



X SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA DO GEDTRAB

O CONTRATO REALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO E A NOVA REALIDADE DO TRABALHO NA SOCIEDADE ENTRÓPICA

Jair Aparecido Cardoso (Coord.)



ANAIS
2025



Jair Aparecido Cardoso (Coord.)

X SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA DO GEDTRAB

**A TRANSFORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA
SOCIEDADE PÓS-MODERNA E SEUS REFLEXOS NO
DIREITO DO TRABALHO**

TEMA

**O CONTRATO REALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO
E A NOVA REALIDADE DO TRABALHO NA SOCIEDADE
ENTRÓPICA**

ANAIS



**GEDTRAB
FDRP/USP**

**Ribeirão Preto
2025**



© 2025 FACULDADE DE DIREITO RIBEIRÃO PRETO FDRP - USP

Av. Bandeirantes, 3900 - Monte Alegre, Ribeirão Preto - SP, CEP 14040-906

Diretor

Prof. Dr. Nuno Manuel Morgadinho dos Santos Coelho

Organização

Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso



Organização dos textos, edição e diagramação

Tamie Aline Lança (Bibliotecária - FDRP)

As citações e referências bibliográficas dos artigos são de inteira responsabilidade dos autores.

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto - USPP-USP

Seminário Internacional de Pesquisa do Gedtrab: O contrato realidade no direito do trabalho e a nova realidade do trabalho na sociedade entrópica (10., 2025, Ribeirão Preto, SP).

Anais... [recurso eletrônico] / X Seminário Internacional de Pesquisa do GEDTRAB: O contrato realidade no direito do trabalho e a nova realidade do trabalho na sociedade entrópica, 29 e 30 de maio de 2025, Ribeirão Preto, SP. Ribeirão Preto: FDRP-USP, 2025.

Tema: O contrato realidade no direito do trabalho e a nova realidade do trabalho na sociedade entrópica.

623 p. Inclui referências.

ISBN: 978-65-86465-52-5

1. X Seminário Internacional. 2. GEDTRAB. 3. Direito do trabalho. 4. Contrato realidade. 5. Sociedade Entrópica. I. Cardoso, Jair Aparecido. II. Título: X Seminário Internacional de Pesquisa do GEDTRAB.

CDD 340

Elaborada por Tamie Aline Lança - CRB-8 9053/O

COORDENAÇÃO GERAL

Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso (FDRP/USP)

COMITÊ CIENTÍFICO

Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso (FDRP/USP)

Prof. Dr. Juvêncio Borges Silva (UNAERP)

Prof. Dr. Sebastião Sérgio da Silveira (UNAERP)

Prof. Dr. Rodrigo Monteiro Pessoa - (UNAERP)

Prof. Dr. Mário Garmendia Arigón. Facultad de

Derecho CLAEH- Universidad CLAEH. Uruguai

Prof. Dr. Álvaro Rodríguez Azcúe. Facultad de

Derecho CLAEH- Universidad CLAEH. Uruguai

Prof. Dr. César Abanto Revilla- Universidad de San Martin de Porres (Lima-Peru)

COMITÊ ORGANIZADOR

Prof. Dr. Antonio Carlos Aguiar - FADISP

Prof. Dr. Antônio Rodrigues Freitas. Junior – FD/USP

Prof. Dr. Cássio Ariel Caponi Moro (FDV)

Prof. Dr. Cláudio Jannotti da Rocha (UFES)

Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos (UFBa)

Prof. Dr. Enoque Ribeiro dos Santos - FD/USP

Prof. Dr. Flávio Roberto Batista - (FD/USP)

Prof. Dr. Gilberto Stürmer (PUC/RS)

Prof. Dr. Guilherme Guimaraes Feliciano - FD/USP

Prof. Dr. Ivan Simões Garcia (UFRJ)

Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso (FDRP/USP)

Profa. Dra. Juliane Caravieri Martins (UFU-MG)

Prof. Dr. Juvêncio Borges Silva (UNAERP)

Profa. Dra. Luciana Morilas – FEA/USP

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore (UFSC)

Prof. Dr. Mário Luiz Ribeiro (UNIFEB)

Prof. Dr. Ney Maranhão (UFPA)

Prof. Dr. Otávio Pinto e Silva (FD/USP)

Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira - (FD/USP)

Prof. Dr. Rafael Tomaz de Oliveira (UNAERP e FDRP/USP)

Prof. Dr. Ricardo Antônio Bittar Hajel Filho (FD/USP)

Prof. Dr. Ricardo dos Reis da Silveira (UNAERP)

Prof. Dr. Ricardo Pereira de Freitas Guimarães - FADISP

Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho (UFBa)

Prof. Dr. Ronaldo Lima dos Santos - FD/USP

Prof. Dr. Sebastião Sérgio da Silveira (UNAERP)

Prof. Dr. Sergio Torres Teixeira

Prof. Ms. Andreia Chiquini Bugalho (UNAERP/RP)

Prof. Ms. Fabrício de Bortoli (Mestre - FDRP/USP)

Prof. Ms. João Batista Martins Cesar – (TRT15º)

Prof. Ms. Marina Calanca Servo (Mestre - FDRP/USP)

Prof. Ms. Natália Marques Abramides Brasil (FDRP/USP)

Prof. Ms. Radson Rangel Ferreira Duarte – (FDRP/USP)

Prof. Ms. Rodrigo Nicolau (Mestre - FD/USP)

Prof. Dra. Sandra Helena Favaretto (GEDTRAB/USP)

COMITÊ INTERNACIONAL

Prof. Dr. Elmer Guillermo Arce Ortiz (PUC-Peru)

Prof. Dr. Mário Garmendia Arigón. Facultad de Derecho CLAEH- Universidad CLAEH. Uruguai

Prof. Ms. Sebastian Andres Pizarro Contreras (Chile)

Prof. Dr. Álvaro Rodríguez Azcúe. Facultad de Derecho CLAEH- Universidad CLAEH. Uruguai

Prof. Dr. César Abanto Revilla- Universidad de San Martin de Porres (Lima-Peru)

Prof. Dr. Javier Paitán Martinez- Pontificia Universidad Católica del Perú – PUC-Perú

SUMÁRIO

GT 1 - DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO DO TRABALHO

A PEJOTIZAÇÃO SOB O OLHAR DO STF: IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS PARA O TRABALHADOR BRASILEIRO HYAN PRAXEDES VITÓRIA TAVARES PINTO DANIELLE DE JESUS DINALI	8
ALTOS EMPREGADOS: UM GERENTE DE FATO OU UM SUBORDINADO? LAISA DANIELLI DE SOUSA GIOVANA CARLA ATARASI JURCA	20
CERAMISTAS: CRIATIVIDADE E TRABALHO JOELMA BOAVENTURA DA SILVA	32
CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO E DIREITO A PRIVACIDADE DO EMPREGADO RENATO BRITTO BARUFI ROGÉRIO DIAS BIANCHINI GALDIANO	44
DILEMAS SOCIAIS E JURÍDICOS DO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS MARIA CECÍLIA FIGUEIREDO DE FAVARI SILVÉRIO LUCIANO HENRIQUE CAIXETA VIANA SIMONE TAVARES DE ANDRADE	57
ECONOMIA SOLIDÁRIA À LUZ DA FORMA JURÍDICA: UMA VISÃO CRÍTICA DA LEI 15068/24 QUE DISPÕES SOBRE A ECONOMIA SOLIDÁRIA E SUA POLÍTICA NACIONAL RODRIGO BORGES NICOLAU MAIRA JANIS DE SOUSA	71
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E SEU IMPACTO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO JEFFERSON RODRIGUES PAULA DUARTE TAVARES RODRIGUES	83
O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO TRABALHO POR APLICATIVOS: UM ESTUDO COMPARADO ENTRE O PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR 12/2024 E A LEI CHILENA 21.431 JAIR APARECIDO CARDOSO DAIANE RAMOS DA SILVA	108
PLATAFORMAS EDUCACIONAIS: SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E O DIREITO DOS DOCENTES EDUCACIONAL LETÍCIA MAXIMIANO SAVATIN	122

MARIA EDUARDA BRIZ BUENO
ÉLLEN CASSIA GIACOMINI CASALI

GT 2 - DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

CONTRATO REALIDADE E BUSCA DA VERDADE REAL: DIRETRIZES PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO NOS JULGAMENTOS COM PERSPECTIVA DE ENFRENTAMENTO AO TRABALHO ESCRAVO RURAL CONTEMPORÂNEO 134

JULIANE CARAVIERI MARTINS
HELENA CARVALHO DE LORENZO

A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM LIDES ENVOLVENDO EMPREGADOS PÚBLICOS A PARTIR DO TEMA 1.143 DO STF 156

VITOR VIEIRA VARANDAS
JAIR APARECIDO CARDOSO

ANÁLISE DA DECISÃO PROFERIDA NA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 489 DF 175

LARISSA SIMÕES DE CASTRO
MARINA CALANCA SERVO

GT 3 - MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR

A COTA DE APRENDIZAGEM E O DEVER LEGAL DO SEU CUMPRIMENTO MESMO POR EMPRESAS COM AMBIENTES INSALUBRES E PERIGOSOS 188

JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR
RAPHAEL CASTRO SILVA

A OBRIGATORIEDADE DA INCLUSÃO DO CID EM ATESTADOS MÉDICOS PARA MANIPULADORES DE ALIMENTOS: UMA ANÁLISE JURÍDICA E NORMATIVA 210

RAFAEL MONTEIRO TEIXEIRA
FELIPE MOURA LEAL DOS SANTOS
IVAN GONÇALVES
LETICIA POLO POLATO

A REFORMA NORMATIVA PARA O ENFRENTAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: CAMINHOS PARA SUA IMPLEMENTAÇÃO NAS PRÁTICAS CORPORATIVAS 228

RITA DE CÁSSIA EZAIAS
SIMONE TAVARES DE ANDRADE

A SÍNDROME DE BURNOUT: ADOECIMENTO DO TRABALHADOR E SEU AFASTAMENTO DO EMPREGO 241

GABRIELLA ESGOTE VIEIRA
PAULA DUARTE TAVARES RODRIGUES

ACIDENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PARA REPARAÇÃO DOS DANOS SOFRIDOS 259

GABRIEL CAMPOS SALES DA CRUZ

PAULA DUARTE TAVARES RODRIGUES

AS TELETRABALHADORAS E OS DESAFIOS ATINENTES AO MEIO AMBIENTE LABORAL EM TEMPOS DIGITAIS E PÓS-PANDÊMICOS 283

JULIANE CARAVIERI MARTINS

CICÍLIA ARAÚJO NUNES

BÁRBARA DE ANDRADE PLAZZI VILARINHO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR 303

DARILENE ROCHA DE CARVALHO

PAULA DUARTE TAVARES RODRIGUES

A ATIVIDADE FISCALIZATÓRIA COMO EXPOSIÇÃO AO RISCO: UMA ANÁLISE JURÍDICA E COMPARATIVA SOBRE A PERICULOSIDADE 326

EMERSON DIONISIO DA SILVA MARTELLI

JAIR APARECIDO CARDOSO

DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: COMPROMETIMENTO DO PROJETO DE VIDA DO TRABALHADOR E REPERCUSSÕES NA VIDA DOS(AS) FILHOS(AS) 342

JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR

KLÍCIA DA SILVA TORRES

MUDANÇAS NA NR-1 E A ADEQUAÇÃO DO EMPREGADOR PARA PREVENIR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO 357

ISABELA LEAL REIS SILVA

RAPHAEL FELIPE GARCIA

ÉLLEN CÁSSIA GIACOMINI CASALI

O DIREITO DO TRABALHADOR A UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO: ASPECTOS CONSTITUCIONAIS E A PROTEÇÃO DA OIT 376

DANIEL FERNANDES DE ABREU FILHO

PAULA DUARTE TAVARES RODRIGUES

GT 4 - SEGURIDADE SOCIAL (SAÚDE, PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL)

O AUXÍLIO-ACIDENTE E A NECESSÁRIA INCLUSÃO DO CONTRIBUINTE INDIVIDUAL COMO BENEFICIÁRIO 391

MAURICIO DE CARVALHO ARAUJO

JAIR APARECIDO CARDOSO

ALAN DA COSTA MACEDO

GT 5 - DIREITO PENAL DO TRABALHO

A TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA HONRA DO TRABALHADOR NO DIREITO PENAL DO TRABALHO 412

MARIA EDUARDA ROCHA DA SILVA

MARINA CALANCA SERVO

ANÁLISE JURÍDICO-INSTITUCIONAL DA REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO NO BRASIL 423

BEATRIZ MORETI BOLINI

LUANA DE SOUZA RODRIGUES

MARINA CALANCA SERVO

ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO LABORAL: UMA ANÁLISE DA RESPONSABILIDADE PENAL DO AGRESSOR E DA REPERCURSSÃO NA EMPRESA 439

ELAINE PAULA DEZAM

ÉLLEN CÁSSIA GIACOMINI CASALI

MARINA CALANCA SERVO

DA ABOLIÇÃO AO SÉCULO XXI: O ENFRENTAMENTO JURÍDICO À SUBMISSÃO AO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO BRASIL 453

LUCAS PEREIRA DE OLIVEIRA

VITÓRIA FREGONESI MUNHÓZ

MARINA CALANCA SERVO

EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA INFANTIL NO MEIO RURAL BRASILEIRO 471

CAMILA MENEZES DE SOUZA

LORRANA DE SOUZA RAMOS

PAULA DUARTE TAVARES RODRIGUES

O TRABALHO INFANTIL E SEU IMPACTO PARA OS ILÍCITOS PENAIIS 496

CECÍLIA ANDREOLI MARINHO

SIMONE TAVARES DE ANDRADE

ANDRÉIA CHIQUNI BUGALHO

TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO BRASIL: O CASO “BENTO GONÇALVES” COMO ILUSTRAÇÃO DAS PERSISTÊNCIAS HISTÓRICA 510

LAURA TIEMI UCHIDA TAKAHASHI

MARINA CALANCA SEVO

GT 6 - TRABALHO, GÊNERO E DISCRIMINAÇÃO

A DISCRIMINAÇÃO INTERSECCIONAL DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO: LIMITES E POSSIBILIDADES DO DIREITO BRASILEIRO 524

MARINA DOS SANTOS MARTINS CAMARGO

ANDRÉIA CHIKUINI BUGALHO

ASSÉDIO SEXUAL E MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS JURÍDICOS À EFETIVAÇÃO DE UM AMBIENTE LABORAL SEGURO E IGUALITÁRIO 538

NICOLE MARIA GROSCOFF BURINI

AUGUSTO DE FREITAS TAVARES

MARINA CALANCA SERVO

O RACISMO RECREATIVO NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DAS MANIFESTAÇÕES ESTRUTURAIS PÓS-MODERNAS E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO 555

JENNIFER BRUNA OLIVEIRA SILVA

JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR

JULIA BARBOSA FACIROLI

OS DIREITOS DAS MULHERES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA COMO DIREITOS INDISPONÍVEIS: UMA ANÁLISE À LUZ DO TEMA 1046 DO STF 575

IARA MARTINHOS ÁGUILA

ADHARA SALOMÃO MARTINS

LUIZ FERNANDO PERES CURIA

POR TRÁS DA DISCRIMINAÇÃO: A INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO 592

ISABELLA CARVALHO SILVA

AGNALDO DE SOUSA BARBOSA

REPRESENTAÇÃO FEMININA NO PARLAMENTO: SUFRÁGIO, BARREIRAS INSTITUCIONAIS E MISOGINIA DIGITAL 605

CILDO GIOLO JÚNIOR

ANA ADÉLIA RIBEIRO DE ALMEIDA

MARIA EDUARDA FERREIRA DINIZ

MARIA JÚLIA SILVA FONSECA

GT 1 - DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO DO TRABALHO

A PEJOTIZAÇÃO SOB O OLHAR DO STF: IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS PARA O TRABALHADOR BRASILEIRO

*PEJOTIZATION UNDER THE VIEW OF THE BRAZILIAN SUPREME COURT:
LEGAL AND SOCIAL IMPLICATIONS FOR THE BRAZILIAN WORKER*

Hyan Praxedes¹
Vitória Tavares Pinto²
Danielle de Jesus Dinali³

RESUMO

O presente artigo analisa os impactos jurídicos e sociais da pejotização nas relações de trabalho no Brasil, à luz da doutrina, da legislação vigente e da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Partindo da evolução histórica do Direito do Trabalho e das distinções entre a contratação celetista e por pessoa jurídica, demonstra-se como a prática da pejotização, quando utilizada para mascarar relações de emprego, viola princípios fundamentais do ordenamento jurídico trabalhista. Analisa-se ainda a recente decisão do STF no ARE 1.532.603, que determinou a suspensão nacional dos processos que discutem a licitude da pejotização, e os riscos que essa suspensão pode representar à proteção social do trabalhador. O estudo conclui que, embora a uniformização do entendimento seja relevante, é essencial que a Justiça do Trabalho mantenha sua competência para julgar tais controvérsias, a fim de resguardar os princípios constitucionais do Direito do Trabalho, como a primazia da realidade e o *in dubio pro operario*.

Palavras-chave: Pejotização. Direito do Trabalho. Vínculo Empregatício. Justiça do Trabalho. Proteção social.

ABSTRACT

¹ Graduando em Direito pelo 9º período na Universidade Prof. Edson Antônio Velano – UNIFENAS. Bolsista de Iniciação Científica pelo PIBIC-PROBIC. Estagiário na 2ª Vara do Trabalho do Divinópolis - TRT3. Integrante da monitoria Voluntária na Universidade Prof. Edson Antônio Velano – UNIFENAS. E-mail: hyanpraxedes@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-7357-2260>.

² Graduanda em Direito pelo 9º período na Universidade Prof. Edson Antônio Velano – UNIFENAS. Bolsista de Iniciação Científica pelo PIBIC-PROBIC. Estagiária na 6ª Promotoria de Justiça do Ministério Público de Minas Gerais – Vara da Infância e Juventude. Integrante da Junta Jurídica Desportiva de Divinópolis. Monitora em Direito Civil na Universidade Prof. Edson Antônio Velano – UNIFENAS. E-mail: vitoriatavaresbr@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4538-2230>.

³ Doutora e Mestre em Direito Privado - Direito do Trabalho pela Puc- Minas. Professora/orientadora na Universidade Prof. Edson Antônio Velano - UNIFENAS. Professora visitante no IFMG – Ribeirão das Neves. Professora nas Faculdades FANS e Anhanguera. E-mail: danielle.dinali@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2037-577X>.

This article analyzes the legal and social impacts of *pejotização* (the practice of hiring workers as legal entities) in labor relations in Brazil, based on legal doctrine, current legislation, and case law from the Federal Supreme Court. Beginning with the historical development of Labor Law and the distinctions between employment under the CLT (Consolidation of Labor Laws) and service provision through legal entities, the article demonstrates how *pejotização*, when used to conceal true employment relationships, violates fundamental principles of the labor legal framework. It also examines the recent STF decision in ARE 1.532.603, which ordered the nationwide suspension of cases discussing the lawfulness of *pejotização*, and the risks this suspension may pose to the social protection of workers. The study concludes that, although the standardization of judicial understanding is relevant, it is essential for the Labor Courts to retain jurisdiction over such disputes in order to safeguard the constitutional principles of Labor Law, such as the primacy of reality and *in dubio pro operario*.

Keywords: Pejotização. Labor Law. Employment Relationship. Labor Court. Social Protection.

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho configura ramo essencial regulador das relações entre empregadores e empregados, cujo propósito é resguardar direitos trabalhistas e assegurar condições de trabalho justas e dignas. Este conjunto de normas que define direitos e obrigações abrange óticas como condições de labor, remuneração, segurança e saúde no trabalho. Segundo leciona Maurício Godinho Delgado (2024), o Direito do Trabalho surgiu como resposta jurídica à “questão social”, visando equilibrar as desigualdades inerentes à relação capital-trabalho.

2. A FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Historicamente, o Direito do Trabalho passou por evoluções que podem ser compreendidas em diferentes fases. Na era pré-Revolução Industrial, as relações de trabalho eram predominantemente informais, embasadas em acordos pessoais e sem regulamentação, assim, prevaleciam formas de servidão e trabalho em casas comerciais e, conseqüentemente, a proteção jurídica aos trabalhadores praticamente não existia (PIMENTA; RENAULT; VIANA, 2004).

A partir da Revolução Industrial (séculos XVIII e XIX), a seara trabalhista passou por significativas transformações. Assim, a partir das fábricas e da urbanização surgiram novas formas de trabalho caracterizadas, principalmente, por condições precárias. Tal cenário provocou movimentos sociais que visavam a melhoria das condições trabalhistas e o reconhecimento desses direitos. Irany Ferrari (1998) destaca que essa conjuntura despertou a consciência coletiva da classe operária, gerando um impulso para a criação de normas protetivas.

No início do século XX, vários Estados iniciaram a implementação de legislações trabalhistas com normas reguladoras dessas relações. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943, consolidou e regulamentou as relações laborais, prevendo direitos fundamentais como férias, décimo terceiro salário, FGTS, dentre outros. Conforme Carlos Henrique Bezerra Leite (2024), a CLT representou um marco de institucionalização dos direitos trabalhistas e ainda hoje constitui a espinha dorsal da legislação laboral brasileira.

Após a Segunda Guerra Mundial, os direitos humanos assumiram papel imperioso, e instrumentos como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 e as convenções da Organização Internacional do Trabalho exerceram grande influência sobre o Direito do Trabalho, incorporando princípios de igualdade, não discriminação e garantia de saúde e segurança no ambiente de trabalho. Para Ângela de Castro Gomes (2013), essa influência internacional foi decisiva para consolidar os fundamentos éticos e humanitários da proteção laboral moderna.

Com o avanço da globalização e os desafios surgidos no século XXI, o Direito do Trabalho enfrenta novas adversidades, como a precarização da relação de emprego, o aumento do trabalho informal e a necessidade de adaptações às novas formas de trabalho, como o teletrabalho. Sérgio Pinto Martins (2017) observa que essas mudanças exigem uma reinterpretação dos institutos clássicos do Direito do Trabalho para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam preservados mesmo diante das novas realidades tecnológicas e econômicas.

A constante evolução do Direito do Trabalho reflete a imprescindibilidade de equilibrar os interesses dos empregadores e as garantias dos trabalhadores em um mundo em constante mudança. Como sintetiza Antônio Carlos Aguiar (2022), o Direito do Trabalho possui uma natureza intrinsecamente dinâmica, ajustando-se continuamente às transformações econômicas e sociais para manter sua relevância frente às demandas da realidade concreta.

3. ASPECTOS DA CONTRATAÇÃO PELA CLT E POR PESSOA JURÍDICA

No presente panorama trabalhista brasileiro, nota-se que diferentes modalidades de contratação de trabalhadores estão em coexistência crescente, como, em destaque, a contratação sob o regime celetista e a contratação por meio de Pessoa Jurídica. A opção entre tais regimes traz significativas implicações jurídicas, econômicas e sociais, o que exige uma análise crítica fundamentada na legislação e na doutrina especializada.

3.1. Contratação sob o Regime da CLT

A contratação pela CLT pressupõe vínculo empregatício regido pelos princípios protetivos trabalhistas, o que garante ao empregado diversos direitos indisponíveis, como férias, aviso prévio, FGTS e contribuição previdenciária. Segundo Maurício Godinho Delgado (2024), o vínculo empregatício tradicional, regulamentado pela CLT, é definido por elementos como a subordinação jurídica, a prestação pessoal de serviços, a continuidade da atividade e a existência de remuneração.

O artigo 3º da CLT define o empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Tal definição pressupõe a existência de uma relação de subordinação, que constitui característica fundamental que diferencia o vínculo empregatício.

Além disso, a Constituição Federal de 1988 corroborou a proteção ao trabalhador em seu artigo 7º, ao prever direitos fundamentais trabalhistas, como o salário mínimo e a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa (BRASIL, 1988).

3.2. Contratação por Pessoa Jurídica (PJ)

A contratação por meio de Pessoa Jurídica, popularmente conhecida como “pejotização”, trata-se da prática de formalizar a prestação de serviços por meio de um contrato civil ou empresarial, em que o trabalhador constitui empresa individual para emitir notas fiscais pelos serviços prestados.

Teoricamente, tal modalidade configura relação de natureza comercial e não trabalhista. Entretanto, como alerta Sergio Pinto Martins (2017), a prática da pejotização é frequentemente adotada para disfarçar vínculos empregatícios, resultando na retirada de direitos trabalhistas e na intensificação da precarização das relações de trabalho.

A Lei nº 13.467/2017, que implementou a Reforma Trabalhista, regulamentou o contrato de prestação de serviços autônomos (art. 442-B da CLT), prevendo que “a contratação de autônomo, cumpridas por este as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado”.

Porém, presentes os elementos da relação de emprego constantes no art. 3º da CLT – pessoalidade, habitualidade, subordinação jurídica onerosidade e pessoa física – (BRASIL, 1943), a isolada formalização da prestação de serviços por meio de uma pessoa jurídica não obsta o reconhecimento do vínculo empregatício, visto que o art. 9º da CLT é claro ao

estabelecer que são nulos todos os atos praticados com o intuito de fraudar a aplicação dos direitos previstos na CLT, vejamos: “Art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Continuamente, o Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que a configuração do vínculo empregatício depende da análise fática em concreto da relação, sendo irrelevante a nomenclatura atribuída pelas partes, conforme Súmula 331 deste órgão.

3.3. Diferenças entre os Regimes PJ e CLT

A proteção trabalhista é o ponto crucial que difere as contratações pelo regime celetista e por PJ. Ao passo que o empregado dispõe de garantias que envolvem estabilidade, benefícios sociais e proteção contra demissão arbitrária, o prestador de serviços assume integralmente os riscos da atividade econômica, sem qualquer amparo trabalhista ou previdenciário.

De acordo com Renato Saraiva (2021), mesmo que o trabalhador contratado como pessoa jurídica aparente ter mais autonomia, ele frequentemente se encontra em condição de fragilidade social, sobretudo quando essa forma de contratação oculta um vínculo empregatício real.

Ainda, sob o viés tributário, a contratação como PJ reduz o ônus do contratante (que não precisa recolher FGTS ou INSS patronal), ao mesmo tempo em que transfere ao prestador a responsabilidade pelo pagamento de tributos como ISS, IRPJ, PIS e COFINS.

Portanto, a contratação por CLT e por PJ reflete diferentes modelos de organização do trabalho, com profundas diferenças jurídicas e sociais. Inobstante a contratação por PJ atenda a determinadas necessidades de flexibilização das relações trabalhistas, deve-se observar com cautela para que não se converta em instrumento fraudulento aos direitos trabalhistas, isso porque, o Direito do Trabalho, conforme leciona Delgado (2024), é fundamental assegurar a proteção social de forma efetiva, fazendo com que a realidade dos fatos se sobreponha à aparência formal nas relações de trabalho.

Assim, é imprescindível a realização de análise concreta da relação, a fim de verificar se, apesar da roupagem jurídica, estão presentes no caso os elementos caracterizadores da relação empregatícia, sob pena de configuração de fraude e consequente nulidade do contrato civil, conforme prevê o art. 9º da CLT.

4. AUMENTO DOS RISCOS SOCIAIS COM A CONTRATAÇÃO PJ

A contratação por meio de pessoa jurídica (PJ), quando fraudulenta, retira do trabalhador os direitos indisponíveis assegurados ao empregado celetista, como férias + 1/3, 13º salário, FGTS, seguro-desemprego e estabilidade provisória. Embora formalmente regida por contrato civil ou empresarial, a “pejotização” muitas vezes reproduz na prática os elementos da relação de emprego — pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade previstos pelo art. 3º, CLT — caracterizando afronta ao art. 9º da CLT e ao princípio da primazia da realidade (CF/88, art. 7º, caput). Assim, nestes contratos simulados, o trabalhador perde a rede de proteção social e de direitos constitucionais construída ao longo de décadas de legislação trabalhista.

Como exemplos de direitos que os empregados PJ deixam de gozar podemos destacar os seguintes. Os prestadores PJ deixam de usufruir do FGTS, cuja alíquota é de 8% sobre a remuneração mensal (Lei 8.036/1990, art. 20), do qual o empregador deposita em conta bancária vinculada ao empregado esta importância, bem como da multa de 40% do FGTS em caso de demissão sem justa causa. Os valores depositados se tornam um fundo do qual o empregado somente tem acesso em determinadas situações, como no caso de demissão sem justa causa, ou no momento em que deseja financiar um imóvel. Sem essa contribuição, o prestador PJ vê-se privado de linha de crédito subsidiada, afastando-se de políticas públicas de moradia social e aumentando sua vulnerabilidade habitacional, bem como se vê sem uma poupança em caso de demissão sem justa causa.

O trabalhador PJ também fica sem cobertura do seguro-desemprego (CF/88, art. 7º, II) e sem direito ao aviso-prévio indenizado (CF/88, art. 7º, XXI; CLT, art. 487). Esses benefícios, essenciais para a manutenção temporária da renda em caso de dispensa sem justa causa ou término abrupto do contrato, não se aplicam a contratos civis, de pejotização. A falta de tais proteções expõe o prestador a interrupções financeiras súbitas, sem mecanismo de amortecimento social, ampliando o risco de endividamento e pobreza.

Outros direitos dos quais o empregado PJ não goza é a licença-maternidade e a licença-paternidade, garantidas respectivamente pelos artigos 7º, XVIII e XIX, da CF/88, e regulamentadas pelos artigos 71 e 73 da Lei 8.213/1991. A ausência desses períodos remunerados compromete a saúde física e mental da mulher e do recém-nascido, além de afetar o vínculo familiar do homem com o filho. Não obstante, a falta dessas garantias acentua a desigualdade de gênero e penaliza famílias que dependem de renda contínua.

Por fim, outro direito que os empregados PJ não gozam, e a contribuição previdenciária direta. No regime celetista, empregador e empregado contribuem para o INSS, assegurando benefícios como aposentadoria, auxílio-doença e salário-maternidade (Lei 8.212/1991, art. 30). Na pejetização, essa responsabilidade recai inteiramente sobre o prestador, que, atuando como contribuinte individual, muitas vezes negligencia os recolhimentos. A insuficiência de contribuições reduz o valor dos benefícios previdenciários e deixa o trabalhador desprovido de proteção em caso de incapacidade para o trabalho, o que pode gerar a impossibilidade de pleito de benefícios como Auxílio-Acidente e Aposentadoria por Invalidez.

Wendy Brown (2019, p. 30) destaca que tais práticas ocasionam um processo de degradação social resultado das ideias neoliberais, as quais podem ser entendidas como “[...] um conjunto de políticas que privatizam a propriedade e os serviços públicos, reduzem radicalmente o Estado Social, amordaçam o trabalho, desregulam o capital e produzem um clima de impostos e tarifas amigáveis para investidores estrangeiros”. Dessa forma, nas orientações neoliberais os princípios do mercado tornam-se “[...] princípios de governo aplicado pelo e no Estado, mas também que circulam através de instituições e entidades em toda a sociedade – escolas, locais de trabalho, clínicas etc.”. Tais princípios também são adotados para socorrer o mercado, quando necessário, e transformar a pessoa humana em “[...] sujeito da competição e do aprimoramento do capital humano”, ainda de acordo com Brown (2019, p. 30–31).

Do mesmo modo, Pierre Dardot e Christian Laval (2016, p. 17) conceituam o neoliberalismo como um “[...] conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência”.

Os professores Cléber Lúcio e Wânia Almeida definem que o “[...] neoliberalismo impõe a exploração econômica e o domínio político e simbólico do ser humano pelo capital e acentua as desigualdades sociais, a marginalização e a precariedade”, sendo elas:

- 1) Econômica: aspecto material da precariedade, que se manifesta, por exemplo, na pobreza e miséria, decorrentes, entre outros fatores, de baixos salários;
- 2) Existencial: aspecto existencial da precariedade, que é traduzida pela ausência de acesso à educação, saúde, alimentação, moradia, lazer, segurança, previdência social e assistência no caso de desamparo, assim como pela insegurança no emprego e trabalho (ALMEIDA; ALMEIDA, 2020, p. 28).

Portanto, destaca-se que a pejetização ocasiona o aumento do trabalhador invisível, o qual não tem identidade sindical, não possui plano de carreira e não apresenta condições de evoluir profissional e materialmente.

Desta forma, é possível concluir que a pejotização, quando utilizada para mascarar o vínculo empregatício, fragiliza o sistema de proteção social brasileiro, privando o trabalhador de direitos fundamentais e de instrumentos de proteção social e econômico. Portanto, para evitar a precarização e garantir a efetividade da legislação trabalhista, é imprescindível o exame concreto das relações de prestação de serviços, com aplicação do art. 9º da CLT e dos princípios constitucionais de proteção ao trabalho para que se evite a perpetuação das relações de trabalho celetista, travestidas de PJ.

5. OS REFLEXOS SOCIAIS E JURÍDICOS DA DECISÃO NO ARE 1532603 PARA A SUSPENSÃO DOS PROCESSOS QUE TRATAM SOBRE PEJOTIZAÇÃO PELO STF

O principal tema da recente decisão é a suspensão nacional, “sobrestamento”, de todos os processos que discutem a pejotização, até o julgamento definitivo do mérito pelo STF no ARE 1.532.603 RG/PR. A medida decorre do reconhecimento de repercussão geral do Tema 1389 e visa evitar decisões conflitantes sobre competência, licitude da contratação e ônus da prova em casos de possível fraude contratual, visando a manutenção da segurança jurídica.

Como fundamento jurídico para a suspensão, o relator invocou o art. 1.035, § 5º, do CPC, que confere ao ministro do recurso paradigmático a faculdade discricionária de suspender todos os processos pendentes que versem sobre a questão e tramitem no território nacional.

Art. 1.035. O Supremo Tribunal Federal, em decisão irrecorrível, não conhecerá do recurso extraordinário quando a questão constitucional nele versada não tiver repercussão geral, nos termos deste artigo.

§ 5º Reconhecida a repercussão geral, o relator no Supremo Tribunal Federal determinará a suspensão do processamento de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional.

Os motivos arguidos pelo relator para o acolhimento da tese de repercussão geral incluem: (a) a multiplicação de reclamações constitucionais contra decisões da Justiça do Trabalho que divergiam do entendimento do STF; (b) a insegurança jurídica gerada por decisões contraditórias em instâncias inferiores; e (c) a necessidade de pacificar, de uma só vez, três pontos essenciais — competência, licitude e ônus da prova — antes de encaminhar o recurso para julgamento de mérito.

Assim, determinado os pontos de controvérsia jurídica, o mérito do julgamento do Tema 1389 pelo STF pretende elucidar se a competência jurídica é da Justiça do Trabalho ou a Justiça Comum para analisar se há fraudes nos contratos civis de prestação de serviços ou não; elucidar acerca da licitude da contratação PJ, determinado até que ponto a liberdade de organização

produtiva, reconhecida na ADPF 324, autoriza a contratação de PJ sem configurar vínculo e por fim, elucidar acerca do ônus da prova, determinando quem deve demonstrar a existência ou não de fraude se é o trabalhador que alega vínculo ou a empresa contratante que defende a regularidade do contrato.

Assim, pretende o STF a resolução destes pontos controvertidos para posterior decisão atribuindo de forma definitiva, por meio de decisão erga omnes, a qual das Justiças, comum ou trabalhista, será competente para poder dirimir acerca da existência ou não de fraude nos contratos de pejetização.

Contudo, está recente decisão vem sendo amplamente discutida no mundo jurídico, visto que, há pontos sólidos de atribuição desta competência a justiça do trabalho. Como o principal pilar desta competência temos o art. 114 da CF/88, inciso I e IX, que lhe atribui a justiça de trabalho a competência legal de processar e julgar os litígios decorrentes da relação de trabalho, e não apenas decorrentes da relação de emprego.

Ademais, a transferência da competência da Justiça do Trabalho para a Justiça Comum para processar e julgar as demandas relativas a fraude nos contratos de pejetização e seus reflexos, causa não somente afronta ao texto constitucional, mas também a preocupação dos operadores do direito, empresas e empregados de estarem sujeitos a uma tutela jurisdicional com menor grau de especialização e que não observe princípios importantes do direito do trabalho.

Esta não observância de princípios basilares do direito do trabalho como o da primazia da realidade, em que determina que a realidade material prevalece sobre a realidade formal, buscando assim a verdade real da relação, ou a inobservância do princípio da proteção, que determina que certos direitos são irrenunciáveis, garantindo um nível de proteção base para os empregados, o que também leva ao princípio do *in dubio pro operario*, que assegura a interpretação normativa, quando viável, sempre em prol de melhores condições ao trabalhador, gearia um grande prejuízo social e individual ao trabalhador.

Assim é possível concluir que a suspensão nacional dos processos sobre pejetização, reconhecida no ARE 1.532.603 RG/PR, constitui medida imprescindível para uniformizar o entendimento acerca de competência, licitude e ônus da prova, evitando a insegurança jurídica decorrente de decisões díspares. Contudo, a mera transferência da análise de supostas fraudes em contratos civis para a Justiça Comum afronta o art. 114, I e IX, da CF/88, ao desconsiderar a especialização da Justiça do Trabalho e os princípios basilares do Direito Laboral, como primazia da realidade e da proteção. Por essa razão, é fundamental que, ao julgar o mérito do

Tema 1389, o STF reafirme a competência da Justiça do Trabalho para dirimir essas controvérsias ou, ao menos, estabeleça critérios que preservem o grau de proteção constitucionalmente assegurado ao trabalhador, para que tal liberdade não se torne pretexto para a supressão de garantias fundamentais do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto é possível concluir que, a análise da pejetização no Brasil exige uma abordagem que considere uma linha histórica no contexto das relações laborais. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde sua promulgação em 1943, foi vista como um marco de proteção e garantias ao trabalhador. Contudo, com o avanço das reformas econômicas e a flexibilização das relações de trabalho, surgiu a figura da contratação via pessoa jurídica (PJ), impulsionada por discursos de modernização e eficiência empresarial. Essa modalidade, ainda que lícita em situações específicas, passou a ser amplamente utilizada como forma de burla à legislação trabalhista, descaracterizando vínculos de emprego sob a falsa aparência de autonomia.

Nesse cenário, torna-se importante diferenciar a contratação celetista, regida por garantias constitucionais e normas protetivas, principalmente na CLT, da contratação por PJ, que transfere ao trabalhador responsabilidades e riscos que deveriam ser assumidos pelo empregador, regido pelos contratos civis. A relação celetista assegura ao empregado direitos como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, horas extras e licenças, enquanto o contrato PJ, muitas vezes firmado sob coerção econômica, suprime tais direitos, o que pode configurar fraude quando presentes os requisitos do vínculo de emprego: subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade.

Assim, o crescimento da pejetização, sobretudo em setores como saúde, tecnologia e comunicação, tem gerado expressivos riscos sociais. Trabalhadores contratados como PJ frequentemente ficam desamparados em situações de doença, desemprego ou aposentadoria, já que não possuem a rede de proteção da seguridade social garantida ao empregado formal. A ausência de contribuições regulares ao INSS, o não recolhimento do FGTS e a falta de estabilidade financeira acentuam a precarização do trabalho, ampliando a desigualdade e fragilizando a dignidade da pessoa humana no ambiente laboral.

Além disso, a pejetização impacta negativamente a arrecadação previdenciária e o financiamento de políticas públicas, ao reduzir as contribuições obrigatórias patronais. Do ponto de vista social, esse modelo precarizado compromete o equilíbrio do sistema de seguridade, transfere para o trabalhador a responsabilidade por sua proteção social e mina os

fundamentos da justiça social que são previstos na Constituição Federal. O avanço dessa prática, sem o devido enfrentamento jurídico, pode levar a um processo de desestruturação do Direito do Trabalho tal como concebido historicamente no Brasil.

Nesse contexto, a recente decisão do STF no ARE 1.532.603, que determinou o sobrestamento nacional dos processos envolvendo pejetização, traz importantes reflexões. Ao reconhecer a repercussão geral do Tema 1389, o Supremo busca uniformizar o entendimento jurídico acerca da licitude da contratação via PJ, da definição de competência entre Justiça do Trabalho e Justiça Comum e da distribuição do ônus da prova. Entretanto, tal suspensão tem provocado preocupação quanto à morosidade na resolução de litígios e à possibilidade de afastamento da Justiça especializada em Direito do Trabalho, que detém expertise e sensibilidade para lidar com as peculiaridades dessas relações.

Desta forma, os reflexos jurídicos dessa migração para a Justiça Comum são preocupantes os olhos dos operadores do direito. Ao retirar da Justiça do Trabalho a competência para julgar supostas fraudes na contratação PJ, corre-se o risco de enfraquecer a efetividade dos princípios trabalhistas, como a primazia da realidade e o *in dubio pro operario*. Além disso, a Justiça Comum, por não ser especializada em matéria trabalhista, pode adotar uma ótica excessivamente civilista, privilegiando a forma contratual em detrimento da realidade fática da prestação de serviços. Tal deslocamento pode dificultar o reconhecimento de vínculos empregatícios disfarçados, ampliando a insegurança jurídica e prejudicando a proteção ao trabalhador.

Diante de todo o exposto, conclui-se que, embora a uniformização do entendimento jurídico pelo STF seja relevante para a segurança jurídica, ela não pode servir como instrumento de esvaziamento das garantias trabalhistas. É essencial que a Justiça do Trabalho mantenha sua competência para julgar os casos de pejetização, sob pena de enfraquecimento dos direitos sociais e do modelo constitucional de proteção ao trabalho. A preservação da competência especializada é, portanto, uma medida não apenas jurídica, mas social e constitucionalmente necessária à promoção da dignidade do trabalhador brasileiro.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Antonio Carlos. Livro de Direito do Trabalho de Advocacia Trabalhista. São Paulo: Mizuno, 2022.
- ALMEIDA, Cléber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. Neoliberalismo, subjetividades e mutação antropológica e política. Belo Horizonte: Conhecimento Editora. 2020.

- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 abr. 2025.
- BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 abr. 2025.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 abr. 2025.
- BRASIL. Constituição Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 abr. 2025.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 27 abr. 2025.
- BROWN, Wendy. Nas ruínas do neoliberalismo: a ascensão da política antidemocrática no ocidente. São Paulo: Politeia, 2019.
- DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.
- DELGADO, Maurício Godinho. Direito do Trabalho no Brasil: formação e desenvolvimento – Colônia, Império e República. São Paulo: Juspodivm, 2024.
- FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 1998.
- GOMES, Ângela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da. A Justiça do Trabalho e sua história. Campinas: Editora da Unicamp, 2013.
- JUSBRASIL. Competência da Justiça do Trabalho e Comum. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/competencia-da-justica-do-trabalho-e-comum/1309344954>. Acesso em: 27 abr. 2025.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2024.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio. Direito do Trabalho: evolução, crise e perspectivas. São Paulo: LTr, 2004.
- SARAIVA, Renato. Manual de Direito do Trabalho. 17. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.
- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – STF. Decisão do ARE 1.532.603 RG/PR – Decisão de sobrestamento dos processos – Tema 1389. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7138684>.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Súmula nº 331. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 27 abr. 2025.

ALTOS EMPREGADOS: UM GERENTE DE FATO OU UM SUBORDINADO?

SENIOR EMPLOYEES: A REAL MANAGER OR A SUBORDINATE?

Laisa Danielli de Sousa⁴
Giovana Carla Atarasi Jurca⁵

RESUMO

Diante de um mundo do trabalho em constantes transformações, como a Quarta Revolução Industrial, a Indústria 4.0, e o surgimento de novas relações de trabalho e subordinação, observa-se um novo fenômeno de organização das empresas com a horizontalização de suas estruturas. Dessa forma, o artigo tem como objetivo analisar a relação de subordinação e emprego de diretores, gerentes e coordenadores neste novo contexto. Para isso, utilizam-se duas estratégias metodológicas, a saber: pesquisa bibliográfica e pesquisa documental. Observa-se que muitas empresas têm atribuído títulos aos trabalhadores que, na prática, não exercem poder de mando ou autonomia decisória. Essa estratégia visa enquadrá-los como ocupantes de cargos de confiança, eximindo-se de obrigações trabalhistas. Contudo, para caracterizar tal cargo, é indispensável o cumprimento de critérios objetivos e subjetivos. Como a legislação ainda está voltada a modelos tradicionais de relação de emprego e subordinação, é essencial aplicar o princípio da primazia da realidade para garantir a efetiva proteção jurídica e o respeito aos direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Altos empregados. Subordinação. Horizontalização das relações trabalhistas.

ABSTRACT

In the face of a world of work undergoing constant transformations, such as the Fourth Industrial Revolution, Industry 4.0, and the emergence of new labor and subordination relationships, a new phenomenon of company organization has been observed, with the horizontalization of their structures. Thus, the article aims to analyze the relationship of subordination and employment of directors, managers, and coordinators in this new context. To this end, two methodological strategies are used, namely: bibliographical research and documentary research. It is observed that many companies have attributed titles to workers who, in practice, do not exercise power of command or decision-making autonomy. This strategy aims to classify them as holders of positions of trust, exempting them from labor obligations. However, to characterize such a position, it is essential to comply with objective and subjective criteria. Since the legislation is still focused on traditional models of employment and subordination relationships, it is essential to apply the principle of the primacy of reality to ensure effective legal protection and respect for workers' rights.

Keywords: Executive Employees. Subordination. Horizontalization of employment relations.

⁴ Graduanda em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP-USP). E-mail: laisadanielli@outlook.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-5232-9633>

⁵ Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (UNAERP). Advogada. E-mail: giovanaatarasijurca@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0873-5197>

1. INTRODUÇÃO

A Indústria 4.0 apresenta uma proposta político-ideológica que submete o trabalho aos interesses do capital, ainda que disfarçada por um discurso de autonomia. Cria-se, assim, uma imagem idealizada de um ser humano livre no ambiente produtivo. No entanto, esse modelo industrial, na prática, impõe desgaste físico e psicológico aos trabalhadores e trabalhadoras, que, de fato, estão privados de autonomia genuína — aquela baseada na liberdade real, na igualdade e na capacidade efetiva de tomar decisões como sujeitos sociais com direitos assegurados. Diante de alterações significativas pelas quais passam o mundo do trabalho, dissolvem-se as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre, entre espaço produtivo e vida privada, e autonomia e subordinação precisam ser observadas sob uma nova perspectiva.

Por sua vez, a estrutura das organizações passa por mudanças e as relações de subordinação e emprego são reconfiguradas. Dessa forma, este artigo tem por objetivo analisar a relação de subordinação e emprego de altos empregados neste novo contexto. Para isso, inicia-se a pesquisa buscando definir o que é subordinação e relação de emprego. Em seguida, analisam-se os tipos de subordinação e as relações de subordinação na pós-modernidade. Ademais, observa-se como se configura a relação de emprego e subordinação dos altos empregados e como falsos gerentes foram pulverizados nas estruturas organizacionais horizontalizadas e, conseqüentemente, perderam a tutela sobre alguns direitos.

A pesquisa serve-se de duas estratégias metodológicas, a saber: pesquisa bibliográfica e pesquisa documental. Por meio da pesquisa bibliográfica é possível estabelecer o arcabouço teórico para analisar, em seguida, a legislação pertinente e as decisões proferidas pelos tribunais – neste caso, realizando a pesquisa documental.

2. SUBORDINAÇÃO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego é tradicionalmente definida pela presença de certos elementos fáticos-jurídicos cuja união permite a configuração do vínculo empregatício, conforme amplamente reconhecido pela doutrina trabalhista. Da definição de empregado, é preciso analisar cinco requisitos concomitantes: pessoa física; não eventualidade na prestação de serviços; dependência; pagamento de salário; prestação pessoal de serviços, como descrito pelo doutrinador Sérgio Martins Pinto (2024, p. 115).

A relação de emprego é definida pela CLT, no art. 3: “considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência

deste e mediante salário” (Brasil, 2017, p.18). A dependência mencionada no dispositivo legal é compreendida como a subordinação jurídica, que não se resume à obediência de ordens diretas, mas envolve um estado de sujeição do trabalhador, que se manifesta pela incorporação de sua força de trabalho ao empreendimento alheio. Se de um lado temos o empregado, do outro temos o empregador. O poder de direção do empregador é composto por três prerrogativas fundamentais: o poder de comando (ordens sobre o modo de execução do trabalho), o poder de controle (fiscalização da atividade) e o poder disciplinar (imposição de sanções pelo descumprimento de regras). Nas palavras do doutrinador Sérgio Pinto Martins (2024, p. 162), apesar da utilização na CLT do termo “dependência”, essa palavra não é adequada, pois a dependência não infere necessariamente a subordinação. Por isso, utilizaremos a denominação de subordinação, palavra mais aceita na doutrina e na jurisprudência.

A subordinação pode ser compreendida como o núcleo da distinção entre o empregado, que goza de vínculo empregatício com o empregador, e outras formas de prestação de serviços. A submissão ou sujeição imposta pela subordinação do empregado ao empregador não é a mesma da escravidão ou da servidão, uma vez que o empregado é uma das partes do vínculo empregatício e não objeto do contrato de trabalho.

Tais formas de controle, dispostas no poder diretivo do empregador, estão ancoradas em uma concepção hierárquica da subordinação, que advém dos primórdios do Direito do Trabalho, influenciada pelo modelo taylorista-fordista de organização da produção, centrada na supervisão direta e no controle rígido da força de trabalho.

Entretanto, a modernização das relações de trabalho exigiu a ampliação da noção de subordinação. Segundo Alain Supiot (Portilho, 2014, p. 9), no contexto da crise do modelo tradicional do assalariamento, a subordinação necessita de uma leitura funcional, baseada na ideia de inserção do trabalhador em uma estrutura organizacional cuja lógica ele não controla. Para o autor, mesmo em contextos de aparente autonomia, como no caso dos altos empregados, persiste uma forma de subordinação estrutural, mediada por algoritmos, métricas e dispositivos de controle interno.

2.1 Os tipos de subordinação

A partir da ampliação do conceito clássico, doutrinadores contemporâneos, como Maurício Godinho Delgado e Jorge Luiz Souto Maior, passaram a identificar múltiplas formas de subordinação, que coexistem e se sobrepõem nas diversas modalidades de empregos, são elas:

subordinação jurídica, subordinação técnica, subordinação econômica, subordinação estrutural e subordinação algorítmica.

A subordinação jurídica é a forma tradicional e legalmente reconhecida de subordinação, caracterizada pela submissão do empregado ao poder de mando do empregador, expresso na forma de ordens diretas, regulamentos internos, normas disciplinares e controle hierárquico. Como descrito pelo doutrinador Sergio Pinto Martins (2024), essa subordinação origina-se do contrato de trabalho e lá estão dispostos os limites e fundamentos da subordinação:

A subordinação jurídica decorre do contrato de trabalho (parágrafo único do art. 6º da CLT). O empregado está sujeito a receber ordens em decorrência do pacto laboral, sendo proveniente do poder de direção do empregador, de seu poder de comando, que é a tese mais aceita. O empregado está subordinado ao empregador em razão do contrato de trabalho e da lei (art. 3º da CLT). É no contrato de trabalho que são observados os limites e os fundamentos da subordinação (Martins, 2024, n.p.).

Ademais, como afirma Delgado (2023), a subordinação jurídica é a que mais claramente revela a existência de relação empregatícia nos moldes da CLT.

A subordinação técnica diz respeito à orientação profissional e especializada que o empregador transmite ao empregado, especialmente em atividades que exigem conhecimentos específicos. Nesse caso, compreende-se que o empregador detém os conhecimentos técnicos e os transmite ao empregado com a finalidade de efetivar a produção. Embora não envolva ordens diretas no sentido hierárquico, essa forma de subordinação revela a inserção do trabalhador em uma cadeia de produção organizada e dirigida por critérios técnicos definidos pelo empregador. Entretanto, verifica-se que altos empregados, executivos, não dependem do empregador, mas este depende tecnicamente daqueles (Martins, 2024, p. 162).

Para Orlando Gomes (2011), a subordinação técnica corresponde aos poderes de direção e de controle do empregador; naquele primeiro poder, está compreendida a faculdade de o empresário determinar o modo pelo qual o trabalho será executado, o que nada mais é do que a própria orientação técnica.

A subordinação econômica está associada à dependência financeira do trabalhador em relação ao empregador, ou seja, depreende-se que a relação de emprego entre as partes fornece o único sustento do trabalhador, utilizado essencialmente para a subsistência. Com isso, mesmo que o trabalhador tenha autonomia formal, sua posição econômica fragilizada o submete à vontade do empregador. Nas palavras Paul Cuche (1913) apud Moraes Filho (2010):

Para que haja dependência econômica daquele que fornece o trabalho para aquele que o paga, são necessárias duas condições: 1) que aquele que fornece o trabalho dele tire o seu único ou principal meio de subsistência. É necessário que ele viva do seu trabalho e a remuneração que receba não exceda sensivelmente as suas necessidades e as de sua família; 2) que aquele que paga o trabalho absorva, por assim dizer, integral e regularmente, a atividade daquele que presta o trabalho. É necessário que o empregador tome todo o tempo do empregado e que lhe assegure um mercado permanente para os produtos do seu trabalho, de tal forma que o empregado não tenha necessidade, nem possibilidade, de oferecer os seus serviços a outros empregadores (Moraes Filho, 2010, p. 219).

Cabe ressaltar que, em especial no âmbito dos altos empregados, existem relações empregatícias sem a dependência financeira. Portanto, apesar de compreender muitas relações trabalhistas, a dependência financeira não está presente em todas, de modo que não pode ser considerada como um requisito para o vínculo empregatício.

A subordinação estrutural delimita situações em que o empregado está inserido funcionalmente na cadeia produtiva ou na estrutura empresarial, mesmo sem necessariamente receber ordens diretas ou estar submetido a hierarquia explícita. Nesses casos, o controle patronal pode ocorrer também por normas internas, metas, algoritmos e tecnologias que organizem o modo de trabalho. Jorge Luiz Souto Maior (2019) sustenta que essa forma de subordinação evidencia a realidade oculta das novas relações laborais, em que o controle ocorre de forma difusa, impessoal e automatizada.

A subordinação algorítmica pode ser considerada como uma vertente da subordinação estrutural, uma vez que se trata do controle do trabalho, que será realizado por meio de mecanismos tecnológicos diversos, como algoritmos e plataformas digitais. Essa nova forma de subordinação vem sendo objeto de estudos no campo do Direito Digital e é considerada por muitos autores como uma forma de dominação invisível, mas profundamente eficaz. Para Valerio De Stefano (2016), a subordinação algorítmica representa uma nova fronteira do trabalho subordinado caracterizada pela opacidade dos mecanismos de controle e pela ausência de um superior humano identificável.

2.2 As relações de subordinação e emprego na pós-modernidade

Na pós-modernidade, período marcado pela fluidez, fragmentação e pela centralidade das tecnologias da informação, as formas clássicas de subordinação e emprego são tensionadas por novas dinâmicas produtivas e organizacionais. Nesse contexto, o Direito do Trabalho é desafiado a reinterpretar elementos fundamentais do vínculo empregatício à luz de um mundo cada vez mais difuso e digitalizado.

No modelo clássico das relações de emprego, a subordinação jurídica era facilmente identificável, considerando a presença física do empregado no estabelecimento do empregador, além da existência de ordens diretas dadas por superiores hierárquicos.

Com os fenômenos de transformação do modelo socialmente dominante do trabalho industrial, ocorre a terceirização do sistema produtivo, ressaltado pela autora Luisa Galantino (Silva, 2006, p. 12), caracterizado pelo deslocamento de contingente de trabalhadores ao setor de serviços; o aumento da importância do trabalho intelectual em detrimento do braçal; a flexibilização das dimensões das empresas, do lugar, do tempo e das modalidades de prestação de serviços nas atuais formas de organização do trabalho; a horizontalização da organização empresarial, achatando-se sua estrutura hierárquica com o intuito de favorecer a troca de informações e conhecimento; e, ainda, a adoção da filosofia da Qualidade Total pelas empresas.

Com a descentralização produtiva, a ascensão do teletrabalho e do trabalho mediado por plataformas digitais, a subordinação torna-se cada vez mais difusa, invisível e algorítmica. Como disposto por De Stefano (2016), as novas formas de controle são implementadas por meio de mecanismos tecnológicos automatizados que escapam ao olhar tradicional do Direito. Os trabalhadores são monitorados por sistemas inteligentes que determinam tarefas, avaliam desempenho e até impõem sanções, sem qualquer contato humano.

É preciso considerar que na contemporaneidade há uma dificuldade de reconhecimento da classe trabalhadora, pois ela é ampla e não é homogênea. Trata-se de um ser social complexo que inclui trabalhadores altamente qualificados até uma massa do proletariado. Ao mesmo tempo, é de difícil percepção qual a relação de subordinação e essa é um elemento intrínseco à relação empregatícia. Segundo Resende,

Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado. Utilizando o conceito de relação de trabalho mencionado acima, pode-se dizer que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade (Resende, 2023, p. 67).

Assim, é a subordinação que fixa o vínculo jurídico empregatício. E dentro da estrutura de uma empresa observamos a presença de empregados ordinários e altos empregados.

3. RELAÇÃO DE SUBORDINAÇÃO E EMPREGO DE UM ALTO EMPREGADO

Um alto empregado possui poderes gerenciais, muitas vezes confundidos com os poderes do empregador e além das altas atribuições, há uma gratificação funcional de 40% ou superior

sobre o salário de cargo efetivo. O Tribunal Superior do Trabalho define cargo de confiança da seguinte forma:

Ele tem poder diretivo, coordena atividades e fiscaliza a execução delas. Eventualmente, aplica medidas disciplinares, como advertência, suspensão e dispensa por justa causa, a depender do grau de autonomia que a empresa lhe confere.

Gerentes, diretores e chefes de departamento ou de filial exercem esse tipo de cargo. Como a jornada de trabalho é livre de controle, eles não têm direito a hora extra nem ao limite de oito horas de serviço por dia (artigo 62, inciso II, da CLT). Em contrapartida, o salário, compreendendo a gratificação de função, deve ser igual ou superior ao salário básico acrescido de 40% do seu valor. Se o percentual for menor, aplicam-se as normas gerais sobre duração do trabalho. A condição tem de ser registrada na Carteira de Trabalho, e a gratificação precisa ser discriminada no contracheque (TST, 2019).

Na CLT não há um artigo específico ou um capítulo dedicado aos ocupantes de cargo de confiança. Como o próprio TST aponta, a maior fonte está no artigo 62, e há algumas outras referências esparsas. No artigo 62 lê-se:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Objetivamente, o colaborador que ocupa cargo de confiança não pode ter controle de jornada. Logo, se não há controle de jornada, não há também o pagamento de horas extras. Por sua vez, esse empregado deve receber um acréscimo de 40% sobre o salário base como gratificação por ocupar este cargo de confiança. Subjetivamente, o empregado precisa ter liberdade para tomada de decisões estratégicas com autonomia, isto é, ele deve ter poder de mando e gestão. Ao alto empregado, ocupante do cargo de confiança, é depositada enorme confiança por parte do trabalhador, pois ele liderará, terá controle de processos, tomará decisões estratégicas. Dessa forma, um alto empregado, mesmo sendo um alter ego do empregador, possuindo poderes amplos, irrestritos e autonomia, ainda assim, é um empregado, e não desfruta da tutela legal conferida aos empregados ordinários.

Nota-se que o artigo 62, inciso II e parágrafo único, da CLT, uma das poucas referências jurídicas que temos sobre altos empregados surge em um contexto de Terceira Revolução Industrial, por meio de uma alteração legislativa da CLT ocorrida em 1994.

A terceira Revolução Industrial - Indústria 3.0 - ocorre entre 1980 a 1990, e é marcada por transformações tecnológicas configuradas na Revolução Técnico-Científica Informacional ([Sakurai; Zuchi, 2018](#)). Esse período é marcado por “[...] anúncios de empregos que seriam menos pesados e mais criativos, emergindo atividades menos repetitivas” (Filgueiras, 2022; Queiróz, M. De F. F.; Souza, E. Â.; Reginaldo, 2024, p. 7-8).

Assim, a CLT, que originalmente é da década de 1940, incorpora modificações na década de 1990. Mas na última década do século XX ainda estávamos diante de relações de trabalho mais fáticas, em que universo do trabalho e vida privada eram separados por espaços físicos bem delimitados e as relações de subordinação dentro de uma empresa eram claras e hierarquicamente estabelecidas.

3.1 Estrutura organizacional e os gerentes

Na contemporaneidade estamos diante da Quarta Revolução Industrial e precisamos nos questionar como o setor empresarial está se organizando. Com um discurso de flexibilidade da jornada de trabalho, home office e um certo trabalho abstrato, observa-se um avanço de formas de trabalho que não possuem regulamentação. Desmantela-se o trabalho concreto por meio de tecnologias, novas organizações e supostos avanços.

A proposição político-ideológica da Indústria 4.0 é de um trabalho subordinado aos interesses do capital com uma roupagem de “autonomia”; constrói-se uma suposta concepção de valor do ser humano “livre” no processo de trabalho. Porém, o modelo da indústria 4.0, pelo contrário, gera desgaste nos trabalhadores e nas trabalhadoras, que, na realidade, não possuem nenhuma autonomia no sentido verdadeiro da liberdade, da igualdade, no real poder de escolha e de decisão como indivíduos sociais com seus direitos garantidos (Queiróz, M. De F. F.; Souza, E. Â.; Reginaldo, 2024, p. 10).

Do ponto de vista organizacional, “em decorrência da internacionalização dos mercados, a adaptação organizacional torna-se imperativa para a sobrevivência das empresas neste ambiente competitivo e turbulento, implicando em uma dinâmica complexa e incessante no contexto das mudanças e inovações” (Sacomano Neto; Escrivão Filho, 2000, p. 137). Ao realizar adaptações das estruturas organizacionais ocorre um impacto na forma de organização do trabalho. A horizontalização dos organogramas das empresas e a implantação das equipes de trabalho foram peças que corroboraram para a flexibilização do processo produtivo (Sacomano Neto; Escrivão Filho, 2000, p. 144).

Se temos o texto da CLT refletindo relações clássicas de emprego e trabalho, pensado para empresas com estrutura verticalizada, na contemporaneidade, temos empresas com estruturas horizontalizadas. A pergunta a ser feita é: qual o papel que gerentes estão desempenhando nessas empresas, diante de uma nova organização do trabalho? É perceptível um aumento no número de trabalhadores nomeados a cargos de diretores, gerentes e coordenadores, porém, a pergunta a ser feita é: eles possuem de fato poder de mando, autonomia e se enquadram nos requisitos do artigo 62, inciso II da CLT?

É frequente encontrarmos casos nos tribunais em que os trabalhadores são nomeados diretores ou gerentes e não possuem poder de mando e gestão; é um subordinado, cumpre ordens e não possui autonomia perante sua equipe, apenas repassa comandos, não possui nenhuma autonomia para admitir e demitir; não faz as vezes de representante do empregador, não aplica medidas disciplinares, não coordena atividades nem as fiscaliza, mas trata-se de um executor de tarefas pré-estabelecidas por um superior; além disso, o controle de jornada precisa ser observado, pois o login ao sistema ou a necessidade de estar presente na unidade empresarial é uma forma de realizar controle de jornada. Outro ponto a ser observado é a necessidade de receber no mínimo 40% de gratificação pela função.

Quando não há o cumprimento dos requisitos objetivos e subjetivos de um cargo de confiança, é possível a descaracterização em tribunais, como o caso em tela:

CARGO DE CONFIANÇA: Para análise da caracterização ou não, do cargo de confiança (art. 62, inc. II c/c parágrafo único, CLT), precisa o (a) julgador (a) atentar-se a dois critérios fundamentais: a) critério objetivo: gratificação de função não inferior a 40% do salário ou padrão salarial diferenciado dos (as) demais empregados (as) e b) critério subjetivo: que se subdivide em: b1) efetivos poderes de gestão, mando e de autonomia, b2) uma fidúcia especial e diferenciada e b3) uma concreta ausência de controle de jornada, sendo que esta liberdade deve decorrer da própria natureza da função exercida, e não, simplesmente, da renúncia imotivada do empregador ao controle dos horários. Recurso do Autor a que se dá provimento, no ponto.
(TRT-9 - ROT: 00007566920175090670, Relator: CLAUDIA CRISTINA PEREIRA, Data de Julgamento: 13/06/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 14/06/2023)

Sobre a autonomia do ocupante do cargo de confiança encontramos a seguinte decisão:

RECURSO DE REVISTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS ALÉM DA OITAVA DIÁRIA - AUSÊNCIA DOS PODERES DE GESTÃO A QUE SE REFERE O ART. 62, II, DA CLT.
1. O Tribunal Regional reformou a sentença em que se havia condenado os reclamados ao pagamento de diferenças decorrentes de horas extraordinárias por entender configurado o exercício de cargo de confiança (art. 62, II, da CLT).
2. Contudo, registrado no acórdão regional que o reclamante tinha que se reportar a superior hierárquico, não detinha poderes para contratar e demitir,

e, ainda, recebia visitas da coordenadora, à qual precisava pedir autorização para se ausentar, não se verifica preenchido o requisito subjetivo do exercício do cargo de confiança, sendo assim devidas as horas extras correspondentes ao período. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 00003431920205090325, Relator: Margareth Rodrigues Costa, Data de Julgamento: 16/08/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 18/08/2023).

Outra decisão igualmente interessante é a seguinte:

CARGO DE CONFIANÇA X REGISTRO DE JORNADA E PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS. INCOMPATIBILIDADE. DESCARACTERIZAÇÃO DO CARGO DE CONFIANÇA. As teses patronais soam incompatíveis, pois, embora afirme que a obreira, enquanto supervisora, era liberada de registrar o ponto, em seguida declara, contraditoriamente, que nos dias em que a jornada era extrapolada havia o registro do ponto e o consequente pagamento das horas extras. Ora, o caput do artigo 62 da CLT exclui os exercentes de cargo de confiança do capítulo concernente à duração do trabalho sem nenhuma ressalva, o que significa que, independentemente da situação, não estão sujeitos a qualquer controle de jornada, tampouco ao pagamento de labor extraordinário, ainda que eventualmente prestado. O controle de jornada compromete sobremaneira o cargo de confiança, pois cerceia a autonomia que é inerente à função. Reforça esta conclusão o pagamento de horas extras na maioria dos meses em que a obreira exerceu o cargo de supervisora, devendo ser mantida a decisão originária quanto à descaracterização do cargo de confiança, ficando a Ré sujeita a todas as consequências daí advindas. Apelo patronal desprovido.

(TRT-23 00010662820175230107 MT, Relator: NICANOR FAVERO FILHO, Gabinete da Presidência, Data de Publicação: 11/09/2018).

Nos casos citados foram descaracterizados os supostos cargos de confiança e os empregados tiveram toda a tutela de seus direitos como o recebimento de horas extras. Dessa forma, com tantas alterações ocorridas no mundo do trabalho, quando a relação de subordinação não é facilmente identificada, nem aparece de uma forma muito típica, dificulta a aplicação das normas trabalhistas, isto é, dificulta-se garantir a tutela de direitos.

Soma-se a isso a subordinação algorítmica que altera radicalmente a percepção de autonomia, criando um regime de controle intensivo sob a aparência de liberdade contratual. Muitas empresas utilizam desse discurso da autonomia contratual para manter profissionais fora do escopo da proteção trabalhista, como disposto pelas exceções legais do controle de jornada do art. 62 da CLT, apesar de, na realidade, tal autonomia não existir.

Muitos dos trabalhadores nomeados diretores, gerentes e coordenadores continuam sujeitos a regras rígidas de conduta, penalidades por desempenho, metas e avaliações constantes, embora sem acesso aos direitos típicos da relação de emprego. Trata-se de uma nova forma de precarização, em que se dissolvem as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre, entre

espaço produtivo e vida privada, configurando um cenário de gerenciamento compulsório e vigilância.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim, diante de tantas transformações no mundo do trabalho, observa-se o avanço de novas estruturas organizacionais e novas formas de trabalho. Empresas com organogramas horizontalizados, pulverizam diretores, gerentes e coordenadores em sua estrutura. Muitos desses trabalhadores são nomeados, mas muitas vezes não exercem de fato poder de mando e decisório, não possuem autonomia. Títulos e nomes de cargos podem até tentar forjar um cargo de confiança, mas para que ele seja de fato de confiança é preciso que atenda aos requisitos objetivos e subjetivos. Isto é, ao analisar cada caso deve-se considerar esses requisitos para observar se o gerente, diretor ou coordenador é de fato um alto empregado ou um subordinado que recebeu apenas um título.

A legislação trabalhista brasileira, ainda voltada às relações de trabalho tradicionais, às empresas com estrutura verticalizada, não tem acompanhado, de forma adequada, as transformações nas estruturas corporativas contemporâneas para proteger o trabalhador. Em decorrência disso, inúmeros trabalhadores encontram-se à margem da proteção legal ao serem enquadrados, muitas vezes de forma indevida, como ocupantes de cargos de confiança. Trata-se, na prática, de uma manobra empresarial que consiste na proliferação de títulos gerenciais destituídos de efetivo poder de comando ou deliberação, com o objetivo de eximir-se do cumprimento das normas trabalhistas. Tal conduta resulta na imposição de jornadas extenuantes e na intensificação da exploração da força de trabalho, em flagrante violação aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Diante de casos de flagrante descumprimento da legislação trabalhista, torna-se imprescindível a aplicação do princípio da primazia da realidade, a fim de que se reconheça a verdadeira natureza da relação laboral e se assegurem os direitos sonegados ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.
- COSTA, Luísa. **Subordinação e relação de emprego**: uma releitura em face das relações de trabalho contemporâneas. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2012.
- DE STEFANO, Valerio. **The Rise of the “Just-in-Time Workforce”**. Geneva: ILO, 2016.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 146.
- MARTINS, Sergio. **Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.
- MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antônio. **Introdução ao direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr: 2010. p. 275-276.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.
- PORTILHO, Rosa. O Direito do Trabalho na visão crítica de Alain Supiot. In: XXIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 2014, Florianópolis, SC. **Anais eletrônicos [...]**. Florianópolis: Conpedi, 2014, p. 457-476. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=092cb9ab3aaf99bd>
- QUEIRÓZ, M. DE F. F.; SOUZA, E. Â. DE .; REGINALDO, I. O. R.. Indústria 4.0 e trabalho 0.4: colonialismo digital e a intensificação do trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, v. 147, n. 3, p. e-6628387, 2024
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho**: Parte I – Dogmática geral. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009.
- RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9th ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002
- SACOMANO NETO, M.; ESCRIVÃO FILHO, E.. Estrutura organizacional e equipes de trabalho: estudo da mudança organizacional em quatro grandes empresas industriais. **Gestão & Produção**, v. 7, n. 2, p. 136–145, ago. 2000.
- SILVA, Walküre; GAMA, Paula. Revisão dogmática da subordinação diante das transformações do mercado de trabalho. **Revista do advogado**, São Paulo, ano 26, n. 86, p. 83-99, jul. 2006.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A subordinação estrutural e a proteção do trabalhador nas novas formas de emprego. **Revista LTr**, v. 83, n. 8, 2019.
- SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004.
- TST. **Cargo de confiança**, 2019. Disponível em: <https://tst.jus.br/cargo-de-confianca>. Acesso em: dez. de 2024.

CERAMISTAS: CRIATIVIDADE E TRABALHO

POTTERS: CREATIVITY AND WORK

Joelma Boaventura da Silva⁶

RESUMO

O tema deste trabalho é a relação da atividade de ceramista com algumas áreas do direito brasileiro, a saber: trabalhista e de propriedade intelectual. O objetivo principal é discutir a relação de ceramistas com o labor e a criatividade. A metodologia emprega uma abordagem de natureza qualitativa, com procedimento de revisão de literatura. Trata-se de uma produção interdisciplinar por discutir contextos com interface nas áreas jurídica, social e histórica. Observa-se que a presença de ceramistas no mundo é milenar com repercussões, antropológicas, sociais, econômicas, culturais e históricas. Percebe-se que há amparo jurídico específico no Brasil para esse profissional.

Palavras-chave: Ceramistas; economia criativa; direito do trabalho; criatividade; profissão.

ABSTRACT

The subject of this paper is the relationship between the activity of potter and some fields of Brazilian law, namely: labor and intellectual property. The main objective is to discuss the relationship between potters and labor, as well as between potters and creativity. The methodology employs a qualitative approach, using a literature review procedure. This paper is an interdisciplinary production as it discusses contexts with interfaces in the legal, social and historical areas. The results report that the presence of potters in the world is millennial, with anthropological, social, economic, cultural, and historical repercussions. Furthermore, they show that there is specific legal support in Brazil for this professional.

Keywords: Potters; creative economy; labor law; creativity; profession.

1. INTRODUÇÃO

Vive-se em um mundo bastante tecnológico e com significativas discussões sobre a automação e a plataformização do trabalho no ambiente acadêmico e nas manchetes de jornais. No entanto, existem nesse mundo e resistem ao avanço tecnológico, os trabalhadores que usam da criatividade manual, com poucas ferramentas, muitas delas improvisadas, para expressar arte através da argila e fazer da venda de seus artefatos ou utensílios uma fonte de renda e sobrevivência.

⁶ Joelma Boaventura da Silva. Doutora em Difusão do Conhecimento - UFBA. Bacharela em Direito. Docente junto a UNEB. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Diálogos Interdisciplinares em Direitos Humanos CNPQ. E-mail: jbofmim.adv@gmail.com.

A artesanaria milenar, herdada dos povos pré-colombianos no Brasil é um nicho do mercado econômico que desafia a tecnologia, que faz gerar renda e que merece um olhar mais atento sobre suas nuances e repercussões.

Há atualidade no tema aqui discutido, pois se insere no mundo econômico contemporâneo, seja pelo reconhecimento por parte da UNESCO de vilarejos como Maragogipinho que respira artesanato de cerâmica, seja pela legislação brasileira, própria e apropriada, para os profissionais do artesanato expedida em 2015.

A relevância do mesmo se estabelece da análise das condições rudimentares da produção ceramista, beirando a informalidade do exercício da artesanaria com a argila em contraponto aos números de um volume de vendas do artesanato no Brasil e no mundo, impulsionado, em grande parte pelo turismo.

A importância da discussão é reflexo da pouca produção acadêmica na seara do Direito sobre os trabalhadores artesanais, intelectuais, em especial, os ceramistas, que se enquadram como profissionais do artesanato ou simplesmente artesão ou artesã.

A motivação advém da percepção da autora sobre o contexto de produção ceramista no interior da Bahia, especialmente na cidade de Maragogipinho, que recentemente foi reconhecida pela UNESCO como maior polo de produção de cerâmica da América Latina (Jornal Nacional, 2024).

A partir da percepção acima apresentada eclode uma série de questionamentos, a saber: como a criatividade de ceramistas é protegida? Como estão regulados os direitos trabalhistas de ceramistas? Quais as implicações ergonômicas da atividade com a argila? Que amparo previdenciário se estende aos artesãos do barro? Existe uma política de profissionalização dos (as) artesãos/ãs?

As perguntas são várias e se expandem por algumas áreas do conhecimento. Não é possível responder a todas elas em um artigo, mas busca-se discutir algumas das nuances que envolvem as inquietações acima, especialmente, na vertente do Direito do Trabalho. Para tanto edificou-se essa produção científica em duas seções principais. A primeira apresenta os ceramistas dentro da abordagem histórica, social e cultural. A segunda, traz os aspectos jurídicos laborais que permeiam a vida de artesãos do barro. Ao final, compartilha-se de breves considerações conclusivas sobre o tema.

2. FEITOS DOS BARRO: TRABALHO, OBRA E LUGAR

Inicia-se a presente discussão pelo conceito de artesão ou artesã enquanto “pessoa que exerce uma arte ou ofício meramente mecânico; e modernamente, aquele que faz por conta própria objetos de uso doméstico, imprimindo-lhe punho pessoal, ao contrário do operário fabril” (Silva, 1987, p. 85). Para Abbagnano (2007, p. 82) “é o ofício de quem pratica”.

Historicamente, os artesãos da Grécia e também em Roma eram considerados escravos em oposição à ocupação do homem livre que consistia na contemplação (Silva, 1987). Na sociedade romana, existiam “associações de artesãos com seus chefes, propriedades e cultos, que começaram como associações de caráter livre, nas quais se admitiam até escravos” (Silva, 1987, p. 86).

Inegável pois que “a produção do artesanato é uma atividade cultural, social e econômica que remonta aos tempos pré-históricos e não pode ser dissociada do surgimento e desenvolvimento das sociedades humanas” (Souza; Sá; Costa, 2018, p. 50).

A cerâmica é uma forma de arte e de produção de utensílios que existe entre dez e quinze mil anos, segundo alguns estudos arqueológico (ANFACER, 2024) e tem origem etimológica grega em “kéramos”, traduzindo-se em “terra queimada” ou “argila queimada”. É, portanto, o material artificial mais antigo produzido pelo homem, tendo como uma de suas características, a grande resistência. Há uma ligação dessa característica com o processo de sedentarização da espécie humana, pois passou-se a necessitar de vasilhas para armazenar água, alimentos colhidos e sementes para a agricultura. Dessa maneira, tais vasilhas deveriam ser resistentes, impermeáveis e de fácil fabricação, logo, a argila, atendia a esses requisitos, além de ser facilmente acessível na natureza (ANFACER, 2024).

Antropologicamente, “os produtos artesanais são frequentemente tratados no campo mais vasto da tecnologia e sua difusão” (Silva, 1987, p. 86), a partir da escola difusionista europeia (Silva, 1987). Outra vertente de tratamento é a estatal como se percebe no México, “um dos países em que sobrevive um artesanato considerável com forte proteção estatal” (Silva, 1987, p. 86). Por esse exemplo, infere-se a relação do Estado com o fazer artesanal, que passa pela elaboração de normas protetivas na seara trabalhista ou de proteção de mercado.

O Brasil é mais um exemplo desta relação pois expediu norma específica para regulamentar a profissão de artesão/ã em 2015. Vale salientar que a história da cerâmica no território brasileiro está vinculada às comunidades indígenas, tendo em vista, que “a própria

materialidade das provas arqueológicas, como é o caso das cerâmicas, permite estabelecer vínculos culturais com as populações indígenas pré-coloniais” (Etchervane, 2012, p. 57). Desta maneira, fala-se nos primórdios da cerâmica em sede da Ilha de Marajó, no Norte do país, a partir de estudos arqueológicos que indicam a presença dessa arte na região amazônica por volta de cinco mil anos atrás (ANFACER, 2024). Vale ressaltar que “mesmo desconhecendo o torno e operando com instrumentos rudimentares, os indígenas criaram uma cerâmica de valor, que dá a impressão de superação dos estágios primitivos da Idade da Pedra e do Bronze” (ANFACER, 2024, s.p).

A cerâmica é mais uma das contribuições dos povos originários para nossa cultura, desmistificando a ideia de tradição ceramista “com os portugueses ou na bagagem cultural dos escravos”. Os colonizadores portugueses, instalando as primeiras olarias, nada de novo trouxeram, mas estruturam e concentraram a mão-de-obra” (ANFACER, 2024, s. p). Especialmente, o uso do torno e das rodadeiras na faixa litorânea da Pindorama influenciou nas práticas manuais indígenas (ANFACER, 2024), apesar de até hoje, ainda se produzir peças de barro apenas com as mãos.

Salienta-se que existem cerca de “nove milhões de artesãos no Brasil, responsáveis por uma acumulação financeira de 28,5 bilhões ao ano, impulsionados pelo turismo doméstico e internacional (Andrade, 2015, p. 58), segundo dados fornecidos pelo Ministério do Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio –MDIC do ano de 2012. De acordo com Souza; Sá; Costa (2018), a criação da Associação Brasileira de Exportação do Artesanato – ABEXA, em 2010, visa fortalecer a exportação do artesanato brasileiro. Essa associação se compõe de “empresas, associações e cooperativas de artesanato das regiões Nordeste, Sul e Sudeste (Souza; Sá; Costa, 2018, p. 52). Por tudo isso, observa-se que o artesanato, incluindo-se a cerâmica de argila é uma forma produtiva e ativa no Brasil e no mundo.

Para ANFACER, (2024, s. p.) “o Nordeste brasileiro pode tornar-se um pólo em futuro próximo, devido às condições favoráveis de existência de matéria-prima, energia viável e um mercado consumidor em desenvolvimento”, bem como, a boa localização geográfica para exportação, com presença de portos e aeroportos internacionais.

Nessa escrita acadêmica, o *lócus motivacional* é o vilarejo de Maragogipinho, na região do Recôncavo bahiano, em pleno nordeste brasileiro, onde 80% dos três mil moradores “vivem do trabalho artesanal feito com barro — como potes, objetos religiosos e de decoração” (Jornal Nacional, 2024, s. p). Trata-se de uma forma de produzir arte e sustento que remonta mais de

300 anos (Jornal Nacional, 2024), reiterando assim, o caráter milenar do artesanato de argila enquanto expressão da criatividade e fonte de renda, além da manutenção da herança indígena.

Observa-se que o território, influencia e é influenciado pela arte humana, pois o artesanato, na perspectiva artístico-cultural “está relacionada com o modo de viver de uma determinada região, seus valores e sua cultura, que são traduzidos nos objetos produzidos” (Souza; Sá; Costa, 2018, p. 50), podendo ser atravessado por novas influências na produção tanto nas formas estéticas como na coloração das mesmas, estendendo-se aos modelos de distribuição em grandes feiras, exposições de artesanato ou vendas online.

Explícita se torna a presença da criatividade nessa forma de artesanato-trabalho, pois “as mãos delicadas vão moldando o barro” (Jornal Nacional, 2024, s.p) e dando vida a vários utensílios, como filtro de barro, uma panela de barro, um acessório ou alguma peça que foi presenteada por parentes que nos antecederam como avô ou mãe (Jornal Nacional, 2024). A fala de Mestre Dadá, reforça tal presença: “Me faz muito bem [...] Amanhece o dia e eu já tô pensando em vir pra cá pra começar a trabalhar. [...] se quiser aprender comigo, pode vir que eu ensino [...] Inspira a gente a criar” (Jornal Nacional, 2024, s. p).

Criar a partir da terra com as mãos estabelecendo o contato direto entre ser humano – artesão/artesã – com a mãe natureza – a argila - ambos envolvidos pela água e pela criatividade que dá vida às mais variadas formas. Assim se insere o ato de criação, que em hebraico, grego e latim repercute o verbo ‘criar’, “referindo-se, indiferentemente, à obra de um artesão ou à de um criador” (Abbagnano, 2007, p. 252).

Há proteção legal sobre as obras da cerâmica através da lei nº 9.279/1996, também conhecida como lei da propriedade intelectual. Trata-se do instituto jurídico da indicação geográfica que se desdobra em indicação de procedência ou denominação de origem.

O artigo 177 da lei 9.279, considera como indicação de procedência “o nome geográfico de país, cidade, região ou localidade de seu território, que se tenha tornado conhecido como centro de extração, produção ou fabricação de determinado produto [...]” (Brasil, 1996). Tal indicação pode não ter “influência direta nas características do produto” (Paesani, 2012, p. 65).

Exemplificando, pode-se dizer que a cerâmica de Maragogipinho é reconhecida por ser produzida naquele vilarejo e por seus ceramistas. Na esteira de Maynart (2008) e de Souza; Sá; Costa (2018, p. 50), os “traços culturais próprios de um determinado povo e/ou região nos

produtos é uma característica sempre presente no artesanato, sendo bastante valorizada pelo mercado”

Pelo artigo 178 da mencionada lei, “o nome geográfico de país, cidade, região ou localidade de seu território, que designe produto ou serviço cujas qualidades ou características se devam exclusiva ou essencialmente ao meio geográfico, incluídos fatores naturais e humanos” (Brasil, 1996) é a denominação de origem. Assim, as características da cerâmica seriam de forma exclusiva determinadas por fatores naturais como um tipo de argila que só tenha ocorrência naquele território, “qualidade do clima ou técnica de preparo ou manufatura típica” (Paesani, 2012, p. 65).

Faltam elementos para afirmar que a cerâmica de Maragogipinho esteja protegida enquanto denominação de origem, mas resta claro, que a mesma está protegida como indicação de procedência. Tal amparo legal é extensivo aos artistas da argila, como trabalhadores intelectuais, pois essa legislação remete à pessoa que esculpe ou cria peças em cerâmica, um fazer de caráter intelectual/criativo.

Cogita-se que há uma relação entre trabalho intelectual /criativo e a longevidade, dentro da perspectiva de que o estilo de vida, e não apenas a genética, influenciam na vida longa. Constata-se que há um número cada vez maior de idosos atuando no mundo das artes. Exemplos como Martin Scorsese (82 anos) no cinema; Boaventura de Souza Santos (84 anos) na produção acadêmica; Fernanda Montenegro (95 anos) na dramaturgia; Dona Cadu (viveu 104 anos) na cerâmica; Lia de Itamaracá (80 anos) na música e muitos outros. Para a Organização Mundial da Saúde – OMS, a pessoa idosa é aquela que tem 60 anos ou mais, portanto, os octogenários e os centenários ativos artisticamente simbolizam avanços no campo da longevidade.

Pohlmann; Feiten (2019, p. 104) afirma que “o trabalho é uma forma do idoso manter-se ativo fisicamente e intelectualmente, sendo também um meio de alcance da qualidade de vida da pessoa idosa”. Sá et al (2011) considera o vínculo entre envelhecimento, prazer e labor, o qual, transplanta-se, nesse artigo, para longevidade, criatividade e labor. Para tal autoria, “o exercício de atividades laborais deve envolver igualmente o sentimento de prazer [...]” (Sá et al, 2011, p. 539).

Percebe-se que a atividade criativa de dar forma ao barro, propicia prazer ao seu criador. Por essa vertente, há ainda muito a explorar, porém o foco maior desta produção incide sobre os direitos trabalhistas dos (as) artesãos/as.

3. À QUIÇA DOS DIREITOS

O artesanato de forma geral apresenta “diferentes níveis de organização, através do trabalho familiar, associações, cooperativas, com assessoramento de pastorais, órgãos governamentais, instituições religiosas além de ONGs” (Souza; Sá; Costa, 2018, p. 49), além daqueles artesãos que trabalham como autônomos.

É incontestável que a produção artesanal movimenta a economia, pois segundo Canclini (2008) e Souza; Sá; Costa (2018), a partir da década de 1980, em catorze países latino-americanos, os artesãos representam 6% da população total e 18% da população economicamente ativa. Esses percentuais têm aumentado nos últimos anos devido a alguns fatores como: deficiências de exploração agrária; empobrecimento relativo dos produtos do campo; “desemprego ou a diminuição de postos de trabalho formais” (Souza; Sá; Costa, 2018, p. 51).

A produção artesanal se insere no contexto da economia criativa, a qual, de acordo com estimativas do Banco Mundial, “é um dos setores mais dinâmicos da economia global respondendo por aproximadamente 7% do PIB mundial e deve continuar crescendo a uma taxa média de 10%” (Miguez, 2007, p. 97). Tal economia é impulsionada por alguns vetores, destacando-se para esse trabalho, os seguintes: o turismo; a vida comunitária; e o uso das novas tecnologias para acesso e distribuição da produção (Reis; Deheinzelin, 2008; Souza; Sá; Costa, 2018).

Esse tipo de economia foge à prevalência da lei da oferta e demanda, que implica no valor do produto, e se aproxima da predominância da criatividade e da sustentabilidade, portanto, “está ligada ao capital intelectual, o que contempla as diversas formas de criação humana, a cultura, as artes, o artesanato, etc” (Souza; Sá; Costa, 2018, p. 59).

Admite-se com base em Guattari; Rolnik (1996, p. 40) que “até os valores mais tradicionais, mais bem ancorados, como o trabalho, estão sendo minados por dentro pelas revoluções industriais”, sendo a plataformização do trabalho uma das formas de exploração da mão-de-obra mais impactante no século XXI e a economia criativa também.

A plataformização do trabalho é um fenômeno, estudado por Antunes (2018), que incide sobre as “relações sociais, com a consequente desmaterialização (parcial) do local de trabalho fixo e físico [...] é o resultado da concepção e do uso capitalista das tecnologias digitais” (Antunes; Arias, 2023, p. 65).

Percebe-se que apesar do fluxo econômico e das formas produtivas intermediadas pela tecnologia seguirem na direção da subsunção do trabalhador à maquinaria e da implantação de uma lógica algorítmica global sobre as práticas locais, existem nichos produtivos, como a cerâmica, que fluem em sentido contrário, permanecendo centrada no ser humano; nas representações da cultura; no reflexo de grupos étnicos; e na dinâmica do local para o global.

Por todo isso, estar-se diante de trabalhador intelectual, que tanto pode atuar de forma coletiva através de associações ou organizações, como individualmente, na modalidade autônomo. Para essa produção acadêmica, o foco de discussão é o trabalhador autônomo, aquele que produz a arte cerâmica, ou seja, o profissional do artesanato.

3.1 Direitos Trabalhistas Envolvidos

Na perspectiva do Direito do Trabalho brasileiro, o (a) artesão/ã pode ser analisado (a) em três categorias laborais: trabalhador autônomo, trabalhador intelectual e profissional da artesanaria.

Inicia-se pela categoria de trabalhador autônomo, a qual para Martins (2007, p. 94), quando se presta “um serviço para si ou por conta própria, não será empregado, podendo ocorrer apenas a realização de um trabalho, ou configuração do trabalho autônomo”. Esse tipo de trabalhador não é “subordinado como o empregado, não estando sujeito ao poder de direção do empregador, podendo exercer livremente sua atividade, no momento que o desejar, de acordo com sua conveniência” (Martins, 2007, p. 151).

A pessoa que produz utensílios ou peças decorativas de argila e as vende diretamente, ou atendendo a encomendas, em feiras e eventos, em atacado ou a granel, é um trabalhador autônomo. Desta forma assume os riscos da produção desde a aquisição da matéria prima; transporte das peças produzidas; custos com energia elétrica e ferramentas, assim como embalagens. De igual sorte determina o valor/preço de sua arte.

A segunda categoria é a de trabalhadores intelectuais, que conforme, Barros (2010, p. 283), “são aqueles cuja atividade pressupõe uma cultura científica ou artística, como o advogado, o médico, o dentista, o engenheiro, o artista, entre outros”. De acordo com a legislação brasileira, o (a) artesão (ã) pode ser considerado (a) como um (a) trabalhador (a) intelectual que produz obras passíveis de proteção legal.

A lei nº 9.610 de 1998, artigo 7º, insculpe que “são obras intelectuais protegidas, as criações do espírito, expressas por qualquer meio ou fixadas em qualquer suporte, tangível ou intangível, conhecido ou que se invente no futuro” (Brasil, 1998). Entende-se como criações do espírito, as

manifestações advindas da criatividade humana. O mesmo artigo, apresenta um rol de tais manifestações, destacando-se para a presente temática, o inciso VIII que incide sobre “as obras de desenho, pintura, gravura, escultura, litografia e arte cinética” (Brasil, 1998).

Por aproximação, a escultura e a arte cinética assemelham-se à cerâmica, pois criam obras em três dimensões (largura, altura e volume). Em especial, a escultura tem mais semelhança, pois transforma matéria bruta em formas tridimensionais. A argila ou barro é material bruto, elementar, que se torna vaso, estátua, terço, panela e etc., nas mãos de habilidosos artesãos. Mas a criatividade tão intrínseca à produção ceramista, não se esgota na estética ou na proteção legal. Ela está, possivelmente, imbricada na longevidade de artesãos e artesãs como mencionado em seção anterior.

Salienta-se que a diversidade cultural seja uma fonte de intercâmbio, de inovação e de criatividade, “tão necessária como a diversidade biológica para a natureza [...] constitui o patrimônio comum da humanidade e deve ser reconhecida e consolidada em benefício das gerações presentes e futuras” (UNESCO, 2002).

A categoria de profissional artesão prevista na lei nº 13.180/2015, “artesão é toda pessoa física que desempenha suas atividades profissionais de forma individual, associada ou cooperativada” (Brasil, 2015). Essa lei define a artesanania como o “exercício de atividade predominantemente manual, que pode contar com o auxílio de ferramentas e outros equipamentos, desde que visem a assegurar qualidade, segurança e, quando couber, observância às normas oficiais aplicáveis ao produto” (Brasil, 2015).

A mesma lei prevê uma política específica para esse profissional, na qual destaca-se; “a valorização da identidade e cultura nacionais; a integração da atividade artesanal com outros setores e programas de desenvolvimento econômico e social; a qualificação permanente dos artesãos [...]” (Brasil, 2015). Reitera-se a vinculação deste profissional com o desenvolvimento econômico e social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto e com base na literatura consultada esboça-se algumas considerações conclusivas, ponderando-se que muitas nuances sobre o tema podem ser exploradas e discutidas em outras produções acadêmicas, a exemplo da relação entre a arte da cerâmica e a longevidade de seus escultores; as decorrências laborais sobre a saúde de ceramistas; o amparo a artesãos de argila em sede de direito previdenciário. Esse trabalho, portanto, de forma

secundária, suscitou a temática possibilitando que a mesma tenha mais visibilidade e possa ser aprofundada.

Constatou-se que a associação de artesãos foi uma prática que esteve presente na Antiguidade se estendendo até o início da Primeira Revolução Industrial e que segue sendo uma prática atual, a exemplo da ABEXA no Brasil e tantas outras no mundo. Isso reitera que a atividade artesanal tanto pode ser exercida individual como coletivamente.

Percebe-se, pelos estudos antropológicos e arqueológicos, que a artesanania existe há longas datas, sendo uma manifestação artística ancestral desde os gregos e com herança indígena no Brasil.

Os artesãos e as artesãs são considerados profissionais no Brasil por força da lei 13.180 desde 2015, além de terem amparo legal como trabalhadores autônomos no arcabouço normativo trabalhista, bem como, são trabalhadores intelectuais pela previsão dos diplomas legais 9.610 e 9.279.

O trabalho de ceramista faz parte não só do mundo do trabalho, mas está imbricado no universo econômico, especificamente, na esfera da economia criativa, pois, tem movimentado um volume significativo de dinheiro, ora impulsionado pelas condições adversas da produção tradicional agrícola, ora pela via do turismo, local e internacional.

Ressalta-se que, a produção cerâmica, assim como, a maioria das formas de artesanato, configuram-se num nicho de produção que escapa a precarização e plataformização do trabalho, fazendo uso da tecnologia, especial e positivamente, para aperfeiçoar sua distribuição e ampliar a capacidade de vendas.

Por fim, observa-se que uma das características da atividade ceramista é a resistência de sua matéria prima, a argila. Trata-se de uma resistência intrínseca. Percebe-se, no entanto, uma segunda forma de resistência dessa arte, qual seja: temporal, pois atravessou milênios e continua útil e bela.

Infere-se então uma resistência extrínseca. Pode-se falar na cerâmica de argila enquanto uma resistência à tecnologia, pois não desapareceu ante a massificação tecnológica na sociedade, tanto no modo de viver com de laborar. Melhor ainda, a artesanania tem usado a tecnologia como coadjuvante para sair do âmbito local e alcançar os mercados regionais, nacionais e globais. Seria uma terceira forma de resistir!

REFERÊNCIAS

- ABBAGNANO, Nicolla. **Dicionário de Filosofia**. 1ªed. Martins Claret: São Paulo, 2007.
- ANDRADE, D. S. Histórias, contos, lendas e tradições das comunidades ribeirinhas do Rio São Francisco. **Revista de Desenvolvimento Econômico-RDE**. Ano XII, Edição Especial, dezembro de 2010, Salvador, BA. pp.58 - 67.
- ANFACER. **História da cerâmica**. 2024. Disponível em <https://estivarefratarios.com.br/historia-da-ceramica/>. Acesso em 18/11/2024.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1ª. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018. [Recurso digital].
- ANTUNES, Ricardo; ARIAS, Alexandre; *et al.* **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. 1ª ed. São Paulo: Boimtempo, 2023. Disponível em boitempoeditorial.com.br/vitrine/mundo-dotrabalho. Acesso em 28/4/2024
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BRASIL, Lei nº 9.279 de 14 de maio de 1996. Regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial. **Diário Oficial da União de 15/05/1996**. P. 8. 353.
- BRASIL, Lei nº 9.610 de 19 de fevereiro de 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. **Diário Oficial da União de 20/02/1998**. P. 3.
- BRASIL, Lei nº13.180 de 22 de outubro de 2015. Dispõe sobre a profissão de artesão e dá outras providências. **Diário Oficial da União de 23/10/2015**. P. 2
- CANCLINI, N. G. **Culturas híbridas: estratégias para entrar e sair da modernidade**. São Paulo: EDUSP, 2008.
- ETCHEVARNE, Carlos. O sítio de tradição Aratu de Água Vermelha, Reserva Indígena Caramuru Paraguaçu, e suas implicações arqueológicas e etno-políticas. In: **Cadernos de Arte e Antropologia**, n.º 1/2012, pp. 53 - 58.
- GUATTARI, Felix; ROLNIK, Suely. **Micropolítica: Cartografias do Desejo**. 4ª Ed. Editora Vozes: Petrópolis, 1996.
- JORNAL NACIONAL. **Conheça o vilarejo baiano reconhecido pela Unesco como o maior polo de cerâmica da América Latina**. 2024. Disponível em <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2024/11/15/conheca-o-vilarejo-baiano-reconhecido-pela-unesco-como-o-maior-polo-de-ceramica-da-america-latina.ghtml>. Acesso em 18/11/2024.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MAYNART, A. C. N. **Pesca, artesanato e cultura: resgate histórico dos ribeirinhos de São Francisco, MG**. Programa Multidisciplinar em Educação, Administração e Comunicação (Mestrado Acadêmico), Universidade São Marcos-SP, 2008.
- MIGUEZ, P. Economia criativa: uma discussão preliminar. In: NUSSBAUMER, Gisele Marchiori (Org.). **Teorias e políticas da cultura: visões multidisciplinares**. Salvador: Edufba, 2007, pp. 95 - 113. (Coleção Cult)
- PAESANI, Lilian Minardi. **Manual de propriedade intelectual: direito de autor, direito de propriedade industrial, direitos intelectuais *sui generis***. São Paulo: Atlas, 2012.

- POHLMANN, Gabriela Cristina; FEITEN, Luisa Maria. Gestão de pessoas e envelhecimento: a necessária inclusão da pessoa idosa no mercado de trabalho. In: CANTINI, Adriana Hartemink; AGUIAR, Euzelene Rodrigues; ROCHA, Sheila Marta Carregosa (Orgs.). **Direitos Humanos, Grupos Vulneráveis e Violências**. V.2. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2019. Pp. 101-113.
- REIS, A. C. F.; DEHEINZELIN, L. (Orgs.). **Cadernos de Economia Criativa**: Economia Criativa e Desenvolvimento Local. Vitória, ES: SEBRAE/SECULT, 2008. Disponível em: <<http://vix.sebraes.com.br/arquivos/biblioteca/Cadernos%20de%20Economia%20Criativa.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2015.
- SÁ, Cláudia Maria da Silva; SOUZA, Norma Valéria Dantas de Oliveira; CALDAS, Célia Pereira; LISBOA, Marcia Tereza Luz; TAVARES, Kely Fernanda Assis. O idoso no mundo do trabalho: configurações atuais. **Cogitage Enfermagem**, v.16, n.3, pp. 536 -542, Paraná, 2011.
- SILVA, Benedicto. **Dicionário de Ciências Sociais**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1987.
- SOUZA, Regina Celeste de Almeida; SÁ, Natalia Silva Coimbra de; COSTA, Gisele das Chagas. O artesanato do Vale Sanfranciscano e seu potencial para o turismo de experiência. In: **Revista Iberoamericana de Turismo-RITUR**, Penedo, Volume 8, Número 1, Abr. 2018, pp. 49 -73. Disponível em <http://www.seer.ufal.br/index.php/ritur>. Acesso em 27/11/2024.
- UNESCO. Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural. Londres: UNESCO, 2002.

CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO E DIREITO A PRIVACIDADE DO EMPREGADO

CONTROL OF WORKING HOURS IN TELEWORKING AND THE EMPLOYEE'S RIGHT TO PRIVACY

*Renato Britto Barufi⁷
Rogério Dias Bianchini Galdiano⁸*

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar como o controle de jornada no regime de teletrabalho afeta o direito à privacidade do empregado. Com o crescente uso e evolução da tecnologia, o controle de jornada passou a ser exercido à distância pelo empregador, o que levanta questionamentos jurídicos e éticos. O trabalho explora a aplicabilidade da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), dos direitos de personalidade e demais legislações infraconstitucionais aplicáveis, investigando os limites deste controle. A pesquisa, de natureza qualitativa e bibliográfica, baseia-se em análise doutrinária e legislativa, além de examinar decisões jurisprudenciais que tratam do presente conflito. O estudo conclui que ao exercer o controle de jornada deve o empregador respeitar os direitos da personalidade do empregado e atentar-se à forma de tratamento dos dados obtidos, evitando assim sua responsabilização pela violação destes.

Palavras-chave: Poder diretivo; Reforma Trabalhista; Direitos da Personalidade; Violação; Responsabilização.

ABSTRACT

This study aims to analyze how workday control in teleworking regimes affects the employee's right to privacy. With the increasing use and evolution of technology, workday control has come to be exercised remotely by the employer, which raises legal and ethical questions. The work explores the applicability of the General Data Protection Law (LGPD), personality rights and other applicable infra-constitutional legislation, investigating the limits of this control. The research, of a qualitative and bibliographical nature, is based on doctrinal and legislative analysis, in addition to examining case law decisions that address the present conflict. The study concludes that when exercising workday control, the employer must respect the employee's personality rights and pay attention to the way in which the data obtained is processed, thus avoiding liability for violations thereof.

Keywords: Directive power; Labor Reform; Personality Rights; Violation; Accountability.

⁷ Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas). Graduado em Direito pela Universidade de Franca (UNIFRAN). Docente do curso de Direito da Faculdade Dr. Francisco Maeda (FAFRAM) e do Centro Universitário Barão de Mauá. Professor convidado da Faculdade de Direito de Franca e Escola Superior de Advocacia da OAB em cursos de extensão e pós graduação. Advogado. Email: rbbaruri@gmail.com.

⁸ Discente do curso de Direito da FAFRAM – galdianodias899@gmail.com.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o avanço da tecnologia proporcionou o surgimento de novas modalidades de trabalho, dentre eles, destaca-se o teletrabalho, que se conceitua como aquele exercido via de regra, em local diverso das dependências da empresa, sendo viabilizado pelo uso da própria tecnologia comunicacional. O empregado não possui contato pessoal com os colegas de trabalho ou supervisores, mas comunica-se com estes o tempo todo à distância.

Pode-se dizer que o teletrabalho foi incorporado à nossa sociedade e, por consequência, ao ordenamento jurídico para atender à necessidade de adaptação entre o trabalhador e a revolução tecnológica. Contudo, o desenvolvimento destas novas relações laborais demanda igual esforço para fiscalização do cumprimento da legislação aplicável e possível surgimento de cenários sem legislação específica.

Embora o controle de jornada constitua obrigação do empregador segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁹, muitas vezes este poder é exercido de forma exagerada nestas novas relações, uma vez que ao contrário do que se pensa popularmente, o empregado tem seu horário de trabalho controlado muitas vezes de forma mais rigorosa do que presencialmente.

Para tanto, buscou-se primeiramente neste estudo definir e contextualizar precisa e historicamente o teletrabalho. Em seguida, analisar as especificidades do controle de jornada nesta modalidade, esclarecendo inclusive o ponto controverso das horas extras e por fim, debater e examinar os limites deste controle, trazendo os direitos infra e constitucionalmente assegurados ao empregado e como o empregador, enquanto figura igualmente responsável por armazenar e tratar dados pessoais dos seus colaboradores, pode ser responsabilizado pela utilização de forma indevida.

O presente trabalho traz consigo grande relevância na medida em que vivenciamos um cenário crescente de contratação de teletrabalhadores, onde segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)¹⁰, tendo como referência o último trimestre de 2022, 34,8% dos entrevistados trabalhavam totalmente de casa, enquanto 65,2% trabalhavam parcialmente de casa. Assim é perfeitamente exigível uma análise jurídica minuciosa a fim de assegurar o cumprimento dos direitos dos trabalhadores.

⁹ Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados (BRASIL, 1943).

¹⁰ CAMPELO; OLINTO; TOBLER, 2024.

A pesquisa foi viabilizada por abordagem qualitativa, através de análise bibliográfica, doutrinária e jurisprudencial, com uso principalmente da Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que fornecem embasamento legal para a discussão sobre o controle de jornada e direito à privacidade do empregado.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO

Para entender o surgimento do teletrabalho, é necessário voltar ao processo histórico de evolução da sociedade produtiva, que migrou de um ambiente fabril e industrial para o trabalho imaterial de forma gradativa. Iniciando com o modelo Taylorista, de Frederick Taylor no fim do século XIX e início do século XX, onde notava-se preocupação no aumento da produtividade ligando eficiência e organização do trabalhador com o sucesso da produção. Em seguida, sobreveio o modelo Fordista, entre os anos 1914 e 1980, baseando-se na produção em massa, redução dos custos e volumosos investimentos em maquinários, fazendo com que o trabalhador exercesse tarefas extremamente repetitivas e exaustivas, conforme bem ilustrado no filme “Tempos Modernos”, estrelado por Charles Chaplin em 1936. Por último, se estabeleceu o modelo Toyotista, que diferentemente dos demais não faz do trabalho algo mecânico, sendo que os trabalhadores são responsáveis pela qualidade do produto final, e não apenas encarregados de uma pequena atividade.

Neste ínterim, sendo o trabalhador membro participativo da produção, foi necessária adequação as novas tecnologias que surgiram. A partir disto, é possível ligar o modelo Toyotista ao surgimento do teletrabalho, cujo foco é a utilização dos meios tecnológicos para agilizar e aperfeiçoar a produção. Ou seja, criou-se uma real necessidade de ligar as formas de prestação de serviço a globalização, conforme leciona Scalzilli (2020, p. 642):

O teletrabalho surge com a globalização e os avanços tecnológicos presentes na sociedade atual, que, através de meios telemáticos, rompe as barreiras físicas, permitindo que o trabalhador desenvolva suas atividades em qualquer lugar, não sendo mais necessário que o empregado labore no estabelecimento empresarial. Em razão da conectividade em rede, que possibilita aos cidadãos formas diversas de interação e acesso ao mundo digital, onde quer que esteja impulsionado pelo incremento no acesso e aperfeiçoamento das tecnologias de informação e comunicação (TIC), o teletrabalho alcança cada vez mais relevância no âmbito nacional.

Seguindo para a legislação sobre o tema, até o ano de 2017, este regime de trabalho se embasava principalmente no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (adiante referida como “CLT”):

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado **e o realizado a distância**, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Deste ano em diante, com o advento da Lei 13.467/17, também conhecida como “Reforma Trabalhista”, houve a inclusão do artigo 75-A, Capítulo II-A, onde encontra-se a regulamentação desta modalidade de prestação de serviços, e adiante, no artigo 75-B, “caput”, sua definição:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (BRASIL, 1943).

Percebe-se então que este modelo evoluiu substancialmente com o tempo, mas seu ápice de desenvolvimento se deu durante a pandemia de COVID-19, onde no ano de 2022, segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)¹¹, cerca de 7,4 milhões de pessoas estavam em teletrabalho e utilizando equipamentos de tecnologia da informação e comunicação (TIC) em suas atividades. Sendo que neste mesmo período, 9,5 milhões de pessoas trabalharam remotamente no país, o que representa 9,8% do total de ocupados que não estavam afastados do trabalho (96,7 milhões).

Ademais, importante salientar que ao contrário do que se pensa costumeiramente, o teletrabalho engloba diversas vertentes, como elucida Solange Biesdorf:

Teletrabalho em domicílio: quando realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nesta modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo.

Teletrabalho em telecentros: quando os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho, fora da sede da empresa, podendo ser utilizados, inclusive, por trabalhadores de empresas diversas.

Teletrabalho móvel: também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade (BIESDORF, 2011, p. 25, grifo nosso).

Conclui-se então que o teletrabalho se materializa na medida em que o trabalhador utiliza as novas TIC's (tecnologia da informação e da comunicação), importando não apenas superação

¹¹ CABRAL, 2023.

das barreiras geográficas, mas também otimização da relação empregado, empregador e cliente, reduzindo substancialmente os custos da produção.

Em contrapartida, juntamente a essa notória evolução das relações de trabalho surge a dúvida quanto ao controle da jornada e pagamento de horas extras para este tipo de trabalhador, já que relativo aos direitos trabalhistas, legalmente ele se equipara ao trabalhador comum.

3. A JORNADA DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR

Controlar a jornada de seus empregados é um poder e dever do empregador, sendo que este princípio provém diretamente do poder diretivo e da subordinação jurídica existente nesta relação. Alinha-se a este posicionamento a Súmula 338, I, do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT¹². A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário (Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005).¹³

Pela visão clássica do conceito de subordinação, entende-se que o empregado deve prestar serviços ao empregador sob rígido poder de direção deste, ou seja, a subordinação se caracteriza, segundo essa análise, com constantes e fortes ordens específicas e diretas do empregador ou de seus prepostos. Já o poder diretivo, configura-se pelo exercício dos poderes de controle, organização e disciplinar através da pessoa do empregador.

Contudo, a instituição do teletrabalho abalou estes conceitos, que necessariamente precisaram ser repensados e flexibilizados, conforme bem assinala Vólia Bomfim:

A subordinação está sempre presente na relação de emprego, algumas vezes mais intensa; outras de modo menos intenso. Quanto mais o empregado sobe na escala hierárquica da empresa, ou quanto mais técnico ou intelectual o trabalho, normalmente a subordinação fica mais tênue, frágil. Contrariamente, quando o empregado exerce uma função subalterna, de baixa hierarquia na empresa ou quando é revertido do cargo de confiança para a função efetiva, a subordinação se intensifica. O trabalho externo pode tornar a subordinação menos intensa, pois o empregado fica longe dos olhos do patrão, salvo quando

¹² Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso (BRASIL, 1943).

¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº. 338. JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA.** Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 02 out. 2024

o trabalhador é controlado ou fiscalizado por telefone, rádio, pela internet ou por qualquer meio telemático ou informatizado (CASSAR, 2012, p. 267).

Por essa razão, um dos motivos de debate quanto ao teletrabalho está no pagamento das horas extras, pois apesar de terem os mesmos direitos dos demais trabalhadores, o teletrabalhador não faria jus a percebê-las, na forma dos incisos I e III do artigo 62 da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (BRASIL, 1943).

Entretanto, não parece razoável afirmar que a prestação de serviços por produção, tarefa ou em atividade externa, no caso específico do teletrabalho, anula a existência de ferramentas de “controle”, pois assim acabaria acontecendo inobservância de garantias constitucionais como o direito à saúde e lazer. Um exemplo disso são os pontos negativos aos quais o teletrabalhador se sujeita diariamente, como indica Belmonte (2008): isolamento social, falta de separação entre vida privada e vida profissional, fragmentação dos trabalhadores (pouco ou nenhum convívio com os colegas de trabalho), subcontratação ilícita e maior dificuldade de prevenção e de diagnóstico dos cuidados com saúde e segurança do trabalho.

Outrossim, observa-se que na prática, há sim controle e supervisão da jornada pelo empregador através dos mais variados meios tecnológicos, contexto em que o empregado muitas vezes permanece on-line de “sobreaviso”/plantão, mesmo que em seu horário de descanso, fato que contraria a legislação citada e os ensinamentos de Marders e Kunde (2017), pois mesmo que o teletrabalho, exija maior amadurecimento do empregado, ele deve receber a mesma proteção que os demais, ou seja, tem sim o direito ao descanso, que aqui se traduz na “desconexão”.

Desta feita, sob viés do princípio da isonomia, haveria direito a receber horas extras, conforme também leciona Vólia Bonfim:

Há forte presunção de que teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o empregado de fato for monitorado por webcâmera, intranet, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias etc., terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (CASSAR, 2012, p. 712).

Ora, revela-se então um conflito, pois se os incisos I e III do artigo 62 da CLT são exceção, aplicar-se-ia a regra quanto ao controle de jornada e pagamento das horas extras, contudo isso implicaria que o disposto no artigo 6º da CLT representa caracterização automática de sobreaviso ou plantão do empregado, apenas por trabalhar neste regime, o que não parece uma presunção correta.

Como solução parcial para este conflito temos a seguinte jurisprudência do TST:

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE INDIRETO DE JORNADA. A exceção prevista no artigo 62, I, da CLT não depende apenas do exercício de trabalho externo, mas também da impossibilidade de controle de horário pelo empregador. No caso, o Tribunal Regional registrou que: o autor trabalhava em home office por opção da ré, que fechou a filial em Curitiba em 2005; os técnicos, que trabalhavam em idêntica condição, recebiam hora extra, quando acionados no plantão; não havia poderes especiais na gerência; a testemunha da ré admitiu a possibilidade de exceder o horário, caso algum cliente ligasse, a existência de folga compensatória, caso atendesse fora do expediente, e as horas trabalhadas a mais eram informadas. [...] Indubitável, portanto, que o empregador exercia o controle indireto sobre os horários cumpridos pelo empregado. Somente quando se revelar inteiramente impossível o controle, estará afastado o direito ao pagamento de horas extraordinárias, em razão da liberdade de dispor do seu próprio tempo, a exemplo do que ocorre, mesmo nesses casos, com o intervalo para refeição, cujo gozo é presumido, diante a autorização legal para dispensa do registro. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento [TST, Processo: RR - 1217-97.2011.5.09.0008 Data de Julgamento: 08/04/2015, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015].¹⁴

Somam-se a essa decisão, mais duas outras teses jurídicas aplicáveis. Sendo uma a nota técnica número 17 do Ministério Público do Trabalho (MPT), publicada e destinada a empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública, onde são determinadas algumas medidas, sendo a mais importante delas a orientação para que os empregadores respeitem a jornada contratual na modalidade de teletrabalho e em plataformas virtuais, de forma a compatibilizar as necessidades empresariais e trabalhistas com as responsabilidades familiares e pessoais. E por fim, a Súmula 428 do TST, que dispõe sobre o “sobreaviso”:

Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o

¹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 1217-97.2011.5.09.0008. **RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE INDIRETO DE JORNADA.** Recorrente: VICTOR KRASOWSKI FILHO. Recorrido: HEWLETT-PACKARD BRASIL LTDA. Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, 08 de abr. 2015.

chamado para o serviço durante o período de descanso (Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-9-2012)¹⁵.

Fica evidente então que apesar de estamos analisando um ponto controverso e ainda sem jurisprudência unânime, seria possível o recebimento das horas extraordinárias, desde que restem comprovados os requisitos elencados a seguir: (1) existência de jornada de trabalho predeterminada; (2) execução das tarefas atribuídas ao empregado com prazo determinado para cumprimento; (3) o trabalhador fique obrigado a retornar a qualquer contato de forma imediata; (4) exista a obrigação para o empregado em não ficar “ligado”, virtualmente, por 24 horas diárias; (5) haja carga diária de tarefas; (6) utilização de programas de controle de acesso e jornada de trabalho.

Todavia, se invariavelmente o controle de jornada é feito pelo empregador mesmo que a distância, faz-se necessária análise de como delimitar essa fiscalização, evitando assim a invasão da privacidade do empregado.

4. LIMITES DO CONTROLE DE JORNADA, UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TELETRABALHADOR

Durante muitos anos, doutrinária e jurisprudencialmente se debateu acirradamente acerca dos limites e violações dos direitos à intimidade e à privacidade do trabalhador no ambiente empresarial. Sendo exemplos nítidos as revistas pessoais, revistas em objetos do empregado, veículo ou em espaços a ele reservados, instrumentos visuais, instrumentos auditivos, serviços de polícia privada e vigilância, dentre vários outros.

Contudo no que se diz respeito à era da informação, o teletrabalho dá a impressão de desconexão do empregado para com as ordens diretas e cobranças do empregador, ao passo que as atividades podem ser desenvolvidas até mesmo da casa do empregado, pelo chamado home-office. Mas na verdade, este modelo de trabalho não significa menos tempo na empresa, mas sim a chegada da empresa e do trabalho ao lar, nas palavras de Viana (2000).

Assim, o liame existente entre os direitos constitucionais a liberdade e privacidade, previstos no artigo 5º, “caput” e inciso X de nossa Carta Magna¹⁶ e o controle de jornada do

¹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº. 428.** SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 02 out. 2024.

¹⁶ Art. 5º 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

teletrabalhador torna-se muito tênue. Um cenário onde a tecnologia se desenvolveu tanto que já se fala no controle à distância ser mais efetivo do que a fiscalização física.

Já, sob análise da seara infraconstitucional, os direitos da personalidade do trabalhador estão previstos no artigo 223-C da CLT¹⁷, introduzido pela Lei 13.467/2017 e também nos artigos 11 a 21 do Código Civil brasileiro, mas conforme assevera Schreiber (2013, p. 124):

O cerne do problema não está na deterioração dos valores tradicionais, mas na sua flagrante insuficiência diante das novas tecnologias que, sem prejuízo da sua imensa utilidade, tornam extremamente vulneráveis a imagem, a privacidade e a intimidade alheias. Essas novas tecnologias exigem uma nova cultura, capaz de fazer frente à crescente exposição do ser humano. Vivemos uma era decisiva, em que cada sociedade precisa decidir como lidar com essa nova realidade. Podemos continuar assistindo passivamente, com mero constrangimento, à invasão desautorizada da esfera alheia ou podemos estabelecer novos padrões de comportamento, éticos e jurídicos.

Destaca-se que isso se torna muito desvantajoso para o empregado, pois na relação empregatícia, ele está duplamente vulnerável, isto é, no âmbito negocial e informacional. Enquanto a primeira materializa-se na dificuldade em questionar uma proposta de trabalho devido ao tratamento dos dados pessoais que estão envolvidos, a segunda, refere-se na dificuldade em assimilar o seu ambiente e contrato de trabalho com os direitos trabalhistas, que certamente desconhece (ALVES, 2019).

Assim sendo, mesmo que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tenha se consolidado no sentido de que o uso de microfones, câmeras, softwares e afins para monitoramento não violam a privacidade do funcionário e tampouco configura abuso de direito, há um limite para o exercício deste poder diretivo, conforme se denota do julgado a seguir:

A concessão de telefone celular ao trabalhador não lhe retira o direito ao recebimento das horas de sobreaviso, pois a possibilidade de ser chamado em caso de urgência por certo limita sua liberdade de locomoção e lhe retira o direito à desconexão do trabalho. (Processo: RR – 64600-20.2008.5.15.0127. Data de julgamento: 27/06/2012. Relatora: Juíza convocada – Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª turma, Data de Publicação: DETJ 29/06/2012).¹⁸

propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

¹⁷ Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física (BRASIL, 2017).

¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 64600-20.2008.5.15.0127. **RECURSO DE REVISTA – HORAS DE SOBREAVISO**. Recorrente: ELEKTRO ELETRICIDADE E SERVIÇOS LTDA. Recorrido: ITAMAR

Além do mais, nesta modalidade de prestação de serviços, o empregador não lida apenas com fatores ligados a saúde ergonômica e psicológica do empregado, mas também com seus dados pessoais que da mesma forma, constituem direitos da personalidade e se encontram tutelados pela Lei Geral de Proteção de Dados (adiante referida como “LGPD”), sob nº 13.709/2018.

Nessa esteira, vale destacar os fundamentos que norteiam e disciplinam a proteção dos dados pessoais dispostos na lei supracitada, sendo segundo o artigo 2º:

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:

- I - o respeito à privacidade;
- II - a autodeterminação informativa;
- III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;
- IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;
- V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;
- VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e
- VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais (BRASIL, 2018).

Em sequência delimita o artigo 6º da LGPD os conceitos principiológicos, sendo primeiramente a boa-fé como premissa básica e os demais:

- I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;
- II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;
- III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;
- IV - livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;
- V - qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;
- VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial;
- VII - segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;
- VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;
- IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;

X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas (BRASIL, 2018).

Aprofundando nestes conceitos percebe-se que ao tratar do princípio da finalidade, a lei exige que haja legitimidade específica/explicita para o uso dos dados coletado e que o titular deste deve estar ciente e esclarecido desses propósitos. Partindo para a adequação, a LGPD destaca a relação entre tratamento e finalidades pretendidas, sendo que escolha do tratamento, deve-se delimitar ao mínimo necessário, de acordo com a finalidade pretendida, como se denota do princípio da necessidade.

Ainda se observa o princípio do livre acesso, que assegura ao titular o direito de saber a forma e duração do tratamento de seus dados, bem como a integralidade, clareza, precisão e atualidade dos mesmos, conforme princípios da transparência e qualidade dos dados.

Já, os princípios da segurança e prevenção referem-se à adoção de medidas preventivas para afastar riscos a integridade dos dados pessoais. Com efeito, ainda regula a LGPD sobre a não discriminação e legalidade, ao impor a vedação do tratamento dos dados de forma ilícita.

O referido dispositivo ainda deixa de forma clara e explícita, a responsabilização pelo tratamento incorreto ou de forma ineficaz, tendo assim o controlador¹⁹ dever de prestar contas, nos ditames no último princípio.

À vista disso, é evidente que o empregador como detentor e responsável pelo tratamento destes dados que, no caso do teletrabalho, vão muito além de dados pessoais, envolvendo até mesmo dados biométricos, de saúde, dados genéticos, ou, ainda, imagens de videovigilância ou de geolocalização, deve se atentar ao meio adotado para resguardar estas informações e evitar sua responsabilização pela ação ou omissão cometida, que pode abranger sanções administrativas, civis, penais ou as previstas em legislação especial, conforme artigo 52, § 2º, da LGPD.²⁰

¹⁹ Segundo a LGPD em seu artigo 5º, VI, controlador é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, responsável pelas as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais. Por essa razão, na relação trabalhista, a figura do controlador é exercida pelo próprio empregador.

²⁰ Art. 52. Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional:

§ 2º O disposto neste artigo não substitui a aplicação de sanções administrativas, civis ou penais definidas na Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, e em legislação específica (BRASIL, 2018)

CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, incontestemente a necessidade de estudo acerca deste tema tão controverso, pois mesmo havendo determinações legais equiparando o teletrabalhador aos demais trabalhadores com vínculo de emprego, criou-se um ambiente de insegurança jurídica e desproteção desta classe de empregados, uma vez que devido ao serviço ser prestado fora do estabelecimento físico, torna-se difícil estabelecer limites entre o poder diretivo do empregador e a vida privada do empregado.

Soma-se a isso, todo o cenário envolvendo obtenção, guarda e utilização de dados pessoais do empregado, antes, durante e após a vigência da relação laboral. Onde muitas vezes o próprio titular destes não tem ciência de que a empresa detém seus dados e nem como os utiliza.

Por fim, ainda se observa descompasso entre os instrumentos jurídicos que asseguram estes direitos em face do progresso tecnológico que avança cada dia mais. Os mais diversos ramos do direito, em especial o laboral, não tem conseguido acompanhar a velocidade das mudanças sociais, culturais e tecnológicas.

Apesar disso, ainda é necessária observância no mínimo dos direitos e garantias fundamentais previstos em nossa Carta Magna, de forma a garantir civilidade nos direitos sociais dos cidadãos e trabalhadores, independentemente de novos avanços, ferramentas ou modalidades de trabalho.

Assim sendo, é necessária imposição de amarras para o poder diretivo, a fim de evitar mitigação completa de direitos fundamentais como a privacidade, liberdade e dignidade dos trabalhadores. Além disso, também é imperioso que as empresas sigam as regulamentações da LGPD para melhores práticas de proteção e gestão de dados, bem como dar ciência aos titulares das formas de armazenamento e tratamento de suas informações.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 28 ago. 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>.
- BELMONTE, Alexandre Agra. **Problemas jurídicos do teletrabalho no Brasil**. Anuario de la facultade de derecho. 2008. vol. XXVI. p. 300-301.
- BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho**. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.

- BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 04 out. 2024.
- BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 04 out. 2024.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 04 out. 2022.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 ago. 2024.
- CABRAL, Uemberlândia. **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022**. Agência IBGE Notícias, 25 de outubro de 2023. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=No%20mesmo%20per%C3%ADodo%2C%209%2C5,\(96%2C7%20milh%C3%B5es\)](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=No%20mesmo%20per%C3%ADodo%2C%209%2C5,(96%2C7%20milh%C3%B5es).). Acesso em: 30 de set. 2024.
- CAMPELO, Aloisio. OLINTO, Roberto. TOBLER, Rodolpho. **Home office no Brasil: percepções e avaliações dos trabalhadores**. Blog do IBRE - Instituto Brasileiro de Economia, 30 de janeiro de 2024. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/home-office-no-brasil-percepcoes-e-avaliacoes-dos-trabalhadores>. Acesso em: 07 de out. 2024.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.
- MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Morais. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 125.
- SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: Uma análise crítica do Instituto do Teletrabalho brasileiro frente ao Dano Existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, Edição especial, t. 2, p. 643-664, jul. 2020.
- SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. São Paulo: Atlas, 2013.
- VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o direito do trabalho no limiar do século XXI**. Revista da Faculdade Mineira de Direito. Belo Horizonte, v. 3, n. 5 e 6, 1º e 2º sem. 2000.

DILEMAS SOCIAIS E JURÍDICOS DO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

SOCIAL AND LEGAL DILEMMAS OF WORKING ON DIGITAL PLATFORMS

Maria Cecília Figueiredo de Favari Silvério²¹

Luciano Henrique Caixeta Viana²²

Simone Tavares de Andrade²³

RESUMO

A pesquisa analisa criticamente a precarização do trabalho plataformizado no Brasil, com foco nas dinâmicas de controle algorítmico, fragmentação da classe trabalhadora e ausência de proteção jurídica. A investigação parte da reestruturação produtiva global iniciada nas décadas de 1970 e 1980, marcada pela digitalização das relações laborais e pelo avanço de plataformas digitais como mediadoras da prestação de serviços. O estudo tem como objetivo compreender as condições psicossociais do trabalho digital, identificar o perfil médio dos trabalhadores de aplicativos e examinar as possibilidades de organização coletiva e reivindicação de direitos. A abordagem metodológica é qualitativa, com método dialético, procedimento monográfico e comparativo, baseado em revisão bibliográfica e análise documental. Os resultados revelam um cenário de intensa precarização, jornadas exaustivas, controle opaco e remuneração insuficiente. Aponta-se a formação de um proletariado digital vulnerável, racializado e sem mobilidade, mas com experiências comuns que possibilitam a formulação de pautas coletivas. Apesar das limitações empíricas, a pesquisa contribui para o debate acadêmico e institucional sobre a regulação do trabalho digital, propondo o fortalecimento de formas de representação coletiva e o reconhecimento jurídico das condições laborais impostas pelas plataformas. Conclui-se que a superação da precarização requer articulação entre sociedade civil, Estado e trabalhadores para assegurar um mínimo de dignidade no novo cenário do trabalho digital.

Palavras-chave: Trabalho plataformizado. Precarização. Controle algorítmico. Representação coletiva.

²¹ Advogada. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho (EPD), Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Franca (FDF), Pós-graduada em Leitura e Escrita (UNICESUMAR) e Graduada em Letras - Português e Inglês (UNICESUMAR). <http://lattes.cnpq.br/7310531483807198>

²² Doutorando em Administração Pública pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FEARP-USP). Mestre em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP). Bacharel em Direito pela mesma Universidade. Atua na área de Direito Tributário e Direitos Humanos. Realiza atividades de pesquisa e de extensão principalmente ligadas aos temas: Administração Pública, Políticas Públicas, Desenvolvimento sustentável, Direito Tributário e responsabilidade civil. É Professor de especialização em cursos MBA da Fundace. É integrante do Centro de Pesquisa em Gestão e Políticas Públicas Contemporâneas (GPublic) do Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo (IEA/USP).

²³ Mestre em Direito (FDRP - USP), Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho (UNIDERP), Graduada em Direito (UNIUBE), Graduada em Licenciatura em Letras Português e Inglês (UniCV). Membro dos Grupos de Pesquisa: A Transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-Moderna e Seus Reflexos no Mundo do Trabalho (GEDTRAB) - FDRP USP e Contemporaneidade e Trabalho da Universidade de Ribeirão Preto - GPCet/UNAERP. <https://orcid.org/0000-0003-1958-0538>. <http://lattes.cnpq.br/5174361915006068>.

ABSTRACT

This research critically analyzes the precariousness of platformized work in Brazil, focusing on the dynamics of algorithmic control, fragmentation of the working class and lack of legal protection. The investigation starts from the global productive restructuring that began in the 1970s and 1980s, marked by the digitalization of labour relations and the advance of digital platforms as mediators of service provision. The study aims to understand the psychosocial conditions of digital work, identify the average profile of app workers and examine the possibilities for collective organization and claiming rights. The methodological approach is qualitative, with a dialectical method, monographic and comparative procedure, based on a literature review and documentary analysis. The results reveal a scenario of intense precariousness, exhausting working hours, opaque control and insufficient pay. They point to the formation of a vulnerable digital proletariat, racialized and without mobility, but with common experiences that make it possible to formulate collective agendas. Despite the empirical limitations, the research contributes to the academic and institutional debate on the regulation of digital work, proposing the strengthening of forms of collective representation and legal recognition of the working conditions imposed by the platforms. It concludes that overcoming precariousness requires articulation between civil society, the state and the digital workplace.

Keywords: Platformized work. Precarization. Algorithmic control. Collective representation.

1. INTRODUÇÃO

A consolidação das plataformas digitais como mediadoras de serviços profissionais insere-se no contexto mais amplo da reestruturação produtiva global iniciada nas décadas de 1970 e 1980, marcada pela introdução de tecnologias microeletrônicas e pela flexibilização das relações laborais. Esse novo modelo de organização do trabalho, impulsionado pela lógica do capitalismo informacional, intensificou a precarização, fragmentação e desproteção dos trabalhadores, sobretudo no que tange aos vínculos contratuais, à estabilidade econômica e às garantias sociais historicamente consolidadas. Nesse cenário, emerge o fenômeno do trabalho platformizado, caracterizado por vínculos contratuais frágeis, controle algorítmico rigoroso e ausência de proteção legal, especialmente para trabalhadores vinculados a aplicativos de transporte e entrega. O paradoxo que se impõe é inquietante: trabalhadores intensamente controlados, avaliados e punidos por algoritmos, mas juridicamente reconhecidos apenas como prestadores de serviço ou "empreendedores de si mesmos", sem qualquer reconhecimento de vínculo empregatício ou acesso a direitos trabalhistas mínimos.

Diante desse contexto, pergunta-se: como garantir direitos mínimos a trabalhadores que não são reconhecidos como empregados, mas que enfrentam controle intenso e riscos cotidianos sob a lógica algorítmica das plataformas? Essa problemática se insere em um campo de tensão entre inovação tecnológica, informalização estrutural e omissão regulatória do Estado, exigindo

uma análise crítica das condições materiais de trabalho, bem como das possibilidades de resistência e organização coletiva desses sujeitos. Estudos como os de Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), Filgueiras e Antunes (2020), e Abílio (2021) têm contribuído para o entendimento das novas formas de controle e exploração no capitalismo de plataforma, mas ainda há lacunas quanto à viabilidade de articulação de pautas comuns e estratégias de representação coletiva por parte dessa classe trabalhadora fragmentada.

Justifica-se, portanto, este trabalho pela urgência em compreender as múltiplas dimensões da precarização do trabalho digital e explorar caminhos viáveis de proteção coletiva, em um cenário de invisibilidade normativa e exclusão econômica. O objetivo geral da pesquisa é analisar criticamente a precarização do trabalho plataformizado no Brasil, a partir das dinâmicas de controle algorítmico, fragmentação da classe trabalhadora e desproteção jurídica, com vistas à construção de pautas comuns e representatividade coletiva. Como desdobramentos, estabelecem-se três objetivos específicos: discutir as condições contemporâneas de trabalho em plataformas digitais e seus impactos psicossociais; identificar o perfil médio dos trabalhadores de aplicativo e seus interesses coletivos comuns; e analisar as possibilidades de representação coletiva e enfrentamento jurídico das plataformas digitais.

Para atingir esses objetivos, adotou-se como método de abordagem o dialético, por permitir apreender criticamente as contradições estruturais e dinâmicas do objeto estudado. O método de procedimento será o monográfico e comparativo, possibilitando uma análise sistematizada das experiências de precarização e resistência. A pesquisa é de natureza qualitativa, fundamentada em ampla revisão bibliográfica e análise documental de estudos empíricos e normativos, especialmente os produzidos por organismos internacionais e centros de pesquisa sobre o trabalho. A delimitação da pesquisa recai sobre os trabalhadores vinculados a aplicativos de transporte e entrega atuantes em centros urbanos brasileiros, com ênfase na análise dos mecanismos de controle, exclusão e mobilização coletiva nas novas configurações do trabalho. Por meio dessa abordagem, espera-se contribuir para o debate acadêmico e institucional acerca da urgência de um novo marco regulatório capaz de assegurar dignidade e proteção àqueles que, mesmo invisibilizados, sustentam parte da economia contemporânea.

2. TRABALHO PLATAFORMIZADO E PRECARIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA: DINÂMICAS DE EXCLUSÃO, CONTROLE E DESGASTE PSICOSSOCIAL NAS NOVAS RELAÇÕES LABORAIS

A reestruturação produtiva iniciada nas décadas de 1970 e 1980, caracterizada pela incorporação de tecnologias microeletrônicas e de conectividade, transformou de modo

substancial as formas de organização, gestão e controle do trabalho. Nesse contexto, consolidou-se uma lógica capitalista globalizada e flexível, na qual empresas, dotadas de alta mobilidade territorial, passaram a operar sob regimes jurídicos diversos, muitas vezes em detrimento dos direitos trabalhistas historicamente conquistados. Tal configuração resultou em um processo de fluidez normativa e precarização para os trabalhadores inseridos nas atividades dessas empresas (Moraes; Oliveira; Accorsi, 2019).

Castro (2021) conceitua essa dinâmica a partir da existência de dois circuitos econômicos interdependentes: o circuito superior, formado por empresas de capital intensivo, sem vínculos territoriais e capazes de modificar ordenamentos jurídicos e realocar recursos globalmente; e o circuito inferior, ancorado em economias locais, onde predominam a criatividade e a adaptação diante das dificuldades, mas também marcados por elevada vulnerabilidade. Nesse novo cenário, as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) transcenderam os elementos de ferramentas de suporte aos processos produtivos e assumiram a função nas estratégias econômicas e na estruturação das relações de trabalho (Castro, 2021).

Filgueiras e Antunes (2020) denominam essa nova configuração como “Indústria 4.0” ou “quarta revolução industrial”, na qual a automação e a inteligência artificial despontam como vetores estruturantes. Para Silva e Cornelius (2022), essa transformação implica na fusão dos domínios físico, digital e biológico, resultando em processos com mínima intervenção humana e alcance simultâneo em escala global.

Além disso, o advento das plataformas digitais revolucionou a lógica da terceirização ao permitir que as empresas se posicionem como meras intermediadoras de serviços, transferindo a execução das atividades a uma rede difusa de indivíduos, organizações e consumidores (Filgueiras; Antunes, 2020). Abilio (2019) propõe que essa relação pode ser analisada a partir de três estágios: o pré-contratual, no qual o trabalhador adquire os instrumentos necessários ao exercício da atividade; o contratual, com a adesão aos termos impostos pelas plataformas; e o pós-contratual, momento em que a empresa pode descontinuar a relação unilateralmente.

A adesão às plataformas é influenciada por diversos fatores, incluindo as habilidades individuais e o acesso a oportunidades digitais. Moraes, Oliveira e Accorsi (2019) classificam essas plataformas em três categorias: (a) plataformas digitais puras, intermediadas exclusivamente por TICs; (b) plataformas híbridas, com controle local de atividades presenciais; e (c) plataformas de engajamento não remunerado, onde o esforço é convertido

em benefícios intangíveis dentro do próprio sistema. No presente estudo, o termo “trabalho em plataforma” refere-se especificamente às categorias “a” e “b”.

Stefano et al. (2021), em relatório para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotam abordagem semelhante ao incluir tanto plataformas digitais quanto presenciais na definição. Em função da instabilidade do mercado de trabalho, muitos indivíduos atuam simultaneamente em diversas categorias, como ocorre com advogados plataformizados que realizam atividades online, presenciais e de autopromoção.

Essa necessidade de inserção econômica, segundo Silva e Cornelius (2022), leva os trabalhadores a aceitarem condições contratuais opacas e, por vezes, abusivas, priorizando a renda imediata em detrimento da avaliação de riscos ou garantias trabalhistas. Nesse sentido, as plataformas se posicionam como ferramentas neutras de conexão entre oferta e demanda, excluindo-se da responsabilidade sobre as condições laborais (Filgueiras; Antunes, 2020).

A OCDE, conforme citado por Stefano et al. (2021), define o trabalho em plataforma como aquele mediado por softwares acessados por dispositivos móveis ou websites, sob controle algorítmico. Moraes, Oliveira e Accorsi (2019) alertam que essa estrutura transfere os custos operacionais ao trabalhador, promovendo a ideia de autonomia e empreendedorismo, ainda que estes estejam submetidos a rígidos mecanismos de vigilância.

A esse respeito, Abilio (2019) observa que a programação algorítmica permite mapear e coordenar as atividades dos trabalhadores em tempo real, estabelecendo um controle sutil, mas eficaz. Uchôa-de-Oliveira (2020) acrescenta que esse controle se manifesta sob a lógica da gamificação, na qual recompensas substituem ordens explícitas e a competição é incentivada como forma de maximização da produtividade.

Na fase contratual, os termos de uso das plataformas já afastam elementos característicos da relação empregatícia tradicional, como subordinação, pessoalidade e habitualidade, previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Todavia, Filgueiras e Antunes (2020) identificam múltiplos mecanismos de controle inseridos nesses termos, como a definição de perfil do trabalhador, delimitação de tarefas, impedimento de captação autônoma de clientes, imposição de metas e condutas, controle de assiduidade e mecanismos de desligamento unilateral sem contraditório.

Durante a execução do serviço, a imprevisibilidade da demanda e a ausência de regulamentação estatal agravam a precarização. A ampla concorrência interna gera um ambiente de competição

exacerbada, inibindo a solidariedade entre os trabalhadores (Moraes; Oliveira; Accorsi, 2019). Abilio (2019) ressalta que essa lógica impede o reconhecimento de interesses coletivos, ao passo que Filgueiras e Antunes (2020) denominam esse processo como “leilão invertido”, em que o trabalhador oferta seus serviços por condições cada vez mais degradantes, incluindo jornadas exaustivas, baixos rendimentos e inexistência de segurança.

Apesar da aparente autonomia, os algoritmos das plataformas monitoram e sugerem práticas favoráveis à maximização do lucro empresarial, restringindo a liberdade real dos prestadores de serviço. Em muitos casos, a permanência na plataforma representa a única alternativa frente ao desemprego estrutural.

A Recomendação nº 198 da OIT exorta os Estados a implementarem políticas que garantam condições dignas de trabalho a todos os trabalhadores, independentemente de sua classificação formal (Organização Internacional Do Trabalho, 2006). No entanto, no Brasil, tais dispositivos carecem de efetividade, permitindo a consolidação de relações laborais sem qualquer amparo estatal ou normativo.

Dessa forma, é imprescindível examinar não apenas os marcos legais, mas também as práticas cotidianas de trabalho, de modo a identificar padrões de subordinação e precariedade que permeiam as novas formas laborais mediadas por plataformas digitais.

3. PRECARIZAÇÃO DIGITAL DO TRABALHO: ENTRE A DESPROTEÇÃO JURÍDICA E A VIOLÊNCIA ALGORÍTMICA NAS PLATAFORMAS

A precarização das relações de trabalho, embora não seja um fenômeno recente, tem se intensificado nas últimas décadas, acompanhada por transformações estruturais que envolvem a intensificação da jornada, flexibilização do tempo de trabalho, reconfiguração dos mecanismos de controle e compressão salarial em contraste com o aumento do custo de vida. Essas mudanças produzem não apenas efeitos econômicos adversos, mas também impactos deletérios à saúde física e mental dos trabalhadores (Castro, 2021).

No Brasil, a difusão do trabalho em aplicativos revela uma faceta brutal da informalização estrutural do mercado de trabalho. Segundo Uchôa-de-Oliveira (2020), a expansão dessas plataformas está diretamente relacionada à incapacidade do sistema produtivo nacional em absorver toda a força de trabalho disponível, e à exclusividade de certas profissões tradicionalmente valorizadas. Mesmo com formação superior, como em Direito, Medicina ou

Engenharia, muitos profissionais não conseguem inserção estável, sendo empurrados para funções precarizadas no âmbito digital.

Nesse sentido, Amorim e Moda (2021) destacam que as plataformas digitais absorvem trabalhadores em três frentes principais: (i) funções que exigem presença física em local específico, como advogados correspondentes; (ii) realização de microtarefas, como contratos pontuais e serviços de análise jurídica; e (iii) intermediação de freelancers, que atuam de maneira contínua, porém sob contratos frágeis e desiguais. Esse modelo evidencia que a precarização não se limita a trabalhadores com baixa escolaridade, mas atinge também qualificados relegados à informalidade tecnológica (Moraes; Oliveira; Accorsi, 2019).

Essa realidade instaura uma heterogeneidade de condições de trabalho entre aqueles que executam tarefas expostas à intempérie e ao risco urbano, como entregadores e motoristas, e os que realizam atividades intelectuais domiciliares. Entretanto, há um ponto de convergência: a lógica de remuneração por produtividade. Para obter uma renda mínima, todos são impelidos a ampliar jornadas, o que impacta diretamente a saúde e qualidade de vida (Castro, 2021).

Estudos como os de Filgueiras e Antunes (2020) demonstram que grande parte dos trabalhadores de entrega trabalha mais de dez horas diárias, sete dias por semana, sem intervalos adequados para alimentação ou descanso. Essa hiperdisponibilidade, fruto da insegurança econômica, transforma o corpo do trabalhador em extensão da lógica da plataforma, desprovido de proteção legal.

Além da extensão da jornada, o controle algorítmico do tempo e do comportamento dos trabalhadores representa um dispositivo de poder difuso, mas altamente eficaz. Uchôa-de-Oliveira (2020) aponta que esse controle não se limita à organização do trabalho, mas impõe padrões de conduta e desempenho que, quando descumpridos, podem resultar em punições automáticas ou até no desligamento do trabalhador da base de dados – uma forma velada de demissão sumária (Moraes; Oliveira; Accorsi, 2019).

O medo da desconexão e da perda de renda introduz um estado constante de ansiedade. A competição por bônus, metas e avaliações positivas constrói um ambiente de trabalho hostil, em que o esgotamento se torna regra. Amorim e Moda (2021) observam que, mesmo em contextos distintos de trabalho, a política de remuneração baseada na lógica do “pague pelo que produz” nivela a insatisfação e promove um senso difuso de injustiça entre os trabalhadores.

Silva e Cornelius (2022) alertam que essa política de ultraeficiência, ao menor custo possível, impõe um ônus invisível: a impossibilidade de usufruir direitos sociais básicos como férias, salário mínimo ou estabilidade. Os trabalhadores são mantidos em uma zona cinzenta, onde riscos são internalizados e a proteção estatal é inexistente.

A ausência de garantias, aliada à sobrecarga, compromete não apenas a capacidade de sobrevivência imediata, mas também a segurança futura. A inexistência de aposentadoria, cobertura previdenciária ou assistência em casos de acidente revela uma negligência sistemática quanto à dignidade do trabalho (Filgueiras; Antunes, 2020). Durante a pandemia de Covid-19, por exemplo, muitos desses profissionais continuaram ativos sem o fornecimento de equipamentos de proteção e, em alguns casos, sofreram redução de rendimentos ou exclusão arbitrária da plataforma (Castro, 2021).

Essa situação evidencia uma nova geografia dos riscos ocupacionais, como aponta Uchôa-de-Oliveira (2020), marcada por acidentes, adoecimentos, estresse crônico e depressão, agora deslocados para domicílios ou veículos particulares. Amorim e Moda (2021) observam que a medicalização do sofrimento e a responsabilização individual pelas consequências do trabalho escondem a dimensão coletiva da exploração.

Nesse cenário, o discurso do empreendedorismo serve para legitimar a ausência de vínculos formais, esvaziando o sentido de cidadania e de proteção constitucional. Silva (2022) denuncia que essas formas de trabalho não apenas marginalizam legalmente o trabalhador, como também corroem sua identidade enquanto sujeito de direitos, relegando-o à condição de consumidor precarizado de serviços de intermediação.

Em casos extremos, a ausência de responsabilidade empresarial conduz a tragédias evitáveis, como a noticiada por Filgueiras e Antunes (2020), na qual um trabalhador vítima de AVC faleceu sem socorro, embora sua localização fosse conhecida pela plataforma. A negligência revela o abismo entre o controle exercido sobre o trabalhador e a recusa em reconhecê-lo como parte da estrutura organizacional da empresa.

A exposição constante ao estresse, somada à insegurança financeira e à violência urbana, configuram um quadro de alta vulnerabilidade psíquica e física, especialmente para motoristas e entregadores, cuja jornada se dá em ambiente hostil e desprotegido. Para esses trabalhadores, o risco de acidentes, doenças ou morte é um fator cotidiano da rotina laboral (Filgueiras; Antunes, 2020).

Diante de tantas evidências de precariedade, torna-se inevitável reconhecer uma identidade coletiva entre esses trabalhadores. Ainda que dispersos e colocados em competição, eles compartilham experiências de exploração, risco e invisibilidade. Essa identidade pode ser a base para a formulação de agendas comuns de reivindicação, centradas em temas como saúde, segurança, remuneração justa e proteção social mínima.

Como argumentam Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), as empresas de aplicativo dependem da vulnerabilidade estrutural de seus trabalhadores, aproveitando-se da integração digital, da desregulamentação normativa e do desemprego crônico para manter suas operações. Essa lógica viola direitos fundamentais, assim como exclui, de forma, social e econômica parcelas crescentes da população.

Por fim, como destaca Silva (2022), a naturalização dessas condições de trabalho implica em uma degradação da própria cidadania. São vidas precarizadas por um sistema que transforma direitos em privilégios e dignidade em meta inatingível. A luta por reconhecimento e justiça, portanto, não é apenas laboral, mas humana.

4. FRAGMENTAÇÃO E SUBORDINAÇÃO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA: O DESAFIO DA REPRESENTAÇÃO COLETIVA DO PROLETARIADO DIGITAL

A identificação de um perfil homogêneo entre os trabalhadores de aplicativo é um desafio analítico relevante, dada a fragmentação estrutural que permeia essa categoria. Essa fragmentação se manifesta tanto na multiplicidade de plataformas quanto nas variações extremas de jornadas e rotinas de trabalho, o que dificulta a formulação de estratégias coletivas de resistência. A dispersão geográfica, a ausência de vínculos formais e o isolamento tecnológico operam como barreiras concretas à coesão identitária (Luna; Oliveira, 2022).

Ademais, a dinâmica produtiva imposta pelas plataformas captura trabalhadores de diferentes níveis educacionais, faixas etárias e classes sociais, produzindo uma forma de invisibilização estratégica: os trabalhadores deixam de ser reconhecidos como sujeitos laborais e passam a ser enquadrados como prestadores de serviço, autônomos ou "empreendedores de si mesmos" – uma categoria ambígua que encobre relações de subordinação econômica e controle tecnológico (Luna; Oliveira, 2022).

Apesar dessa heterogeneidade, estudos empíricos revelam a existência de padrões que ajudam a mapear um perfil médio desse proletariado digital. Manzano e Krein (2020) apontam como predominante o trabalhador que encontra nos aplicativos sua única fonte de renda,

formalmente desvinculado de qualquer proteção institucional e inserido em uma lógica de informalidade invisível aos órgãos reguladores. Abílio (2021), ao focar nos entregadores que operam com bicicletas, revela um cenário ainda mais alarmante: jovens negros, com menos de 28 anos, auferindo rendimentos inferiores ao salário mínimo e submetidos a jornadas que ultrapassam 12 horas diárias, sem qualquer proteção legal ou acesso a direitos fundamentais.

Mesmo os estudos que discordam da classificação por modal, como os de Rodrigues, Moreira e Lucca (2021), convergem na identificação de um perfil marcado por vulnerabilidades interseccionais: raça, classe, idade e escolaridade se entrelaçam na constituição de uma mão de obra desprovida de opções, submetida a relações laborais ultraflexíveis e altamente excludentes.

Essa situação configura o que Abílio (2021) denomina como um "círculo vicioso da precarização": a entrada nas plataformas, longe de representar uma etapa transitória, frequentemente se torna um bloqueio à qualificação profissional e à mobilidade social. O trabalhador, pressionado pela necessidade e pela ausência de alternativas, vê-se confinado a uma lógica de sobrevivência, perpetuando sua exclusão estrutural.

Em termos econômicos, os dados também revelam um retrocesso. Manzano e Krein (2020) destacam que, enquanto os rendimentos dos empregados formais cresceram desde 2012, os ganhos médios de motoristas e entregadores em plataformas digitais encolheram em 6,4%, revelando uma degradação do poder aquisitivo e da qualidade de vida.

Esse grupo multifacetado compartilha, no entanto, uma condição comum: a superexploração em uma realidade digital-informacional na qual o trabalho é mediado por algoritmos, e a proteção social é quase inexistente. Luna e Oliveira (2022) chamam esse fenômeno de "proletariado digital fragmentado", evidenciando a contradição entre o discurso da autonomia e a realidade do controle intensivo exercido pelas plataformas.

Camelo et al. (2021) evidenciam que as plataformas operam com múltiplas formas de dominação algorítmica: (i) intensificação do ritmo de trabalho; (ii) controle simbólico e ideológico sobre o "mérito" de estar vinculado à empresa; (iii) avaliação contínua e opaca de desempenho; e (iv) penalidades automatizadas e não negociáveis. Essa lógica exacerba a instabilidade e impede o descanso necessário ao corpo humano.

Nesse cenário, a pauta reivindicatória que emerge entre os trabalhadores é menos centrada no reconhecimento jurídico do vínculo empregatício — embora essa questão permaneça latente

— e mais focada em aspectos concretos de sobrevivência: critérios claros de remuneração, redução das comissões retidas pelas plataformas, políticas de suporte em caso de acidente, e proteção mínima em situações de incapacidade laboral (Rodrigues; Moreira; Lucca, 2021).

A suposta autonomia, muitas vezes invocada pelas plataformas como evidência de uma relação contratual livre, é relativizada pela vivência concreta do trabalhador. Ainda que muitos internalizem o discurso do empreendedorismo, o cotidiano revela uma submissão disfarçada, reforçada por mecanismos de incentivo e punição mascarados sob a aparência de escolha (Luna; Oliveira, 2022).

Apesar dessa fragmentação ideológica, movimentos de organização coletiva vêm emergindo em diversas frentes. Abílio (2021) identifica uma crescente articulação de trabalhadores que buscam construir espaços de diálogo e negociação com as empresas, mesmo enfrentando o poderio transnacional das plataformas e a ausência de respaldo estatal.

Camelo et al. (2021) observam que parte dessas mobilizações resultou em projetos de lei que tentam representar os anseios da média dos trabalhadores de plataforma, sobretudo no que diz respeito à duração do trabalho, segurança, saúde, remuneração e benefícios mínimos. Ainda que a representação esteja longe de ser uniforme, ela indica a existência de demandas comuns suficientemente robustas para justificar formas de representação coletiva.

Nesse sentido, o ingresso de trabalhadores em sindicatos, coletivos e associações específicas do setor — como sindicatos de motociclistas ou motoristas — vem ganhando espaço, não sem obstáculos. A concentração do poder de controle nas plataformas e a dispersão dos trabalhadores dificultam uma representação unificada, mas a construção de uma identidade coletiva mínima pode viabilizar processos legítimos de negociação.

Como apontam Amorim e Moda (2021), a atuação dessas entidades representativas passa, inevitavelmente, pela formulação de um perfil médio dos trabalhadores, capaz de agregar demandas comuns e representar legitimamente seus interesses perante as plataformas. Essa mediação é essencial em um cenário no qual os trabalhadores, individualizados e hiperconectados, veem seus direitos diluídos por um sistema jurídico que ainda não reconhece plenamente sua condição.

Diante disso, a mobilização da classe trabalhadora em plataformas digitais demanda novos arranjos organizativos, sustentados tanto pela inovação jurídica quanto pelo reconhecimento

social. O desafio não é apenas de resistência, mas de construção de legitimidade coletiva em um universo fragmentado e submetido à lógica das corporações digitais.

Superada a análise do perfil, da precariedade e das contradições da autonomia aparente, o passo seguinte reside na compreensão da natureza jurídica das formas de organização coletiva desses trabalhadores. Apenas com base nessa análise será possível estabelecer com clareza quais reivindicações podem ser oponíveis diretamente às plataformas e quais devem ser objeto de políticas públicas e regulação estatal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo principal analisar criticamente a precarização do trabalho plataformizado no Brasil, a partir das dinâmicas de controle algorítmico, fragmentação da classe trabalhadora e ausência de proteção jurídica, com vistas à construção de pautas comuns e estratégias de representação coletiva. A pergunta norteadora da investigação — como garantir direitos mínimos a trabalhadores que não são formalmente reconhecidos como empregados, mas que estão submetidos a rígido controle e riscos operacionais — revelou-se pertinente e complexa, demandando uma abordagem que integrasse aspectos econômicos, sociais, jurídicos e políticos.

No primeiro eixo de análise, constatou-se que as condições contemporâneas de trabalho nas plataformas digitais são marcadas por intensa precarização, jornadas extensas, controle algorítmico rigoroso e ausência de direitos básicos, comprometendo tanto a saúde física quanto a estabilidade emocional dos trabalhadores. Tais condições revelam uma lógica perversa de gestão, sustentada pela fragmentação dos vínculos e pela responsabilização individual por riscos que deveriam ser coletivos e institucionalmente mediados.

No segundo eixo, verificou-se que, apesar da heterogeneidade de perfis entre os trabalhadores de aplicativo, é possível identificar características comuns — como baixa renda, longas jornadas, racialização da força de trabalho e ausência de perspectivas de mobilidade social — que indicam a formação de um proletariado digital marcado por vulnerabilidades estruturais. Embora dispersos por diferentes plataformas e atividades, esses trabalhadores compartilham experiências de exclusão e precariedade que os aproximam em suas demandas por reconhecimento e dignidade.

Por fim, no terceiro eixo, foi possível perceber que a construção de formas de organização coletiva ainda enfrenta grandes desafios, especialmente devido à natureza fragmentada e

ideologicamente individualizada da classe trabalhadora digital. No entanto, identificaram-se avanços relevantes por meio da criação de coletivos, associações e iniciativas legislativas voltadas à defesa de direitos mínimos, demonstrando que há um potencial concreto de articulação política e jurídica, ainda que em estágio inicial e com limitações representativas.

Como toda pesquisa, este estudo enfrentou limites. A principal limitação refere-se à ausência de coleta empírica direta com trabalhadores de aplicativo, o que restringiu a análise à literatura disponível e a dados secundários. Além disso, a constante mutação das plataformas digitais impõe desafios à estabilidade dos dados e à permanência de certas tendências.

Apesar dessas limitações, a pesquisa contribui para o debate acadêmico e institucional sobre o trabalho em plataformas digitais, oferecendo elementos para reflexão crítica sobre a precarização estrutural e os caminhos possíveis para sua regulação. Como desdobramento futuro, sugere-se estudos empíricos com recortes regionais e setoriais.

Portanto, embora a pergunta-problema não se encerre de forma absoluta, esta investigação demonstrou que a resposta à precarização exige uma articulação ampla entre academia, sociedade civil, trabalhadores e Estado, a fim de garantir, mesmo nas formas mais modernas de exploração, um patamar mínimo de dignidade laboral.

REFERÊNCIAS

- ABILIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41–51, nov. 2019.
- AMORIM, H. J. D.; MODA, F. B. Trabalho por aplicativo. **RTPS - Revista Trabalho, Política e Sociedade**, v. 6, n. 10, p. 105–124, 30 jun. 2021.
- CAMELO, A. P. et al. Policy paper: alternativas regulatórias para o presente e futuro do trabalho na gig economy. São Paulo: **CEPI FGV Direito SP**, dez. 2021. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br:80/dspace/handle/10438/31524>>. Acesso em: 13 mai. 2025.
- CASTRO, M. F. de. A pandemia e os entregadores por aplicativo: **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, p. 70–80, 1 fev. 2021.
- FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 17 abr. 2020.
- LUNA, N. T. C. DE; OLIVEIRA, A. S. M. DE. Os entregadores de aplicativos e a fragmentação da classe trabalhadora na contemporaneidade. **Revista Katálisis**, v. 25, p. 73–82, 10 jan. 2022.
- MANZANO, M.; KREIN, A. A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil. **Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista**, v. 1, n. 1, p. 10, 2020.

- MORAES, R. B. DE S.; OLIVEIRA, M. A. G. DE; ACCORSI, A. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647–681, 31 dez. 2019.
- RODRIGUES, N. L. P. R.; MOREIRA, A. S.; LUCCA, S. R. de. O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 37, 1 dez. 2021.
- SILVA, G. R. DA; CORNELIUS, C. S. Trabalhadores digitais e o princípio da proteção: um enfoque sobre a jornada. **Direito do trabalho e tecnologia: aspectos materiais e processuais**, v. 1, n. 1, 2022.
- SILVA, J. V. M. DA. Tecnologia, barbárie e uberização: o Direito do Trabalho e as esperanças civilizatórias. **Direito do trabalho e tecnologia: aspectos materiais e processuais**, v. 1, n. 1, 2022.
- STEFANO, V. D. et al. **Platform work and the employment relationship**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang-en/index.htm)>. Acesso em: 13 mai. 2025.
- UCHÔA-DE-OLIVEIRA, F. M. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, 13 jul. 2020.

ECONOMIA SOLIDÁRIA À LUZ DA FORMA JURÍDICA: UMA VISÃO CRÍTICA DA LEI 15068/24 QUE DISPÕES SOBRE A ECONOMIA SOLIDÁRIA E SUA POLÍTICA NACIONAL

SOLIDARITY ECONOMY IN THE LIGHT OF LEGAL FORM: A CRITICAL VIEW OF LAW 15068/24 ON THE SOLIDARITY ECONOMY AND ITS NATIONAL POLICY

*Rodrigo Borges Nicolau²⁴
Maira Janis de Sousa²⁵*

RESUMO

O presente artigo analisa a lei 15068/24, que dispõe sobre Empreendimentos de Economia Solidária e a Política Nacional de Economia Solidária. O objetivo não foi apenas descrever os principais aspectos desta lei dentro de uma lógica normativista ou positivista. Esta análise não traria maiores contribuições ao que já foi posto por doutrinadores e juristas. O objetivo deste artigo foi, a partir da análise da lei 15068/24, realizar uma leitura crítica por meio do método materialista histórico-dialético, à luz da forma jurídica. A partir deste referencial teórico adotado, buscou-se apontar os reais limites que toda norma de direito social enfrenta quando pensamos em uma eventual superação do modo de produção capitalista. Este artigo, portanto, é apenas um indicativo de como podemos entender o Direito, muito especialmente o Direito do Trabalho para enfim, em um modelo diverso de sociedade, possamos superar a forma jurídica.

Palavras-chave: Lei 15068/24. Economia solidária. Crítica do Direito. Forma jurídica.

ABSTRACT

This article analyses Law 15068/24, which provides for Solidarity Economy Enterprises and the National Solidarity Economy Policy. The aim was not just to describe the main aspects of this law within a normativist or positivist logic. Such an analysis would not make any further contributions to what has already been said by scholars and jurists. The aim of this article was to analyse Law 15068/24 and carry out a critical reading using the historical-dialectical materialist method, in the light of the legal form. Based on this theoretical framework, the aim was to point out the real limits that every social law rule faces when we think about an eventual overcoming of the capitalist mode of production. This article, therefore, is just an indication of how we can understand the law, especially labour law, so that finally, in a different model of society, we can overcome the legal form.

Keywords: Law 15068/24. Solidarity economy. Critique of law. Legal form.

²⁴ Advogado e Mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. E-mail: rodrigonicolau13@yahoo.com.br

²⁵ Graduanda em Direito pela Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Câmpus de Franca. E-mail: maira.janis@unesp.br

INTRODUÇÃO

Em 22 de dezembro de 2024 foi publicada a lei 15068 dispendo sobre os empreendimentos da economia solidária e as políticas pública para o seu fomento e desenvolvimento.

Tal fato não é novidade no mundo do trabalho. De tempos em tempos o legislador promove novidades legislativas na tentativa de organizar e fomentar as atividades laborais e econômicas, com as mais diversas motivações. A geração de empregos, o combate à precariedade do trabalho, ajustes econômicos, entre outras, são algumas das justificativas empregadas.

O Direito do Trabalho é campo fértil para referidas leis. Nas últimas décadas foram várias as mudanças legislativas com o propósito de modernizar as relações de trabalho, adequando-as aos novos tempos.

Vale o registro de alguns temas importantes que vimos surgir, sempre com a intenção (ao menos aparente) de melhoria para a geração de emprego e das condições de trabalho dos trabalhadores e empregados. Em 1998 tivemos a criação do banco de horas (lei 9601/98 que alterou a redação do art. 59 da CLT). Em 2012, a lei que tratou da organização e funcionamento das cooperativas de trabalho. Em 2017, a reforma trabalhista.

Enfim, os exemplos acima são dados que demonstram ser o Direito do Trabalho o ramo jurídico onde podemos notar, com maior clareza, o motor da história funcionando intensamente. É no campo do Direito do Trabalho que observamos, com nitidez, as agruras da luta de classes. É o Direito do Trabalho que Capital e Trabalho se colocam no centro dos debates sociais e legislativos.

Embora não seja atinente ao tema discutido neste artigo, é fundamental registrar o mais recente debate acerca do Direito do Trabalho. O tema 1389 de Repercussão Geral do STF, que suspendeu todos os processos em curso no Poder Judiciário que tratem sobre a (i)licitude dos contratos de prestação de serviços.

Há quem veja nesta decisão proferida pelo Min. Gilmar Mendes mais um feroz ataque ao Direito do Trabalho, haja vista a nova interpretação que se quer dar à competência constitucional da Justiça do Trabalho prevista no art. 114 da Constituição Federal.

Pois bem. As citadas alterações legislativas (e a atuação do Poder Judiciário) citadas acima, dentre tantas outras, suscitam discussões acaloradas entre os juristas, e muito especialmente entre aqueles que militam na Justiça do Trabalho.

A cada nova proposta legislativa os debates reacendem a discussão sobre os motivos pelos quais existe o Direito do Trabalho. Novas leituras sobre os princípios informadores do Direito do Trabalho, a lembrança do princípio insculpido no caput do art. 7º da Constituição Federal (proibição do retrocesso social), discursos inflamados contra a precarização das condições de trabalho são temas recorrentes.

O que se pretende neste artigo, à luz de uma leitura acerca da forma jurídica, inspirado no referencial teórico do materialismo histórico-dialético é deixar claro, que a lei 15608/24, que dispõe sobre Economia Solidária é mais uma lei que, na aparência, busca melhorias para os trabalhadores, mas que, assim como toda legislação laboral, encontra-se aprisionada pelos limites impostos pela forma jurídica.

Nesse sentido, para esclarecimento do que se propõe neste artigo, vale a citação de trecho de artigo científico que também utiliza o aporte metodológico da crítica do Direito:

Diante disso, um debate metodologicamente crítico deste conceito deve levar em conta, necessariamente, os aportes da crítica da forma jurídica, entendida aqui em sua dupla constituição de sujeito de direito e ideologia jurídica. Especificamente no que tange ao debate da transição justa, este artigo pretende demonstrar que a crítica da ideologia jurídica ocupa posição de destaque na demonstração dos riscos que a reprodução de padrões ligados à dominação de classe no modo de produção capitalista pode trazer à participação da classe trabalhadora no processo de transição para uma 'economia sustentável' (BATISTA, 2025, p. 4).

Assim, para cumprir os objetivos aqui propostos, inclusive o que está determinado no edital deste X Seminário Internacional de Pesquisa do GEDTRAB, nosso artigo analisa no primeiro capítulo os critérios metodológicos escolhidos – crítica do direito à luz da forma jurídica. Em seguida virá a análise da lei 15068/24 que regula aspectos da economia solidária. Por fim, analisaremos os limites desta lei, assim como de tantas outras no âmbito do Direito do Trabalho, que, na aparência, buscam melhorias da condição de trabalho, mas na essência aprisionam a classe trabalhadora nos limites do Direito burguês.

CAPÍTULO 1 - DO MÉTODO PROPOSTO PARA A ANÁLISE DA LEI 15068/24 - MATERIALISMO HISTÓRICO-DIALÉTICO - FORMA JURÍDICA

Conforme descrito acima, este artigo analisará a lei 15068/24 à luz da forma jurídica, com clara inspiração nas obras de E. Pachukanis, Bernard Edelman e Louis Althusser.

Não é objetivo deste artigo, até mesmo pelo formato exigido pela organização do X Seminário Internacional, e pela complexidade do tema, esgotar as observações acerca do método materialista histórico-dialético à luz da forma jurídica para a análise da lei 15068/24.26

Analisar este método exigiria que nos debruçássemos sobre obras fundamentais que tratam do tema, além da obrigação em tratar de aspectos que fugiriam ao objetivo deste trabalho, tais como a análise da forma jurídica em seus aspectos constitutivos: o sujeito de direito e a ideologia jurídica.

No decorrer do artigo, ainda que superficialmente, buscaremos abarcar essas categorias, e sempre que possível fazer referência a obras que merecem ser consultadas para o devido aprofundamento destas questões.

Assim, desde já vale o registro de Marcus Orione a justificar a escolha desta linha metodológica:

O materialismo histórico-dialético, enquanto método proposto por Marx, com relevo dado à forma jurídica na obra de Evgeni Pachukanis, é certamente a melhor maneira de se estudar e compreender a realidade social. (ORIONE, 2024, p. 22).

Ainda considerando a complexidade do marco teórico aqui adotado - a análise da forma jurídica e seus elementos ou componentes sujeito de direito e ideologia jurídica - merece o registro as lições de Flavio Roberto Batista:

Com isso, ao contrário do que seria permitido por uma leitura de sua crítica da forma jurídica à luz do ferramental conceitual contemporâneo sobre ideologia, Pachukanis entende a ideologia jurídica como contraposta à forma jurídica, e não como um de seus elementos. Ele organiza sua tarefa, portanto, como uma necessária transposição da identificação do direito à mera ideologia jurídica para que seja possível capturá-lo como uma relação social objetiva, revelando como isso sua especificidade histórica: muito mais que uma vivência individual – ideologia, no sentido pachukaniano -, o direito seria a forma específica da regulação das relações sociais sob o capitalismo, ou, se se preferir, no capitalismo a normatividade assumiria uma forma jurídica. (BATISTA, 2019, p. 152).

Ainda sobre o método, registra Marcus Orione:

O materialismo histórico-dialético parte das determinações históricas do ato de produzir as condições materiais da vida cotidiana, para, daí, buscar a

²⁶ Para aprofundamento do método ora proposto, entre outras tantas obras, sugere-se a leitura de *O Capital*, de Marx, *A teoria geral do direito e marxismo*, de E. Pachukanis, *A legalização da classe operária*, de Bernard Edelman, *Forma jurídica e previdência social no Brasil*, de Julia Lenzi Silva, *A invenção da classe trabalhadora brasileira*, de Marcus Orione, *Aparelhos ideológicos de Estado*, de Louis Althusser, *Marxismo e Direito, um estudo sobre Pachukanis*, de Marcio Bilharinho Naves.

compreensão do que há de essencial em cada um dos modos de produção, distinguindo-o dos demais. (ORIONE, 2024, p. 32).

Portanto, será a partir do materialismo histórico-dialético à luz da forma jurídica, que analisaremos a lei 15068/24 e seus reflexos no mundo do trabalho. Nesse momento, para melhor compreensão do marco teórico que será adotado neste artigo, é importante o registro de conceito de forma social indicado por Pablo Biondi:

(...) formas sociais são estruturas oriundas das relações de produção que se prestam a reproduzir um padrão único de sociabilidade, concedendo singularidade histórica à existência material. É no interior delas e os indivíduos atuam na história, portando-se como suporte de relações determinadas e esujeitando aos padrões sociais postos. (BIONDI, 2017, p. 22)

Toda a legislação que tem como objeto os direitos sociais (especialmente o Direito do Trabalho), por mais progressista que seja, não consegue mudar ou ultrapassar o modo de produção capitalista. Nesta sociabilidade há uma relação social entre Capital e Trabalho, onde uma das classes - o capital - detém a propriedade dos meios de produção, enquanto a outra classe - o proletariado - detém, ao lado das características liberdade e igualdade, a propriedade de sua força de trabalho.

De maneira geral é possível perceber que, quando da análise do Direito do Trabalho há um notório apego ao conteúdo da legislação, deixando de lado a percepção da forma social, muito especialmente da forma jurídica em seu duplo aspecto: o sujeito de direito e a ideologia jurídica.

Juristas progressistas, com o enorme valor que carregam, fazem a defesa de que é fundamental à proteção do trabalhador, a busca por mais direitos, mais garantias. Assim, travam a batalha no campo do conteúdo jurídico (como exemplo deste fato, a disposição dos juristas progressistas em cerrar fileiras pelo fim da jornada de trabalho de 6 por 1). Nesse sentido, Marcus Orione registra que “o positivismo jurídico não consegue dar conta da realidade, e apenas se limita ao âmbito da superfície normativa especialmente de matriz estatal” (ORIONE, 2024, p. 35).

A utilização do método ora proposto para a análise da lei 15068/24 não é tarefa fácil, haja vista que, aproveitando o marco teórico escolhido, somos todos atravessados pela ideologia jurídica que nos impõe, como uma verdadeira obrigação, nos filiarmos ao positivismo jurídico, elegendo Hans Kelsen nosso jurista preferido.

É preciso compreender o direito como um fenômeno real, calcado em fatos da história. Devemos, assim, pensar o direito enquanto forma social.

Nesse sentido as lições de E. Pachukanis:

É importante dizer, como base no que já foi exposto, que de nenhum modo eu considero a forma jurídica “um simples reflexo de uma ideologia pura”. Penso que, sobre essa relação, exprimi-me de modo suficientemente claro: o direito, considerado em suas determinações gerais, como forma, não existe somente na cabeça e nas teorias dos juristas especialistas. Ele tem, paralelamente, uma história real, que se desenvolve não como um sistema de ideias, mas como um sistema específico de relações” (...) dito de outro modo, a forma do direito, expressa por meio de abstrações lógicas, é um produto da forma jurídica real ou concreta (para usar a expressão do camarada Stutchka), uma mediação real das relações de produção. (PACHUKANIS, 2017, p. 64).

A busca pela melhoria no conteúdo jurídico do Direito do Trabalho não permite que avancemos ao que realmente importa: compreender a forma jurídica enquanto obstáculo a ser superado pela classe trabalhadora para cessar definitivamente a relação de exploração do homem pelo homem, cessar a exploração do trabalho pelo capital.²⁷

O que temos, portanto, no capitalismo, é uma relação social de exploração de uma classe sobre a outra. É a partir desta realidade posta que o Direito do Trabalho assume um papel de destaque (ao menos na aparência). Para além de criar direitos e proteger a classe trabalhadora, o Direito do Trabalho, conforme nos ensina Bernard Edelman, aprisiona o conjunto dos trabalhadores aos limites impostos pela forma jurídica.

Portanto, considerando-se o que expomos até o momento acerca do método escolhido, reiterando-se que não é o objetivo deste artigo esgotar referidas questões (até porque isso seria impossível), mas sim situar o leitor aos limites da análise da Lei 15068/24 que virá a seguir, temos que anotar o que ensina Bernard Edelman sobre a forma jurídica e as ilusões do Direito do Trabalho:

Devemos nos livrar de uma vez por todas da ilusão de um “direito operário” que matéria distância do direito burguês, que seria um tubo de ensaio em que se elaboraria um “novo direito”. Tradicionalmente, os especialistas têm empregado seus esforços nesse sentido. É necessário, dizem esses especialistas, autonomizar o direito do trabalho, dar-lhe seus títulos, reconhecer sua especificidade. Ele é, continuam eles, um direito coletivo, um direito de massa, para as massas, que já não tem nada – ou tem cada vez menos – a ver com direito “comum”, leia-se, o direito civil. Desse esforço nasceu o “socialismo dos juristas”, que se perpetua até hoje sob as espécies sutis e técnicas das relações entre direitos: direito do trabalho/direito civil, direito do trabalho/direito comercial, direito do trabalho/direito público... Como se o trabalho estivesse “do lado” do capital e do Estado! Como se o “direito operário” não fosse o direito burguês *para* o operário! Como se, enfim,

²⁷ Neste ponto indica-se a leitura de Louis Althusser em seu texto “A querela do humanismo”.

milagrosamente, o direito do trabalho fosse uma zona juridicamente “protegida”!
Não existe o “direito do trabalho”; existe um direito burguês que se ajusta ao trabalho, ponto-final. (EDELMAN, 2016, p. 19).

Sigamos, portanto, levados pela força do positivismo jurídico que nos é imposta, à análise da norma jurídica.

CAPÍTULO 2 - DA LEI 15068/64 – ECONOMIA SOLIDÁRIA

Neste capítulo analisaremos o texto da lei 15068/24 em seus principais aspectos para, ao final, como base no método proposto, realizar a sua crítica.

Desde o ano 1943, quando entrou em vigor a CLT, diante da constante luta de classes, ocorreram muitas alterações legislativas. Em alguns poucos momentos o Direito do Trabalho, em seu conteúdo, trouxe ganhos e melhorias à classe trabalhadora. Na maioria das mudanças legislativas, o que ocorreu foi uma clara precarização dos direitos do trabalhador, precarização perpetrada, na maioria das vezes, pelo legislador, embora o Poder Judiciário também tenha atuado em muitos momentos em desfavor, para se dizer o mínimo, da classe trabalhadora.²⁸

A lei 15068/24 teve o objetivo de melhorar as condições de trabalho vividas por inúmeros trabalhadores, muitos deles trabalhando na informalidade. Acredita-se mesmo na boa intenção do legislador.

Essa crença na boa-fé do legislador se dá mesmo pela alcunha recebida pela lei: lei Paul Singer de Economia Solidária. É possível notar, da leitura da Justificativa do projeto de lei²⁹ que um dos seus objetivos seria contribuir para a geração de trabalho e renda, bem como diminuir a desigualdade e promover o desenvolvimento sustentável.

Antes, porém, de nos debruçarmos sobre os aspectos mais gerais desta lei, vale a lembrança de outra norma que, no mesmo sentido, objetivou melhorar condições de trabalho. Trata-se da lei 12690/12 que dispôs sobre a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho.

²⁸ Para ilustrar, com um exemplo, essa atuação do Poder Judiciário em desfavor do Direito do Trabalho, privilegiando, com um olhar carinhoso, o Direito Econômico (independente do que venha a significar essa expressão), o Tema 1389 de Repercussão Geral do STF que, ao tratar da “pejotização” no Direito do Trabalho, perpetra um dos mais virulentos ataques já vistos à Competência da Justiça do Trabalho.

²⁹ Fonte do projeto de lei: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1037445&filename=PL%206606/2019%20\(N%C2%BA%20Anterior:%20PL%204685/2012\)](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1037445&filename=PL%206606/2019%20(N%C2%BA%20Anterior:%20PL%204685/2012)). Acesso em 11 de maio de 2025.

Considera-se importante o registro desta lei das cooperativas, porque à época de sua publicação gerou-se muita discussão entre os juristas atuantes no Direito do Trabalho. Para alguns, tratava-se de um avanço legislativo que estaria atento às novas técnicas e novos modelos de trabalho. Para outros, esta lei poderia decretar o fim do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho.

Embora o art. 5º desta lei dispusesse que “A Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada”, o receio que incomodava os juristas contrários aos dispositivos desta lei era que as cooperativas poderiam ser um instrumento para fraudar as relações de emprego. A partir das cooperativas, o contrato de emprego – objeto do Direito do Trabalho – não mais subsistiria.

O que vemos hoje, passados mais de uma década da entrada em vigor da lei 12690/12 é que, de fato, não temos as cooperativas como uma forma prevalente de trabalho. E, também, não são muitas as notícias de fraude na operação de cooperativas em detrimento de direitos dos trabalhadores.

Ainda assim, esse registro se faz necessário pois entende-se que a lei que criou as cooperativas de trabalho guarda certa similaridade com a lei 15068/24, que dispõe sobre a economia solidária.

O art. 1º da lei 15068/24 afirma que um dos principais objetivos seria qualificar os empreendimentos de economia solidária. Na sequência, o art. 2º defini as principais características do setor de economia solidária enquanto “atividades de organização da produção e da comercialização de bens e de serviços, da distribuição, do consumo e do crédito, observados os princípios da autogestão, do comércio justo e solidário, da cooperação e da solidariedade, a gestão democrática e participativa, a distribuição equitativa das riquezas produzidas coletivamente, o desenvolvimento local, regional e territorial integrado e sustentável, o respeito aos ecossistemas, a preservação do meio ambiente e a valorização do ser humano, do trabalho e da cultura.”

Da leitura dos dois primeiros artigos da lei 15068/24 é fácil constatar a presença da forma jurídica, expressa no sujeito de direito. As organizações de economia solidária, tal qual as cooperativas de trabalho citadas acima, constituem-se em sujeitos de direito, partícipes da contratualidade que define a sociabilidade das mercadorias.

Não há sequer a indicação de tentativa de se superar a lógica capitalista, mudando a realidade dos trabalhadores. É o fomento ao empreendedorismo. A lógica do Capital. Os trabalhadores, como já afirmou Ricardo Antunes, tornando-se empreendedores de si mesmo. A lei 15068/24, nos termos do que ensina Edelman, segue o mesmo caminho do direito burguês: aprisiona os trabalhadores nas categorias do Capital.

O art. 6º da lei, em seu inciso VII deixa claro, quando enumera os principais objetivos da Política nacional de Economia Solidária, que o que se busca mesmo é “promover o acesso da economia solidária a instrumentos de fomento, a meios de produção, a mercados e ao conhecimento e às tecnologias sociais necessários ao seu desenvolvimento”.

É a mais pura integração dos trabalhadores, por meio de políticas públicas de fomento ao emprego e distribuição de renda, à chamada economia de mercado.

Qualquer dúvida que possa existir sobre a integração dos trabalhadores ao mundo do mercado deixa de existir quando se lê na lei 15068/24 a mudança que foi promovida no Código Civil.

O art. 15 da Lei altera redação do art. 44 do Código Civil, incluindo, no inciso VII, no rol das pessoas jurídicas de direito privado, os “empreendimentos de economia solidária”. E mais: acresce ao art. 44 do Código Civil o parágrafo 2º dispondo que “As disposições concernentes às associações se aplicam subsidiariamente aos empreendimentos de economia solidária e às sociedades que são objeto do Livro II da Parte Especial deste Código” Estamos diante da mais clara legalização da classe operária (título do livro de Bernard Edelman cuja leitura é fortemente indicada).

Estamos diante aqui da lógica do capital regendo as relações sociais, tendo o Direito como sua principal ferramenta. A lei da economia solidária, embora aparentemente busque a melhoria da condição de trabalho àqueles trabalhadores que se encontram à margem da formalidade, na verdade, na essência, perpetua a exploração inerente às relações de trabalho e emprego.

Uma lei progressista. Uma lei Humanista. Mas ainda assim atuando na lógica do Direito enquanto forma social, atuando na reprodução das práticas burguesas. E para essa leitura que a nosso entender é bastante limitada, a sociedade é formada de homens e mulheres – e não de classes sociais.

Nesse sentido Edelman:

Em suma, tal “definição” considera adquiridas todas as posições do humanismo: a sociedade é composta de homens (e não de classes), a produção é fruto do trabalho humano (e não resultado de um modo de produção dado), a atividade

dos homens é o motor da história (e não a luta de classes)... E isso, irresistivelmente, produz efeitos políticos muito precisos (EDELMAN, 2016, p. 86).

Nesta oportunidade é fundamental o registro das lições de Flavio Roberto Batista e Leila Giovana Isidoro em artigo onde se faz a crítica ao que se chama de “Transição Justa” sob a ótica da forma jurídica. O tema tratado neste artigo e seus fundamentos guardam estreita ligação com os fundamentos tratados nesta análise da lei 15068/24:

Nesse caso e paralelamente à coerção e criminalização do trabalho dos (as) catadores (as) de recicláveis nas ruas e sítios de disposição final dos resíduos, também verificamos um processo de legalização da sua profissão. Tanto no Brasil como em outros países da América do Sul, prevaleceu o incentivo à organização desses trabalhadores em empreendimentos de economia social e solidária, especialmente em cooperativas. Embora ainda hoje defensores da economia solidária como um meio de alcançar o socialismo, a realidade dos trabalhadores (as) cooperados (as) nos mostra um cenário diferente, já pontuado por Rosa Luxemburgo no início do século XX. A cooperativa é uma “pequena produção socializada dentro de um troca capitalista”, que precisa se ajustar constantemente às exigências técnicas de produtividade para enfrentar a concorrência do mercado, de modo que os operários se veem “na necessidade contraditória de governar-se a si mesmos” e de “desempenhar entre eles mesmos o papel de patrão capitalista”.

Os autores Flávio e Leila, no artigo ora citado fazem importante referência à Recomendação 204 da OIT, de 2015.³⁰ Registram os autores no mesmo artigo:

Organismos internacionais passaram a enfatizar a importância da formalização da economia informal, tendo como seu principal marco a Recomendação 204 da OIT, de 2015, que solidificou o entendimento de que o incentivo a políticas de formação em empreendedorismo e apoio a micro, pequenas e médias empresas e ao espírito empreendedor são políticas de emprego. Com isso há uma alteração no conceito de emprego, mais ligado a uma forma jurídica empresarial e à diminuição de direitos sociais.

Podemos afirmar, portanto, que com a lei 15068/24, o Brasil se alinha às premissas internacionais de fomento ao empreendedorismo. Como consequência, nos termos alertados por Flávio e Leila, estamos diante de movimentos que precarizam as condições de trabalho,

³⁰ Fonte para leitura da Recomendação 204 da OIT: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204. Acesso em 11 de maio de 2025.

flexibilizam direitos sociais, tudo em nome de uma nova ordem capitalista, identificada com o empreendedorismo. Aqui vale a reiterar o Tema 1389 de Repercussão Geral do STF já referido acima, cujo objetivo principal é validar outras formas de trabalho que não a relação de emprego, ainda que isto signifique a precarização das relações de trabalho e o enfraquecimento da Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, a lei 15068/24, embora eivada das melhores intenções, enquadra-se nesta nova ordem econômica mundial capitalista, onde a precarização do trabalho parece mesmo um objetivo a ser alcançado.

Analisar determina norma, aparentemente possa demonstrar uma preocupação com o conteúdo do Direito. Mas não é o caso. Nossa intenção foi, ao pensar a lei 15068/24, ressaltar que a melhor maneira de se entender os objetivos de uma determinada lei é realizar a sua análise a partir da realidade histórica de seu tempo.

Pensar o momento atual, as mais importantes características sociais dos nossos dias, investigar o papel desempenhado pelo Direito e suas instituições enquanto aparelhos e aparatos que garantem a reprodução do modo de produção vigente é o caminho mais seguro para a verdadeira compreensão da sociedade.

A partir do método escolhido neste artigo acreditamos que seja possível identificar a essência de nossas formações sociais, para ao final encontrarmos caminho para a sua superação. Essas são, portanto, algumas observações acerca da lei 15068/24 que merecem a atenção neste artigo, sempre na perspectiva da crítica do direito, sob à luz da forma jurídica.

CONCLUSÃO

O que se buscou fazer neste artigo foi analisar a lei 15068/24, que regulamentou os empreendimentos da economia solidária, sob a perspectiva da crítica do direito. Para tanto, utilizou-se do método materialista histórico-dialético à luz da forma jurídica.

Referida lei, como já dissemos, possui mesmo boas intenções. Mas encontra seus limites nas formas sociais, notadamente na forma jurídica.

Embora seu conteúdo busque fortalecer a classe trabalhadora, fomentando sua organização e sua gestão, na verdade, enquadra essa mesma classe trabalhadora em categorias do direito burguês. E esse enquadramento limita, ou mesmo impede, qualquer tentativa de superação do capitalismo rumo a um outro modelo de sociedade.

Conforme já dito, desde a promulgação da CLT no dia 1º de maio de 1943 a luta de classes vem ocorrendo sempre na busca por melhores ou piores condições de trabalho. São vários os exemplos de mudanças na legislação afetando as condições de trabalho. Algumas para melhor e tantas outras para pior.

A lei 15068/24 é mais um exemplo de que a luta de classes, quando se dá nos limites da forma jurídica, os eventuais avanços são sempre muito limitados. Podemos até presenciar melhorias na condição de trabalhador/empregado, mas sempre na lógica do direito burguês, sempre na lógica do capitalismo.

Com as reflexões acima, pretendemos indicar uma outra maneira de leitura do direito do trabalho, leitura essa já bastante sedimentada por vários juristas, notadamente para uma melhor compreensão teórica tão necessária à luta de classes e à superação do capitalismo.

Assim, este artigo deve ser encarado apenas como uma singela referência a uma maneira específica de se pensar nossa sociedade. Sem a profundidade e maturidade necessárias, dadas as limitações de seus autores.

Ainda assim, ousamos apresentar este artigo. Com isso pensamos ser possível suscitar debates que se darão por meio do referencial teórico aqui adotado e com a da lei 15068/24, registrar uma forma de leitura que consideramos fundamental para a compreensão do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

AKAMINE JUNIOR, Oswaldo (org.). **Léxico Pachukaniano**. Marília: Lutas Anticapital, 2019.

BATISTA, Flávio R.; IZIDORO, Leila g. **“Transição justa” e ideologia jurídica**: uma crítica a partir da cadeia da reciclagem de plásticos. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 7, p. 1-35, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v7.258>

BIONDI, Pablo. **Dos direitos sociais aos direitos de solidariedade**: elementos para uma crítica. São Paulo: LTr., 2017.

EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ORIONE, Marcus. **A invenção da classe trabalhadora brasileira**. São Paulo: Sunderman, 2024.

PACHUKANIS, Evguiêni B. **Teoria Geral do Direito e Marxismo**. São Paulo: Boitempo, 2017.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E SEU IMPACTO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND ITS IMPACT ON EMPLOYMENT RELATIONS

Jefferson Rodrigues³¹

Paula Duarte Tavares Rodrigues³²

RESUMO

A inteligência artificial emerge como uma das tecnologias mais disruptivas do século XXI, reconfigurando diversos setores da sociedade, inclusive o mundo do trabalho. A automação de tarefas, antes exclusivas dos seres humanos, e a criação de novas formas de interação homem-máquina suscitam questionamentos complexos sobre o futuro das relações de trabalho. Este trabalho abordou os impactos da inteligência artificial nas relações de trabalho, destacando como essa tecnologia tem transformado o mercado laboral. A pesquisa analisou as principais aplicações da inteligência artificial no ambiente corporativo, seus benefícios, desafios e implicações éticas, legais e sociais. O objetivo foi compreender como a inteligência artificial está sendo utilizada para otimizar processos, melhorar a tomada de decisão e personalizar produtos e serviços, bem como os efeitos da sua implementação sobre o emprego humano, especialmente no contexto da automação de tarefas. Além disso, buscou-se identificar possíveis soluções para mitigar os impactos negativos, como a capacitação profissional e a adaptação legislativa. A metodologia adotada consistiu em uma pesquisa bibliográfica, fundamentada em uma análise crítica de obras e artigos relevantes, permitindo uma abordagem teórica ampla e interdisciplinar. Os resultados indicaram que, embora a inteligência artificial ofereça benefícios significativos para as organizações, ela também apresenta desafios complexos, como o desemprego estrutural e a precarização das relações laborais. O trabalho concluiu que, apesar dos riscos, a inteligência artificial pode ser uma aliada no desenvolvimento de novas formas de trabalho, desde que haja esforços para promover inclusão, equidade e justiça social.

Palavras-chave: Inteligência artificial. Relação de emprego. Automação. Direito do trabalho.

ABSTRACT

Artificial intelligence emerges as one of the most disruptive technologies of the 21st century, reconfiguring various sectors of society, including the world of work. The automation of tasks, previously exclusive to human beings, and the creation of new forms of human-machine interaction raise complex questions about the future of work relationships. This study addressed the impacts of artificial intelligence on labor relations, highlighting how this technology has transformed the labor market. The research analyzed the main applications of artificial intelligence in the corporate environment, its benefits, challenges, and ethical, legal, and social implications. The objective was to understand how artificial intelligence is used to optimize processes, improve decision-making, and personalize products and services, as well as its effects on human employment, particularly in the context of task automation.

³¹ Acadêmico do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Campus Senador Canedo. E-mail: propositofiel@gmail.com

³² Mestra em Direito pelo Centro Universitário do Distrito Federal. Advogada. Docente do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Campus Senador Canedo. Orientadora de Trabalho de Conclusão de Curso. E-mail: profpaulatavares@gmail.com

Additionally, the study aimed to identify possible solutions to mitigate negative impacts, such as professional training and legislative adaptation. The methodology adopted consisted of bibliographic research, based on a critical analysis of relevant works and articles, allowing for a broad and interdisciplinary theoretical approach. The results indicated that, although artificial intelligence offers significant benefits for organizations, it also presents complex challenges, such as structural unemployment and the precarization of labor relations. The study concluded that, despite the risks, artificial intelligence can be an ally in developing new forms of work, provided efforts are made to promote inclusion, equity, and social justice.

Keywords: Artificial intelligence. Employment relationship. Automation. Labor law.

1. INTRODUÇÃO

A inteligência artificial (IA) tem sido amplamente reconhecida como um dos pilares da Quarta Revolução Industrial, apresentando transformações significativas no mundo do trabalho e no panorama das relações laborais. O avanço dessa tecnologia tem proporcionado mudanças estruturais em diversos setores econômicos, desafiando conceitos tradicionais de emprego e reconfigurando as dinâmicas de produção e interação no mercado. Nesse contexto, autores como Schwab (2016, p. 45) destacaram que a IA não apenas influencia a produtividade e a eficiência empresarial, mas também questiona a sustentabilidade do modelo tradicional de trabalho humano, especialmente em atividades repetitivas ou baseadas em padrões previsíveis. A partir desse cenário, emergiram debates sobre o impacto da substituição de trabalhadores por sistemas automatizados e a potencial exclusão de segmentos populacionais menos capacitados para a nova economia digital.

A implementação da IA no ambiente empresarial tem promovido uma reestruturação das práticas organizacionais e gerado impactos diretos sobre o emprego. Brynjolfsson e McAfee (2014, p. 63) apontaram que, embora a automação e a inteligência artificial aumentem a eficiência e reduzam custos operacionais, esses avanços também estão associados ao aumento do desemprego estrutural, uma vez que muitas ocupações tradicionais se tornam obsoletas. Essa perspectiva é especialmente relevante em países como o Brasil, onde Guimarães et al. (2020, p. 115) identificaram uma vulnerabilidade significativa diante da automação, dada a alta dependência de setores industriais e agrícolas que empregam mão de obra pouco qualificada. A substituição de trabalhadores por máquinas, portanto, não é apenas uma questão técnica, mas também econômica e social, envolvendo desafios complexos para governos, empresas e trabalhadores.

A problemática das relações de trabalho no contexto da inteligência artificial foi amplamente discutida na literatura como uma questão multifacetada, que abrange não apenas a substituição de empregos, mas também a reconfiguração das próprias relações laborais. Rosa (2011, p. 98) argumentou que, embora as tecnologias baseadas em IA ofereçam a possibilidade de novas formas de organização do trabalho, elas frequentemente reforçam desigualdades existentes, beneficiando desproporcionalmente aqueles com maior acesso à educação e recursos tecnológicos. Além disso, Antunes (2018, p. 34) destacou que a precarização do trabalho, intensificada pelo surgimento de modelos de emprego baseados em plataformas digitais, representa um dos efeitos colaterais mais evidentes da automação. Esse "novo proletariado de serviços" caracteriza-se por vínculos frágeis, ausência de benefícios trabalhistas e instabilidade econômica, apontando para uma necessidade urgente de regulamentação e proteção social.

No entanto, apesar dos desafios, a literatura também sublinhou os benefícios e oportunidades gerados pela IA. Marr (2019, p. 102) observou que a adoção de tecnologias inteligentes pode melhorar significativamente a tomada de decisão nas organizações, aumentando a eficiência e promovendo inovações em produtos e serviços. Além disso, Arruda et al. (2022, p. 56) argumentaram que a integração de tecnologias educacionais pode mitigar os impactos negativos da automação, ao capacitar os trabalhadores para enfrentar as demandas de um mercado em constante evolução. Essa perspectiva é corroborada por Ferreira (2020, p. 38), que enfatizou a importância de políticas públicas voltadas para a inclusão tecnológica e para a adaptação das forças de trabalho às novas realidades impostas pela IA.

O estudo realizado teve como objetivo geral compreender os impactos da inteligência artificial nas relações de trabalho, com foco nas transformações que ela tem promovido no mercado e nas dinâmicas laborais. Como objetivos específicos, buscou-se identificar as principais áreas de aplicação da IA no ambiente corporativo, analisar os benefícios e desafios associados à sua implementação e discutir as implicações éticas e legais de sua utilização nas relações de emprego. Essa abordagem permitiu explorar a temática de forma ampla e integrada, contemplando tanto os aspectos técnicos quanto os sociais e econômicos. Nesse sentido, Rodrigues e Andrade (2021, p. 5) destacaram que o futuro das relações de trabalho depende de um equilíbrio entre a adoção tecnológica e a proteção dos direitos laborais, um desafio que exige a cooperação entre governos, empresas e trabalhadores.

A relevância deste estudo é justificada pela crescente dependência da sociedade contemporânea de tecnologias avançadas e pelo impacto significativo que essas inovações têm

exercido sobre as relações de trabalho. Com a expansão da automação e da inteligência artificial, as organizações enfrentam pressões crescentes para adaptar suas estruturas e práticas laborais, o que implica uma reconfiguração das políticas de emprego e das legislações trabalhistas. Conforme observado por Delgado (2021, p. 67), o Direito do Trabalho tem sido desafiado a acompanhar as rápidas mudanças tecnológicas, buscando soluções que equilibrem eficiência produtiva e justiça social. A análise das implicações da IA no mercado de trabalho, portanto, é essencial para compreender os desafios e oportunidades do cenário atual e propor caminhos para uma transição mais equitativa e sustentável.

Adicionalmente, o estudo se justifica pela necessidade de ampliar o conhecimento sobre as implicações éticas da inteligência artificial nas relações laborais. Barzotto e Graminho (2022, p. 73) observaram que a aplicação de tecnologias de IA em processos como recrutamento, monitoramento e avaliação de desempenho levanta questões críticas sobre privacidade, discriminação e transparência. A compreensão desses desafios é fundamental para o desenvolvimento de políticas e práticas que garantam a proteção dos direitos dos trabalhadores e promovam a inclusão e a equidade no ambiente de trabalho. Essa necessidade é ainda mais premente em um contexto de desigualdades sociais e econômicas acentuadas, como o do Brasil, onde a introdução de tecnologias avançadas pode tanto amplificar quanto mitigar disparidades existentes.

Por fim, a justificativa deste estudo encontra respaldo na relevância prática de suas contribuições para gestores, formuladores de políticas públicas e profissionais do Direito do Trabalho. Ao fornecer uma análise detalhada dos impactos da inteligência artificial nas relações laborais, o estudo oferece subsídios para a tomada de decisões mais informadas e a formulação de estratégias que promovam a adaptação bem-sucedida à nova era tecnológica. Conforme apontado por Azevedo (2020, p. 23), a integração das tecnologias digitais no ambiente laboral exige uma abordagem multidisciplinar, que considere tanto os avanços técnicos quanto os princípios éticos e jurídicos que norteiam as relações de trabalho.

A metodologia adotada neste estudo foi baseada em uma revisão bibliográfica, com análise de obras e artigos acadêmicos relevantes para o tema. A abordagem buscou integrar perspectivas de diferentes autores, promovendo um diálogo entre as diversas interpretações e visões sobre os impactos da inteligência artificial nas relações de trabalho. Conforme destacado por Cozman et al. (2021, p. 98), a análise interdisciplinar é essencial para compreender a complexidade dos desafios e oportunidades associados à IA permitindo uma discussão mais rica e aprofundada

sobre o tema. Essa metodologia permitiu identificar tendências, lacunas e recomendações que podem contribuir para o avanço do debate acadêmico e para a formulação de políticas públicas e empresariais mais eficazes.

A partir dessa base teórica, o estudo buscou explorar as interações entre tecnologia, economia e sociedade, analisando como a inteligência artificial está moldando o futuro das relações de emprego. Essa abordagem permitiu identificar não apenas os desafios associados à automação e à substituição de mão de obra humana, mas também as oportunidades para a criação de novos modelos de trabalho, mais flexíveis e alinhados às demandas da era digital. Assim, o estudo contribuiu para uma compreensão mais abrangente e equilibrada do papel da inteligência artificial no mercado de trabalho contemporâneo, destacando a importância de uma abordagem integrada e colaborativa para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades dessa transformação tecnológica.

2. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E SUA PRESENÇA NO MERCADO DE TRABALHO

Inteligência artificial (IA) é um termo que designa a área de estudo dedicada ao desenvolvimento de sistemas capazes de simular a inteligência humana. Ao longo dos anos, os pesquisadores obtiveram resultados notáveis nessa área, mas para apreciar esses feitos, é preciso antes entender o conceito de IA (Russell; Norvig, 2013, p. 1).

O conceito e definição desse termo é muito discutida entre pesquisadores da área, se analisada literalmente pelo nome, segundo Rosa (2011), “artificial” pode ser conceituado como tudo feito pelo homem e não pela natureza, postigo. E “inteligência” seria o conhecimento, compreensão, aprendizado, pensar e resolução. (Rosa, 2011, p. 15).

A IA, segundo Cozman e Neri, é caracterizada por “sistemas que pensam como humanos; que agem como humanos; que pensam racionalmente; que agem racionalmente” (2021, p. 21). Essa busca por simular a inteligência humana, aliada aos avanços da 4ª Revolução Industrial, tem como propósito principal desenvolver sistemas capazes de realizar tarefas complexas com racionalidade e eficiência, promovendo a transformação de diversos setores.

A integração da tecnologia no dia a dia transformou radicalmente a sociedade. A internet, em particular, revolucionou setores como comércio, política e entretenimento, tornando-se o principal canal de circulação de informações, acessível a qualquer hora e em qualquer lugar (Castells, 2019, p. 45).

A integração da inteligência artificial em diversas áreas do direito é inegável. Seja na coleta de provas, na automação de processos ou na tomada de decisões, a IA exerce um papel cada vez mais relevante. Diante desse cenário, a regulamentação internacional da IA se torna imperativa para garantir o uso ético e responsável dessa tecnologia. A iniciativa da Comissão Europeia em 2018 demonstra a urgência desse debate em escala global (Silva, 2020, p. 52).

O ordenamento jurídico brasileiro contempla atualmente uma variedade de modalidades de acordo para a prestação de serviços. Dentre essas, a relação de trabalho e a relação de emprego se destacam como um dos objetos de estudo deste artigo. Segundo a doutrina pacificada, a relação de emprego se configura como uma espécie do gênero relação de trabalho. Muitas vezes confundidos, os dois institutos apresentam, na verdade, diferenças significativas (Delgado, 2021, p. 125).

Para Mauricio Godinho Delgado, relação de trabalho "refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano" (2019, p. 334), em outras palavras, todo trabalho humano que não se caracteriza como relação de emprego é considerado relação de trabalho. Cite-se como exemplo de relação de trabalho o trabalhador autônomo, o estagiário, o trabalhador avulso e o eventual (Delgado, 2019, p. 334).

A relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho, com características próprias e grande relevância para o Direito do Trabalho, como bem demonstra Delgado (2018, p. 272).

Mauricio Godinho Delgado ensina que:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou a efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados (Delgado, 2019, p. 340).

Fabiano Hartmann e Marina de Alencar Araripe, (2020) vão dizer que a presença da Inteligência Artificial (IA) no mercado de trabalho tem aumentado constantemente ao longo dos anos, com a tecnologia de IA desempenhando um papel cada vez mais importante na transformação da forma como as empresas operam. Desde chatbots automatizados de atendimento ao cliente altamente sofisticados até algoritmos avançados usados nos processos de contratação, a IA está remodelando drasticamente o cenário do emprego. Com a capacidade incrível de analisar grandes quantidades de dados em tempo recorde e realizar tarefas que anteriormente eram

exclusivamente realizadas por seres humanos, a IA está otimizando operações e aumentando significativamente a eficiência em diversas indústrias (Hartmann; Araripe, 2020, p. 58).

No entanto, à medida que a IA se torna mais integrada ao mercado de trabalho, preocupações legítimas sobre o deslocamento potencial de trabalhadores humanos também surgem (Antunes, 2018, p. 132).

O rápido avanço da IA levanta questões sobre o futuro do trabalho e a necessidade de programas de aprimoramento e reciclagem para garantir que os trabalhadores humanos se mantenham relevantes no mercado. Embora a IA traga inúmeras vantagens em termos de eficiência e produtividade, é importante abordar as implicações éticas e econômicas que ela apresenta (Druck, 2020, p. 98).

À medida que a IA continua a avançar, é crucial que as empresas e formuladores de políticas reconheçam e entendam profundamente as implicações dessas tecnologias disruptivas no mercado de trabalho. Esforços devem ser feitos para garantir que a implantação da IA seja feita de maneira ética e responsável, levando em consideração o impacto nas vidas dos trabalhadores e a necessidade de programas de reciclagem e requalificação para aqueles que podem ser afetados negativamente pela automação (Delgado, 2021, p. 331). A criação de um equilíbrio entre humanos e máquinas é essencial para garantir um futuro sustentável para todos os setores da economia (Marr, 2019, p. 47).

Embora a Inteligência Artificial represente avanços significativos no mercado de trabalho, é importante que suas implicações éticas, sociais e econômicas sejam cuidadosamente consideradas. À medida que navegamos por este novo contexto impulsionado pela IA, devemos garantir que os benefícios dessas tecnologias sejam compartilhados por todos, minimizando o impacto negativo nas pessoas (Souza, 2020, p. 93). A integração da IA no mercado de trabalho exige uma abordagem colaborativa entre empresas, governos e sociedade, a fim de garantir uma transição suave e equitativa para esta nova era da revolução tecnológica (Marr, 2019, p. 58).

No geral, a presença cada vez mais abrangente e avançada da inteligência artificial no mercado de trabalho tem impactos tanto positivos como negativos. Enquanto as tecnologias de IA continuam a evoluir e se tornar mais sofisticadas, elas têm o potencial de impulsionar significativamente a produtividade e a inovação em diversos setores. Por exemplo, a automação de tarefas repetitivas e rotineiras pode liberar os profissionais para se concentrarem em atividades mais criativas e estratégicas (Marr, 2019, p. 41).

Além disso, a IA também pode ajudar na tomada de decisões complexas, fornecendo análises de dados precisas e insights valiosos (Brynjolfsson; McAfee, 2014, p. 57).

No entanto, é importante considerar cuidadosamente o impacto da IA no futuro do trabalho e na força de trabalho. Embora a automação possa trazer eficiência e benefícios econômicos, ela também levanta preocupações sobre a substituição de empregos humanos. À medida que as máquinas se tornam mais capazes de realizar tarefas anteriormente executadas por seres humanos, é fundamental que as empresas e as autoridades tomem medidas proativas para garantir que os profissionais estejam preparados para as mudanças e tenham as habilidades necessárias para competir nesse novo cenário (Brynjolfsson; McAfee, 2014, p. 72).

A necessidade de requalificação e aquisição de novas habilidades também é um fator importante a ser considerado. Conforme a IA avança, certas profissões podem se tornar obsoletas ou passar por transformações significativas. É essencial que as pessoas tenham acesso a programas de treinamento e educação que lhes permitam adquirir as habilidades necessárias para se adaptarem às novas demandas do mercado de trabalho (Brynjolfsson; McAfee, 2014, p. 85).

Além disso, é crucial que as empresas e os governos desenvolvam políticas e estratégias adequadas para mitigar possíveis desigualdades e garantir uma transição justa para todos os trabalhadores (Antunes, 2019, p. 112).

Ao entender as implicações da IA no mercado de trabalho e adotar medidas adequadas, pode-se trabalhar rumo a um futuro de trabalho mais inclusivo e sustentável. A colaboração entre empresas, formuladores de políticas, educadores e profissionais é fundamental para garantir que a IA seja aproveitada de maneira responsável e que seus benefícios sejam distribuídos de forma equitativa (Sennett, 2012, p. 76).

Com uma abordagem estratégica e centrada no ser humano, podemos aproveitar ao máximo o potencial da IA como uma ferramenta para impulsionar o progresso e melhorar as condições de trabalho (Brynjolfsson; McAfee, 2014, p. 103).

Diante da crescente integração da inteligência artificial em diversos setores da sociedade, nessa perspectiva, este artigo de revisão bibliográfica, busca lançar a luz sobre as preocupações sobre a complexa dinâmica entre o uso máquinas e sistemas dominados por inteligência artificial e os impactos causados nas relações de trabalho (Antunes, 2019, p. 55).

3. A SUBSTITUIÇÃO DA MÃO DE OBRA HUMANA PELA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Conforme Klaus Schwab (2016, p.20), a sociedade contemporânea encontra-se no limiar de uma revolução tecnológica sem precedentes. Essa transformação profunda está redefinindo a maneira como interagimos com o mundo, como realizamos nossas atividades profissionais e como nos relacionamos uns com os outros. Tecnologias inovadoras, como a manufatura digital, a Internet das Coisas, a inteligência artificial e a robótica avançada, são os principais motores dessa nova era.

A Quarta Revolução Industrial não é definida por um conjunto de tecnologias emergentes em si mesmas, mas a transição em direção a novos sistemas que foram construídos sobre a infraestrutura da revolução digital (anterior). A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos (Schwab, 2016, p. 20).

A inserção da Inteligência Artificial (IA) no campo das relações de trabalho representa uma revolução tanto para o ambiente corporativo quanto para a dinâmica processual. A sua implementação nos processos produtivos empresariais e industriais traz uma dualidade de impactos. Por um lado, promove uma evidente otimização de recursos e tempo, especialmente em funções que antes demandavam intenso esforço humano (Antunes, 2018, p. 45).

Por outro lado, a aplicação da IA em processos produtivos tem gerado discussões sobre as mudanças nos contratos de trabalho e nas responsabilidades empresariais (Teixeira; Gomes, 2020, p. 78). A automação de tarefas repetitivas, além de economizar mão de obra, possibilita que os trabalhadores sejam realocados para funções de maior complexidade e valor agregado (Bridi Filho, 2019, p. 67). Para Schwab (2016, p. 89), no entanto, essa transição tecnológica também suscita questões sobre a substituição de postos de trabalho e a precarização de algumas funções, o que pode gerar impactos na estabilidade do emprego e nas negociações coletivas.

No que tange à gestão de recursos humanos, a IA transformou o recrutamento e a seleção de pessoal. Algoritmos complexos, ao analisar grandes volumes de dados de candidatos, podem diminuir o viés humano nas escolhas, proporcionando uma seleção mais objetiva e imparcial (Soares, 2021, p. 103). De acordo com Delgado (2021, p. 215), há uma preocupação crescente com a transparência desses processos e os possíveis vieses presentes nos próprios algoritmos,

uma vez que, sem uma adequada regulação, decisões automatizadas podem reforçar desigualdades, mesmo que não intencionais.

Nos tribunais, a aplicação da IA, como visto no exemplo do projeto VICTOR do Supremo Tribunal Federal, é um avanço significativo para lidar com o acúmulo de processos, particularmente em áreas como o Direito do Trabalho, onde há um alto volume de demandas repetitivas (Brasil; STF, 2023). O uso da IA para identificar padrões em processos e acelerar a triagem de casos repetitivos é uma inovação que responde à necessidade de celeridade processual. Isso se mostra particularmente importante no cenário atual, em que a morosidade judicial afeta diretamente os trabalhadores e empresas, tornando o desfecho de litígios laborais muitas vezes ineficaz diante da urgência de resolução (Vianna; Silva, 2020, p. 58).

Entretanto, esse cenário de automação processual também levanta questionamentos quanto à substituição de juízes e servidores em atividades tipicamente humanas, como a interpretação de normas e a consideração das especificidades de cada caso. A adoção de IA nos tribunais deve ser balanceada com a necessidade de garantir que o julgamento não perca o elemento humano essencial, particularmente em casos que demandam maior sensibilidade e equidade na análise dos fatos e das provas. Dessa forma, a interação entre IA e Direito do Trabalho deve ser acompanhada de perto, com o objetivo de preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores e assegurar que a inovação tecnológica caminhe lado a lado com o respeito aos princípios constitucionais e processuais que regem a justiça laboral (Vianna; Silva, 2020, p. 72).

A Inteligência Artificial (IA) no contexto das relações de trabalho traz uma série de vantagens que transcendem os limites tradicionais da gestão empresarial e da operação industrial (Brynjolfsson; McAfee, 2014, p. 68). O aumento da produtividade é um dos benefícios mais imediatos, uma vez que a automação proporcionada pela IA libera os trabalhadores de tarefas monótonas e repetitivas, permitindo-lhes concentrar esforços em atividades de maior valor intelectual e criativo. Isso não só otimiza o tempo e os recursos das empresas, mas também pode estimular o desenvolvimento profissional dos empregados, promovendo capacitações e alocação em posições que demandam maior qualificação (Marr, 2019, p. 62).

A precisão nas tomadas de decisão é outra vantagem crucial que a IA oferece. Ferramentas analíticas baseadas em algoritmos de aprendizado de máquina (machine learning) conseguem identificar padrões ocultos em grandes volumes de dados, possibilitando ao empregador prever comportamentos de mercado, ajustar estratégias de produção e até antever crises ou oportunidades de crescimento. Isso aumenta a capacidade da empresa de se adaptar a um

mercado cada vez mais dinâmico, proporcionando uma vantagem competitiva (Marr, 2019, p. 78).

Além disso, a IA contribui para a racionalização das decisões de gestão de pessoal, reduzindo o risco de escolhas baseadas em intuições ou preconceitos inconscientes (Russell; Norvig, 2013, p. 245). Para os trabalhadores, a IA também pode trazer melhorias significativas nas condições de trabalho. A automação de tarefas perigosas ou desgastantes, como a operação de máquinas pesadas ou o trabalho em ambientes hostis, contribui diretamente para a preservação da saúde física e mental dos colaboradores. Com a IA assumindo essas funções, os acidentes de trabalho e os índices de doenças ocupacionais tendem a diminuir, gerando impactos positivos tanto para o trabalhador quanto para o empregador, que se beneficia da redução de absenteísmo e dos custos relacionados à saúde ocupacional (Antunes, 2019, p. 113).

No âmbito das avaliações de desempenho, a IA oferece a promessa de um processo mais justo e transparente. Ao analisar de maneira sistemática o comportamento e os resultados de cada trabalhador com base em dados objetivos, como produtividade, tempo de execução de tarefas e outros indicadores mensuráveis, a IA pode minimizar a subjetividade comum em avaliações tradicionais (Marr, 2019, p. 86). Isso pode ser um avanço importante no combate a discriminações baseadas em critérios como gênero, raça ou idade, já que os algoritmos, se corretamente programados e auditados, são capazes de avaliar com equidade e consistência (Soares, 2021, p. 53).

No entanto, é preciso cautela com o uso indiscriminado desses sistemas. A coleta e análise de grandes volumes de dados sobre o desempenho dos trabalhadores pode levar a questões de privacidade e à sensação de vigilância constante, o que pode impactar negativamente o ambiente de trabalho e a relação de confiança entre empregador e empregado. Além disso, é necessário garantir que os algoritmos sejam regularmente revisados e que as decisões baseadas em IA sejam passíveis de contestação, assegurando que a justiça e o tratamento humanizado permaneçam centrais nas relações de trabalho (Ferreira, 2020, p. 44).

Por fim, a IA, ao ser bem aplicada, pode se tornar uma aliada tanto para a empresa quanto para o trabalhador, elevando o nível de eficiência e justiça nas relações laborais. Contudo, é essencial que a sua implementação seja acompanhada de uma regulamentação adequada, que proteja os direitos dos trabalhadores e garanta a transparência e ética nas decisões automatizadas (Delgado, 2021, p. 312).

Isso inclui a necessidade de acordos coletivos que envolvam o uso de IA no ambiente de trabalho, a fim de mitigar potenciais riscos e assegurar que os benefícios sejam distribuídos de maneira equitativa (Souza, 2020, p. 58).

A substituição de mão-de-obra humana por IA nas relações de trabalho é um dos aspectos mais críticos e desafiadores da transformação digital no ambiente laboral. A automatização, especialmente em setores de baixa qualificação, tende a intensificar a vulnerabilidade dos trabalhadores cujas atividades são facilmente substituíveis por máquinas ou algoritmos. Funções rotineiras e previsíveis, como operadores de máquinas, caixas de supermercado ou trabalhadores em linhas de montagem, são as mais suscetíveis a serem absorvidas pela IA, o que, por um lado, eleva a eficiência produtiva, mas, por outro, ameaça a estabilidade do emprego de milhões de pessoas (Antunes, 2019, p. 98).

Essa dinâmica provoca um efeito de deslocamento significativo, conhecido como 'desemprego tecnológico', onde a velocidade da automação não é acompanhada por políticas eficazes de requalificação ou redistribuição de trabalhadores para funções mais complexas. Nesse cenário, o aumento da desigualdade social é uma consequência natural, à medida que os trabalhadores que não possuem habilidades técnicas ou qualificações mais avançadas encontram dificuldades em se recolocar no mercado de trabalho. Esse fenômeno reforça a dicotomia entre os trabalhadores altamente qualificados, que conseguem adaptar-se ao novo contexto, e aqueles cujas funções se tornam obsoletas. (Antunes, 2018, p. 122).

Além disso, a automação pode contribuir para a precarização das relações laborais. A criação de empregos temporários ou de natureza flexível, sem as proteções e garantias asseguradas pela legislação trabalhista tradicional, pode se intensificar em um mercado em que as empresas buscam reduzir custos e aumentar a flexibilidade (Antunes, 2018, p. 95). Postos de trabalho em plataformas digitais, como os empregos no setor de entrega ou transporte por aplicativos, já evidenciam essa tendência, caracterizados por uma ausência de vínculo empregatício formal e, muitas vezes, por uma remuneração instável (Delgado, 2021, p. 188).

Esse tipo de relação de trabalho, associado ao uso de IA para a gestão de rotinas e produtividade, representa um desafio para os sistemas jurídicos que devem regular essas novas formas de ocupação e garantir que os direitos fundamentais dos trabalhadores não sejam comprometidos (Souza, 2020, p. 73). Do ponto de vista jurídico, a IA também apresenta desafios no âmbito processual. A aplicação de IA nos tribunais, embora promissora em termos de celeridade e eficiência, especialmente em sistemas sobrecarregados como o da Justiça do

Trabalho, exige cautela. O uso de algoritmos para auxiliar na triagem ou até mesmo na decisão de processos pode entrar em conflito com princípios basilares do direito, como o da ampla defesa e do contraditório (Vianna; Silva, 2020, p. 81).

Muitas vezes, as decisões tomadas por IA são resultado de processos de 'caixa-preta', onde os mecanismos que levam a uma determinada conclusão não são completamente transparentes ou compreensíveis para as partes envolvidas (Zaneti Júnior, 2021, p. 110). Isso levanta questões sobre a possibilidade de contestação de uma decisão, dado que os algoritmos, embora precisos em muitos casos, podem conter vieses ou falhas de programação que afetam diretamente a justiça das decisões. (Zaneti Júnior, 2021, p. 115). O risco da IA comprometer a personalização do julgamento é real, principalmente em casos trabalhistas, que frequentemente envolvem especificidades complexas e exigem uma análise cuidadosa das condições de trabalho, provas testemunhais e circunstâncias individuais. A redução dessas questões a padrões identificados por algoritmos pode resultar em injustiças, sobretudo quando o processo automatizado não considera nuances que seriam evidentes a um juiz humano (Zaneti Júnior, 2021, p. 118).

Dessa forma, há uma preocupação legítima quanto à manutenção da equidade nas decisões judiciais automatizadas, exigindo que a IA seja vista como uma ferramenta auxiliar, mas jamais substituta do julgamento humano (Vianna; Silva, 2020, p. 90). A introdução de IA nas relações de trabalho e no sistema judicial, portanto, exige uma regulamentação clara e uma revisão contínua das suas implicações éticas e sociais. É fundamental que o legislador e os tribunais estejam atentos a esses desafios, promovendo um equilíbrio entre inovação e proteção dos direitos dos trabalhadores, para evitar um cenário de precarização e desumanização das relações laborais. (Delgado, 2021, p. 298).

O uso de ferramentas de IA nos tribunais, especialmente no contexto do Direito do Trabalho, oferece uma série de benefícios práticos, mas também suscita desafios profundos. A promessa de uma maior eficiência é um dos principais atrativos, visto que a IA pode automatizar a análise de grandes volumes de processos, acelerar a triagem de causas e identificar padrões jurisprudenciais de forma muito mais rápida do que o trabalho exclusivamente humano (Vianna; Silva, 2020, p. 66).

A identificação de padrões repetitivos, como em ações envolvendo demandas idênticas, como pedidos de horas extras ou adicional de insalubridade, contribui para reduzir o tempo gasto na análise desses casos, promovendo uma celeridade processual que responde a uma demanda urgente de um Judiciário sobrecarregado (Zaneti Júnior, 2021, p. 105).

Além disso, a previsibilidade das decisões judiciais pode ser ampliada com o uso de IA, uma vez que os algoritmos são capazes de cruzar vastos bancos de dados jurisprudenciais e identificar precedentes que possam guiar a solução de novos casos (Zaneti Júnior, 2021, p. 109). Isso pode contribuir para uma maior uniformidade nas decisões judiciais, um benefício importante no Direito do Trabalho, onde muitas vezes há divergências entre diferentes tribunais regionais ou até mesmo entre decisões de juízes da mesma instância. A unificação da jurisprudência pode trazer mais segurança jurídica para empregadores e empregados, permitindo-lhes prever com maior precisão os possíveis resultados de um litígio e, assim, evitar o prolongamento desnecessário de disputas (Vianna; Silva, 2020, p. 79).

No entanto, o desafio da transparência nas decisões automatizadas é um ponto crítico. Embora os algoritmos sejam eficientes na análise de dados e na identificação de padrões, eles operam com base em regras numéricas e estatísticas que nem sempre são de fácil compreensão para os operadores do Direito. A falta de transparência sobre o funcionamento interno desses sistemas, o que é frequentemente referido como o problema da 'caixa-preta' pode comprometer o controle e a supervisão sobre as decisões geradas pela IA (Zaneti Júnior, 2021, p. 112).

Essa questão se agrava quando lidamos com temas sensíveis e subjetivos, como danos morais, assédio e discriminação, que são extremamente comuns nas ações trabalhistas. Essas questões exigem uma avaliação que vai além dos dados objetivos; dependem de uma compreensão profunda das dinâmicas humanas, das interações interpessoais no ambiente de trabalho e do impacto psicológico sobre o trabalhador. A IA, que se baseia na análise de padrões históricos, pode não captar nuances emocionais ou contextos específicos que são essenciais para uma decisão justa em casos desse tipo (Souza, 2020, p. 63).

Por exemplo, algoritmos podem subestimar o impacto de um ambiente de trabalho tóxico ou não reconhecer adequadamente o grau de sofrimento psicológico causado por uma situação de assédio, se os dados históricos que alimentam o sistema não incluírem essas variáveis de forma significativa (Zaneti Júnior, 2021, p. 115). Além disso, o uso de IA no Direito do Trabalho pode colocar em desvantagem aqueles operadores do Direito que não possuem formação técnica para compreender o funcionamento desses sistemas. Magistrados e advogados, tradicionalmente formados nas ciências jurídicas, podem enfrentar dificuldades para lidar com a complexidade técnica dos algoritmos, o que afeta sua capacidade de questionar adequadamente as decisões automatizadas (Souza, 2020, p. 45).

A falta de familiaridade com a tecnologia pode levar a uma aceitação acrítica dos resultados apresentados pela IA, o que enfraquece o controle judicial sobre a aplicação desses sistemas e pode resultar em injustiças não intencionais (Zaneti Júnior, 2021, p. 104). Para mitigar esses riscos, é essencial que o uso de IA nos tribunais seja acompanhado de uma supervisão humana robusta e de um sistema de transparência que permita a auditoria das decisões geradas pelos algoritmos. O papel do magistrado como árbitro final deve ser preservado, garantindo que as decisões sejam revisadas e ajustadas conforme necessário, com base nas especificidades de cada caso (Zaneti Júnior, 2021, p. 117).

Além disso, é necessário que os advogados e juízes recebam formação técnica contínua para compreender e questionar o uso de IA de maneira eficaz, garantindo que o direito de defesa e o contraditório não sejam comprometidos. (Vianna; Silva, 2020, p. 72). A introdução da IA nos tribunais, especialmente no campo trabalhista, deve ser vista como um instrumento para aprimorar, e não substituir, a atuação humana. A tecnologia deve ser uma aliada na busca por eficiência e uniformidade, mas nunca à custa dos princípios fundamentais de justiça e equidade que regem o Direito do Trabalho (Vianna; Silva, 2020, p. 88).

A longo prazo, a incorporação crescente da Inteligência Artificial (IA) nas relações de trabalho desafia profundamente as estruturas econômicas e sociais da sociedade brasileira. A automação de funções que hoje são desempenhadas por trabalhadores humanos, especialmente em áreas de baixa qualificação, pode transformar o conceito de emprego, exigindo uma reconfiguração do próprio sistema trabalhista e das proteções que ele oferece (Antunes, 2018, p. 132). Esse fenômeno não é uma novidade em termos históricos, a Revolução Industrial já provocou um processo semelhante, mas a escala e a velocidade com que a IA altera os setores produtivos tornam a resposta a esse desafio particularmente urgente e complexa (Delgado, 2021, p. 315).

Um dos principais impactos de longo prazo da IA é a necessidade de adaptação das leis trabalhistas. O modelo de emprego tradicional, fundado em vínculos formais e em garantias como jornada de trabalho fixa, férias e proteção contra demissões injustas, enfrenta uma crescente pressão para se transformar (Delgado, 2021, p. 287). A automação tende a gerar postos de trabalho temporários, flexíveis e, muitas vezes, informais, sem os benefícios e proteções do emprego convencional. A legislação trabalhista brasileira, conhecida por seu caráter protetivo e sua preocupação com a dignidade do trabalhador, precisará evoluir para lidar com esse novo cenário, oferecendo um equilíbrio entre a proteção dos direitos dos

trabalhadores e a necessidade de adaptação a um mercado de trabalho mais dinâmico e tecnológico (Nascimento, 2019, p. 143).

A Inteligência Artificial (IA) está gerando transformações significativas nas relações de trabalho, particularmente ao criar novas oportunidades em áreas como a gestão e programação de tecnologias. No entanto, essas novas vagas de trabalho geralmente requerem habilidades técnicas avançadas, como conhecimento em ciência de dados e administração de sistemas de IA. Isso coloca uma pressão sobre o sistema educacional, que precisa adaptar-se para qualificar a força de trabalho atual. Caso contrário, muitos trabalhadores podem ser abandonados, sem as competências necessárias para competir nesse novo mercado (Graminho, 2022, p. 47) .

Ao mesmo tempo, destaca-se a importância de programas de requalificação e educação contínua, já que, sem um investimento substancial nessas áreas, o aumento da desigualdade no mercado de trabalho poderá se intensificar, à medida que alguns trabalhadores conseguem acompanhar as mudanças tecnológicas, enquanto outros não (Arena, 2021, p. 91). A lacuna entre os trabalhadores que possuem as competências para utilizar e gerenciar a IA e aqueles que serão substituídos por ela pode se ampliar, resultando em um aumento do desemprego estrutural. Esse tipo de desemprego é caracterizado pela incompatibilidade entre as qualificações da força de trabalho e as demandas do mercado (Sousa; Vuala; Junior, 2023, p. 7).

Essa tendência pode também intensificar a concentração de riqueza, uma vez que a automação aumenta a produtividade sem necessariamente aumentar os salários ou melhorar as condições de trabalho de forma equivalente. As empresas que adotarem a IA em larga escala poderão aumentar seus lucros ao reduzir custos com mão-de-obra, mas, se essas economias não forem redistribuídas de forma equitativa, haverá um desequilíbrio crescente entre capital e trabalho. A concentração de riqueza nas mãos de poucos pode levar a uma ampliação das desigualdades sociais e econômicas, exacerbando os problemas de pobreza e exclusão já presentes na sociedade brasileira (Bramante, 2022, p. 47).

Outro aspecto importante a ser considerado a longo prazo é o impacto psicológico e social da automação no trabalhador. A substituição de trabalhadores por máquinas não afeta apenas o aspecto econômico, mas também a dignidade e a identidade dos trabalhadores. O trabalho é, para muitos, uma fonte de realização pessoal e social, e a perda de um emprego devido à automação pode resultar em sentimentos de inutilidade e exclusão (Comério, 2023, p. 15).

Além disso, sem uma rede de proteção social sólida e políticas de suporte psicológico e social, os trabalhadores que enfrentam a automação podem vivenciar graves crises pessoais e

familiares (Dalpra, 2019, p. 75). Do ponto de vista jurídico, o Brasil precisará revisar e adaptar sua estrutura legal para acompanhar as inovações tecnológicas trazidas pela IA. As leis trabalhistas, formuladas em um contexto de emprego industrial e de economia formal, devem evoluir para contemplar novas formas de contrato de trabalho, como os empregos flexíveis e temporários que surgem com o avanço da IA (Azevedo, 2020, p. 18).

A regulamentação da proteção de dados pessoais dos trabalhadores se torna um aspecto central nesse cenário, especialmente com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que estabelece diretrizes rigorosas sobre o tratamento de informações pessoais (Barzotto, 2022, p. 45). No âmbito do Direito do Trabalho, a revolução tecnológica promovida pela IA exige dos operadores do Direito e dos tribunais uma compreensão aprofundada das novas ferramentas tecnológicas. A aplicação do Direito não pode ser estática frente a essas inovações disruptivas; ao contrário, deve evoluir para garantir os princípios centrais do Direito do Trabalho, como a dignidade do trabalhador, a proteção contra arbitrariedades e o direito à ampla defesa. (Gauriau, 2023, p. 50).

Isso requer dos operadores do Direito uma combinação de conhecimento técnico sobre IA e um compromisso ético com a preservação dos direitos humanos no ambiente de trabalho (Bramante, 2022, p. 65). A integração bem-sucedida da IA deve passar por uma regulamentação cuidadosa e amplamente discutida pelo Congresso Nacional, com a adoção de práticas empresariais éticas e a criação de políticas públicas inclusivas, que assegurem um futuro do trabalho mais justo e sustentável (Comerio, 2023, p. 77).

4. FUTURO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

As relações de emprego estão passando por transformações significativas, impulsionadas pelo avanço tecnológico e pelas novas dinâmicas econômicas globais. Nesse contexto, estudos apontam para uma crescente automação no mercado de trabalho, que impacta diretamente a estrutura do emprego e as relações entre empregadores e trabalhadores. Segundo Schwab (2016, p. 45), a Quarta Revolução Industrial traz consigo um cenário de automação e digitalização que redefine não apenas a forma como o trabalho é realizado, mas também os próprios conceitos de emprego e produtividade. Essa perspectiva é complementada por Druck (2021, p. 78), que argumenta que as mudanças tecnológicas estão exacerbando a precarização das condições laborais, especialmente em economias periféricas, onde o acesso a tecnologias disruptivas é limitado.

Ainda nesse panorama, o conceito de trabalho em rede, discutido por Castells (2019, p. 112), ganha relevância ao demonstrar como as novas tecnologias possibilitam uma conexão global entre trabalhadores, porém frequentemente reforçam a fragmentação e a desigualdade. Essa desigualdade, como sugere Brynjolfsson e McAfee (2014, p. 63), ocorre não apenas entre países, mas também entre diferentes setores econômicos e perfis profissionais, criando o que eles denominam "paradoxo da produtividade". A introdução de sistemas de inteligência artificial no ambiente de trabalho intensifica essas discrepâncias, pois, enquanto alguns profissionais são beneficiados pelo aumento da eficiência, outros enfrentam o risco de desemprego estrutural, como observam Guimarães et al. (2020, p. 115).

A precarização das relações laborais também é uma preocupação levantada por Antunes (2018, p. 34), que destaca o surgimento de um "novo proletariado de serviços" na era digital. Esse fenômeno, descrito como a "uberização" do trabalho, configura relações contratuais que oferecem flexibilidade, mas frequentemente negligenciam direitos trabalhistas básicos. A visão de Antunes converge com a de Arena (2021, p. 89), que alerta para os desafios éticos e jurídicos impostos pela inteligência artificial, especialmente em relação à discriminação algorítmica e ao monitoramento intensivo de trabalhadores. Nesse sentido, Arena afirma que a ausência de regulamentação clara pode agravar a vulnerabilidade de certos grupos no mercado de trabalho.

Outro ponto relevante é a relação entre as mudanças tecnológicas e as políticas de inclusão no ambiente laboral. Arruda et al. (2022, p. 56) destacam que a implementação de tecnologias educacionais é crucial para mitigar os impactos negativos da automação e promover a capacitação dos trabalhadores. Essa perspectiva é corroborada por Rosa (2011, p. 98), que enfatiza a necessidade de políticas públicas voltadas para a formação em áreas estratégicas como ciência de dados e inteligência artificial. Além disso, Barzotto e Graminho (2022, p. 73) discutem como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) pode servir como instrumento para proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente no contexto de processos seletivos automatizados.

A questão do desemprego tecnológico é amplamente debatida por autores como Pochmann (2014, p. 85), que argumenta que as novas tecnologias, embora prometam maior eficiência e redução de custos, frequentemente resultam em exclusão social e aumento da desigualdade. A análise de Pochmann é complementada por Bridi Filho (2020, p. 54), que aponta que o Brasil enfrenta desafios específicos para integrar as tecnologias digitais ao mercado de trabalho sem comprometer os direitos laborais. Nesse sentido, a discussão de Nascimento (2019, p. 41) sobre

as inovações tecnológicas no Direito do Trabalho destaca a importância de adaptação legislativa para acompanhar as mudanças nas relações laborais, buscando equilibrar eficiência econômica e justiça social.

A transformação digital também gera novos paradigmas no recrutamento e na gestão de talentos. Soares (2021, p. 69) aborda como a inteligência artificial está remodelando processos de seleção de pessoal, trazendo benefícios como agilidade e precisão, mas também levantando questões éticas relacionadas à privacidade e à discriminação. Ferreira (2020, p. 38) complementa essa discussão ao sugerir que a adoção de ferramentas tecnológicas no ambiente de trabalho deve ser acompanhada por práticas de governança ética, garantindo que a automação sirva para melhorar as condições laborais e não para intensificar desigualdades.

A relação entre inteligência artificial e trabalho é ainda aprofundada por Marr (2019, p. 102), que identifica como empresas líderes utilizam tecnologias de IA para otimizar operações e reduzir custos. No entanto, essa busca por eficiência pode ter impactos adversos, como observado por Gomes et al. (2020, p. 124), que apontam para a necessidade de estratégias que integrem o avanço tecnológico com a sustentabilidade social e econômica. A sustentabilidade, nesse contexto, não se limita ao meio ambiente, mas abrange também o equilíbrio nas relações de trabalho, como discute Delgado (2021, p. 67) em sua análise sobre o Direito do Trabalho na era digital.

Por outro lado, as transformações no mercado de trabalho também oferecem oportunidades para inovação e empreendedorismo. A visão de Schwab (2016, p. 119) sobre a Quarta Revolução Industrial enfatiza o papel das *startups* e das plataformas digitais como catalisadores de novos modelos de negócio. Essa perspectiva é enriquecida por Martins (2021, p. 72), que analisa como esses novos modelos impactam as relações trabalhistas, muitas vezes desafiando os paradigmas tradicionais do emprego formal. Essa análise encontra eco nas reflexões de Arariboia (1998, p. 45), que destaca o papel da educação e da qualificação profissional como elementos-chave para enfrentar os desafios impostos pela automação e pela economia digital.

Ainda assim, a literatura aponta para a importância de uma abordagem regulatória que contemple as especificidades das relações de trabalho em um contexto digital. Azevedo (2020, p. 23) explora como o Direito do Trabalho pode ser ajustado para lidar com questões como discriminação algorítmica e segurança de dados, enquanto Vianna e Silva (2020, p. 81) enfatizam a necessidade de uma regulação que promova a inclusão e a equidade no mercado de trabalho. Nesse sentido, a análise de Dalpra (2019, p. 75) sobre a proteção do trabalho na

Quarta Revolução Industrial reforça a urgência de ações integradas entre governos, empresas e organizações da sociedade civil.

Por fim, a literatura destaca a relevância de um diálogo interdisciplinar para compreender e abordar os desafios do futuro das relações de emprego. Cozman et al. (2021, p. 98) ressaltam a importância de integrar conhecimentos de ciência da computação, economia e direito para criar soluções sustentáveis. Essa visão é corroborada por Sennett (2001, p. 112), que aponta que a construção de um futuro laboral mais justo depende de uma compreensão profunda das mudanças sociais e tecnológicas em curso. Assim, enquanto as transformações no mercado de trabalho representam desafios consideráveis, elas também oferecem oportunidades para reimaginar as relações de emprego em um mundo cada vez mais interconectado e tecnológico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada sobre os impactos da inteligência artificial nas relações de trabalho permitiu uma análise abrangente e fundamentada das transformações que essa tecnologia vem promovendo no mercado laboral. Com base nos objetivos traçados, o estudo buscou compreender as principais áreas de aplicação da inteligência artificial no ambiente corporativo, identificar seus benefícios e desafios, além de discutir as implicações éticas, legais e sociais decorrentes de sua implementação. A problemática que norteou a investigação, centrada na possibilidade de a inteligência artificial representar uma ameaça à mão de obra humana, foi respondida com base em uma análise crítica e embasada, permitindo conclusões que dialogam diretamente com os objetivos estabelecidos.

A investigação revelou que a inteligência artificial exerce influência significativa nas relações de trabalho, tanto em termos de eficiência quanto de reconfiguração das dinâmicas laborais. As principais aplicações identificadas incluem a automação de processos operacionais, a melhoria da tomada de decisão empresarial e a personalização de produtos e serviços, o que demonstra um potencial expressivo para impulsionar a competitividade e a inovação no ambiente corporativo. Entretanto, a substituição de mão de obra humana por sistemas automatizados tem gerado efeitos adversos, como o aumento do desemprego estrutural em setores tradicionalmente dependentes de trabalhos manuais e a precarização de vínculos empregatícios. Essas conclusões indicam que a inteligência artificial, apesar de representar uma ferramenta poderosa para o crescimento econômico, também exige atenção e estratégias para mitigar impactos negativos sobre os trabalhadores.

Os resultados alcançados mostraram que os desafios associados à inteligência artificial vão além das questões técnicas e econômicas, abrangendo também implicações éticas e jurídicas que necessitam de abordagem prioritária. Dentre essas questões, destacaram-se a discriminação algorítmica, a falta de transparência nos processos automatizados e as possíveis violações à privacidade dos trabalhadores. Assim, a implementação da inteligência artificial nas organizações precisa ser acompanhada de práticas de governança ética e regulamentações que protejam os direitos laborais, especialmente em contextos em que as legislações ainda não foram adequadamente adaptadas para os avanços tecnológicos.

Ademais, a pesquisa demonstrou que, embora a inteligência artificial represente desafios consideráveis, ela também oferece oportunidades para repensar e reinventar as relações de trabalho. Novos modelos baseados em flexibilidade e conectividade estão surgindo, permitindo a criação de ambientes laborais mais dinâmicos e adaptados às demandas da era digital. Essa transformação, contudo, requer que as organizações invistam na capacitação de seus colaboradores e promovam uma cultura de adaptação contínua às mudanças tecnológicas. Nesse sentido, a educação e o treinamento desempenham um papel central, tanto para garantir a empregabilidade dos trabalhadores quanto para reduzir as disparidades sociais e econômicas agravadas pela automação.

A resposta à problemática inicial, se a inteligência artificial representa uma ameaça à mão de obra humana, revelou-se mais complexa do que um simples "sim" ou "não". Por um lado, os sistemas automatizados têm substituído postos de trabalho em ritmo acelerado, especialmente em funções repetitivas e padronizadas. Por outro, a inteligência artificial tem potencial para gerar novas oportunidades de emprego, especialmente em áreas de alta qualificação e inovação tecnológica. Assim, a ameaça não reside na tecnologia em si, mas na ausência de políticas públicas, estratégias organizacionais e adaptações sociais que garantam uma transição equilibrada e inclusiva para esse novo cenário.

Os objetivos propostos no início da pesquisa foram plenamente alcançados, na medida em que o estudo conseguiu identificar as principais tendências, desafios e oportunidades relacionadas ao uso da inteligência artificial no mercado de trabalho. Além disso, as implicações éticas e jurídicas foram amplamente discutidas, destacando a necessidade de regulamentações claras e práticas organizacionais que priorizem a equidade e a justiça social. Ao mesmo tempo, foi possível demonstrar que a inteligência artificial não deve ser vista exclusivamente como uma

ameaça, mas como uma ferramenta que, se bem utilizada, pode transformar positivamente o mercado de trabalho.

As limitações da pesquisa estão relacionadas à natureza bibliográfica do estudo, que, apesar de permitir uma análise teórica rica e diversificada, não abrangeu dados empíricos que poderiam complementar as reflexões apresentadas. A ausência de estudos de caso ou análises quantitativas restringiu a possibilidade de verificar, na prática, os impactos diretos da inteligência artificial em diferentes setores e contextos. Contudo, essas limitações não comprometem a validade das conclusões, mas apontam para a necessidade de aprofundamentos em futuras investigações.

As contribuições do trabalho residem no aprofundamento teórico acerca de um tema contemporâneo e de extrema relevância para o mercado de trabalho e para a sociedade como um todo. Ao discutir os impactos da inteligência artificial nas relações laborais de maneira integrada e crítica, o estudo oferece subsídios valiosos para gestores, formuladores de políticas públicas e pesquisadores interessados no tema. Além disso, ao abordar questões éticas e jurídicas, a pesquisa destaca a importância de um diálogo interdisciplinar para enfrentar os desafios impostos pelas novas tecnologias.

Sugere-se, para futuras pesquisas, a realização de estudos empíricos que explorem as particularidades dos impactos da inteligência artificial em setores específicos, como a indústria, o comércio e os serviços. Investigações que integrem análises quantitativas e qualitativas podem oferecer uma compreensão mais detalhada e prática das dinâmicas laborais em transformação. Além disso, estudos comparativos entre diferentes países e regiões podem evidenciar como políticas públicas e contextos socioeconômicos influenciam os efeitos da inteligência artificial no mercado de trabalho. Por fim, é recomendável que futuras pesquisas aprofundem a discussão sobre os aspectos éticos e jurídicos relacionados à inteligência artificial, buscando propor soluções concretas para questões como discriminação algorítmica, proteção de dados e transparência nos processos automatizados. Assim, será possível avançar na construção de um cenário laboral mais equilibrado, inclusivo e preparado para os desafios da era digital.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Virgílio Afonso da Silva. **Inteligência artificial e o direito: desafios e perspectivas no Brasil**. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 46, n. 202, p. 85-97, 2020.

- ALVES, Giovanni. **Trabalho e neoliberalismo**: a metamorfose da classe trabalhadora no Brasil contemporâneo. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho, automação e a nova morfologia do capital**: ensaios críticos sobre a economia digital e a uberização. Campinas: Pontes Editores, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2019.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ARARIBOIA, Leonardo. **Desemprego estrutural no Brasil e as novas demandas do mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Globo, 1998.
- ARENA, José Augusto Rodrigues. **Inteligência artificial e seus impactos no mundo do trabalho**. São Paulo: Editora Jurídica, 2021.
- ARRUDA, Kátia Magalhães; GUÉRARD, Bruno Louis Maurice; BEGA, Mariana Ferrucci. **Políticas de inclusão tecnológica educacional como mecanismo de combate ao trabalho infantil no Brasil**. Revista Pensamento Jurídico, v. 16, n. 2, 2022. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/366/422>. Acesso em: 7 dez. 2024.
- AZEVEDO, André Jobim. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**: inteligência artificial, big data e discriminação pré-contratual. Revista Fórum da Justiça do Trabalho, Belo Horizonte, ano 37, n. 442, p. 11-26, 2020.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2020.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **LGPD, direitos fundamentais e inteligência artificial**: impactos nas relações de trabalho. Revista Direitos Fundamentais e Democracia, São Paulo, 2022.
- BRAMANTE, Ivani Contini. **Inteligência artificial**: o futuro do trabalho e o trabalho do futuro. In: CARLOTO, Selma (coord.). **Inteligência artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho**. São Paulo: Editora Mizuno, 2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 dez. 2024.
- BRIDI FILHO, Sidnei Machado. **A automação e os riscos ao emprego no Brasil**: desafios e possibilidades. In: LIMA, José Adércio Leite Sampaio (Org.). **Direito, trabalho e tecnologia: desafios éticos e normativos da revolução digital**. Belo Horizonte: Del Rey, 2020.
- BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **A segunda era das máquinas**: trabalho, progresso e prosperidade em uma época de tecnologias brilhantes. Rio de Janeiro: Alta Books, 2014.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019.
- COMÉRIO, Murilo Siqueira; QUILHO, Tainá Aguiar Ju. **Inteligência artificial no direito do trabalho**: usos e limites éticos. São Paulo: [Editora], 2023.

- COZMAN, Fabio G.; PLONSKI, Guilherme Ary; NERI, Hugo. **Inteligência artificial: avanços e tendências.** São Paulo: USP, 2021. Disponível em: www.livrosabertos.sibi.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/book/650. Acesso em: 7 dez. 2024.
- DALPRA, Márcia Carla Pereira Ribeiro. **Proteção do trabalho e a quarta revolução industrial.** Revista Trabalhista: Direito e Processo, ano 18, n. 62, 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.
- DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e desemprego tecnológico na era digital: o impacto da quarta revolução industrial.** Rio de Janeiro: Mauad X, 2021.
- FERREIRA, Ana Paula. **Inteligência artificial e os desafios éticos no ambiente de trabalho.** São Paulo: Editora Fórum, 2020.
- GAURIAU, Rosane. **Riscos profissionais e tecnologias emergentes.** São Paulo: [Editora], 2023.
- GUIMARÃES, Nadja Marques; SILVA, Marcos; MOREIRA, Vanessa. **Desemprego tecnológico e o futuro do trabalho no Brasil: perspectivas jurídicas.** Revista Direito e Desenvolvimento, v. 7, n. 1, p. 112-136, 2020.
- LIMA, José Adércio Leite Sampaio. **Direito, trabalho e tecnologia: desafios éticos e normativos da revolução digital.** Belo Horizonte: Del Rey, 2020.
- MARR, Bernard. **Inteligência artificial na prática: 50 companhias que estão liderando a revolução da IA.** Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho: doutrina e prática jurídica.** 37. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
- MELO, André Gambier Campos de. **O direito do trabalho na era digital: desafios e perspectivas.** São Paulo: Saraiva, 2021.
- MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José; MARANHÃO, Ney. **Relação de trabalho na era da IA.** São Paulo: [Editora], 2022.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Inovações tecnológicas e Direito do Trabalho: desafios da era digital.** São Paulo: LTr, 2019.
- POCHMANN, Marcio. **O mito da grande classe média: capitalismo e estrutura social.** São Paulo: Boitempo, 2014.
- RODRIGUES, B.; ANDRADE, A. **O potencial da inteligência artificial para o desenvolvimento e competitividade das empresas: uma scoping review.** Gestão e Desenvolvimento, n. 29, 2021.
- ROSA, João Luís Garcia. **Fundamentos da inteligência artificial.** 1. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2011.
- SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** São Paulo: Edipro, 2016.
- SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 2001.
- SILVA, Virgílio Afonso da. **Impactos da inteligência artificial no mundo jurídico: análise e perspectivas no direito do trabalho brasileiro.** Revista Brasileira de Direito do Trabalho, São Paulo, n. 212, p. 89-102, 2020.

- SOARES, Rosane Leal da Silva. **A inteligência artificial e os impactos no recrutamento e seleção de trabalhadores no Brasil:** um estudo sobre os novos desafios do Direito do Trabalho. Revista Direito, Estado e Sociedade, n. 57, p. 49-73, 2021.
- SOUSA, Vitor; VUALA, Marcos; JUNIOR, Carlos. **O impacto da inteligência artificial no mercado de trabalho e a lacuna de competências no Brasil.** São Paulo: Editora Jurídica, 2023.
- VIANNA, Cláudio Jannotti da Rocha; SILVA, Flávia Portella Püschel da (Org.). **Direito, tecnologia e inovação:** impactos da revolução digital no Direito do Trabalho e no Processo do Trabalho. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2020.

O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO TRABALHO POR APLICATIVOS: UM ESTUDO COMPARADO ENTRE O PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR 12/2024 E A LEI CHILENA 21.431

THE PRINCIPLE OF PROTECTION IN APP-BASED WORK: A COMPARATIVE STUDY BETWEEN BRAZIL'S BILL NO. 12/2024 AND CHILEAN LAW NO. 21,431

*Jair Aparecido Cardoso³³
Daiane Ramos da Silva³⁴*

RESUMO

O artigo analisa a regulamentação do trabalho em plataformas digitais e seus impactos no direito processual e material do trabalho no Brasil, comparando o Projeto de Lei Complementar 12/2024 (Brasil) com a Ley 21.431 (Chile). A pesquisa discute como cada país aborda os desafios trabalhistas decorrentes da "uberização", destacando a necessidade de alinhamento ao princípio da proteção ao trabalhador. O estudo aponta que, enquanto o Brasil limita a abrangência normativa e reforça uma autonomia fictícia, o Chile adota uma abordagem mais inclusiva, embora ainda enfrente críticas. A análise reforça a urgência de regulamentações que equilibrem a inovação tecnológica e os direitos trabalhistas, promovendo justiça social e segurança jurídica.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Plataformas Digitais. Princípio da Proteção. Brasil. Chile.

ABSTRACT

This article examines the regulation of digital platform labor, comparing Brazil's Complementary Law Bill 12/2024 with Chile's Law 21.431. The research explores how each country addresses labor challenges arising from the "uberization" of work, emphasizing the necessity of aligning with the principle of worker protection. The study finds that Brazil limits its legal framework while reinforcing a fictitious autonomy, whereas Chile adopts a more inclusive approach, albeit not without criticism. The analysis highlights the urgency for regulations that balance technological innovation with labor rights, fostering social justice and legal certainty.

Keywords: Labor Law. Digital Platforms. Principle of Protection. Brazil. Chile.

1. INTRODUÇÃO

³³ Professor da faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP).

³⁴ Graduanda da faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP).

A materialidade histórica da vida dos seres humanos em sociedade tem como dimensão central o trabalho. A forma como os humanos produzem seus meios de subsistência determinam as relações sociais, sendo a base destas a concretude material do meio em que vivem (MARX, 1993).

Com as evoluções tecnológicas antes inimagináveis e que hoje são reais no modo de produção da exploração do homem pelo homem em que vivemos, esse referenciado “meio” conta com a presença de grandes corporações que se manifestam na forma aparentemente simples de aplicativos para aparelhos móveis com o ideal de facilitar a conexão entre um ser humano que precisa de um serviço e outro ser humano que à este esteja disposto a prestar (FRANCO; FERRAZ, 2019).

Fato é que com uma simples consulta da jurisprudência dos Tribunais do Trabalho e com o observar atento aos reclamos da sociedade brasileira que em março de 2024 mobilizou manifestações relevantes sobre o tema, a manutenção sem regulação expressa dessa forma de trabalho se compara a uma ferida exposta no aguardo de tratamento, tratamento esse que já é objeto da formulação central de normas em vigência em diversos países, como o Chile, ao contrário do Brasil que até o momento apresenta Projeto de Lei Complementar fortemente criticado pela exclusão da categoria dos entregadores e tradução de um projeto de Lei que flagrantemente não ouviu o que realmente objetiva toda uma classe de trabalhadores (PORTO; ARAÚJO, 2024).

O presente artigo pretende relacionar o projeto de lei complementar 12/2024 brasileiro proposto pelo atual presidente da república e a Ley de las Plataformas Digitales nº 21.431 chilena, de forma a demonstrar a necessidade de garantia da aplicação do princípio da proteção desde a constituição da fonte do Direito aplicável até a sua aplicação durante o processo trabalhista. Para tanto será demonstrado (i) a análise comparativa entre a Lei e Projeto em discussão, de forma a traçar uma relação de complementação e saneamento das críticas realizadas ao projeto; (ii) a presença do princípio da Proteção do trabalhador nos sistemas analisados; e (iii) um estudo sobre o impacto e aplicação do discutido sobre o trabalhador brasileiro.

2. O TRABALHO NA ERA DIGITAL

2.1. Bases Históricas e Princípios Fundamentais

Desde as teorias desenvolvidas pelos filósofos pós Hegelianos o trabalho é entendido como uma substância social comum a qualquer coisa produzida pela humanidade dentro da sociedade. Dessa relação desenvolvida resulta a teoria valor-trabalho, na qual a quantidade de trabalho socialmente necessário para a prestação de um serviço, por exemplo, seria a base do seu valor. Entretanto, o que se vê de forma clara na atual organização social consequente da realidade material em que vivemos é a concepção do trabalho abstrato¹, medido em horas, “corridas”, “entregas”, “viagens” e demais termos aplicáveis ao cenário tomado por aplicativos de prestação de serviços rápidos.

A existência dos aplicativos de entrega e transporte como os citados no parágrafo anterior se iniciou no Brasil em 2012 quando foi lançada a "99 Táxi" que inicialmente focava em corridas de táxi, em 2016 o serviço foi ampliado e recebeu o atualmente mais conhecido nome de "99 POP" agora abrangendo carros particulares.

Enquanto essas modificações ocorriam, em seu comando existia o brasileiro Ariel Lambrecht, formado em Mecatrônica pela Universidade de São Paulo, o qual teve a empresa adquirida pela gigante chinesa DiDi Chuxing², fortalecendo sua infraestrutura e expansão no Brasil.

Ainda no âmbito do transporte particular, a gigante UBER, que dá nome ao processo de precarização das relações de trabalho atuais “Uberização” iniciou no Brasil em 2014 e neste ano revelou ter realizado 11 bilhões de viagens. Em outras áreas, a conhecida Ifood foi fundada no ano de 2011 e desde então segue sendo central nos serviços de entrega de alimentos no Brasil.

Das empresas citadas é interessante ressaltar que as duas gigantes do transporte particular, UBER e 99 POP, não são brasileiras, e não aleatoriamente foram fundadas e a estas pertencem às duas maiores e mais poderosas potências atuais: Estados Unidos da América e China (CARVALHO; CATERMOL, 2009).

As empresas Uber, iFood e 99 POP são protagonistas de uma transformação estrutural no mercado de trabalho brasileiro. Esse novo cenário, caracterizado pela intermediação digital, gerou desafios significativos no reconhecimento e na efetivação dos direitos trabalhistas, colocando em xeque princípios basilares do Direito do Trabalho, como a proteção do trabalhador e a indisponibilidade de direitos. A "uberização", termo derivado da popularidade da Uber, reflete uma flexibilização extrema que frequentemente negligencia o vínculo

empregatício, impactando diretamente a segurança e a estabilidade do trabalhador (ANTUNES, 2018).

A ausência de regulamentação clara para trabalhadores dessas plataformas reforça um modelo no qual predomina o discurso da autonomia do prestador de serviços. Contudo, essa suposta independência é amplamente questionada pela doutrina e pela jurisprudência, considerando que os aplicativos controlam as condições de trabalho, incluindo remuneração e disponibilidade. Esse cenário vai em desencontro com o princípio da proteção, essencial ao Direito do Trabalho, que visa equilibrar as assimetrias naturais na relação entre capital e trabalho (DELGADO, 2020).

Nos processos trabalhistas, a defesa desses trabalhadores enfrenta barreiras estruturais. O acesso à justiça e a aplicação de direitos fundamentais, como a isonomia e a dignidade, são frequentemente dificultados pelo próprio discurso de flexibilização promovido pelas plataformas. Exemplo disso é o desafio de enquadrar motoristas e entregadores como empregados em conformidade com os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que evidencia a necessidade de novos marcos regulatórios que reflitam a realidade contemporânea.

Apesar dos desafios, algumas decisões judiciais começam a reconhecer o vínculo empregatício de trabalhadores de plataformas, especialmente em casos em que o controle e a subordinação digital ficam evidentes. Essas decisões demonstram um esforço em aplicar os princípios da primazia da realidade e da proteção, reforçando que, independentemente do discurso das plataformas, a relação de trabalho deve ser interpretada com base em sua essência e não apenas na forma contratual apresentada (MARTINS, 2021).

Fato é que até mesmo em âmbito judicial essas grandes empresas de aplicativos já criaram formas de se esquivar da formação sólida de precedentes que vincularam um reconhecimento da existência do vínculo empregatício, aplicando de forma imediata e a colocar “panos quentes” acordos fazendo clara subversão do princípio conciliatório do direito processual trabalhista para a minimização dos danos a virem ser causados a sua empresa (OHARA; CARVALHO; CARDOSO, 2021)

Assim, o estudo das práticas dessas empresas no Brasil e sua relação com o Direito do Trabalho é essencial não apenas para compreender os desafios do presente, mas também para traçar diretrizes que assegurem a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores na era digital.

2.2. Projeto de Lei Complementar 12/2024: Avanços e Lacunas

Desde o início da pandemia causada pelo vírus SARS-CoV-2 no final do ano de 2019 um dos métodos mais eficazes de prevenção a propagação do vírus era o indicado isolamento social, entretanto ainda que fosse o método mais eficaz de prevenir a transmissão o isolamento trouxe a sociedade brasileira consequências psicológicas diretas e que se veem perpetuadas até o momento (BEZERRA, 2020).

As mudanças nos padrões de convivência que tornaram o ser humano introspectivo e naturalmente praticante do isolamento o que culminou no aumento expressivo da demanda por serviços como os oferecidos pelos aplicativos aqui em discussão, que representam exatamente a tradução de um povo dependente de entregas e que opta por alternativas de transportes individuais em meio aos grandes centros urbanos. Além disso, os índices de desemprego que com a pandemia foram disparados logo foram supridos pelo chamado trabalho informal oferecido por essas plataformas.

Fato é que ainda no ano de 2020 essa classe de trabalhadores foi às ruas com suas máscaras e reivindicações pelo reconhecimento de seus direitos, vista a completa ausência de normas que os protegessem nem que minimamente no contexto em que vivíamos. Sem progresso nesse sentido, durante o governo do ex-presidente brasileiro Jair Messias Bolsonaro a pauta chegou a ser ouvida, mas em verdade não gerou comoção ou movimento significativo que demonstrasse algum avanço normativo real.

Com a mudança de presidente posterior e o direcionamento ideológico a vertentes antes pouco trabalhadas, em 01/05/2023 o Governo Federal instituiu, por meio do Decreto nº 11.513, um Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar uma proposta para regulamentar atividades desempenhadas por meio de plataformas digitais, incluindo prestação de serviços, transporte de bens e transporte de pessoas. O grupo, com 45 integrantes, foi estruturado de forma tripartite, contando com 15 representantes do governo, 15 dos empregadores e outros 15 que deveriam representar os trabalhadores (PORTO; ARAÚJO, 2024).

Foram aproximadamente 10 meses de debate e construção do projeto de lei complementar 12/2024, que ao final recebeu a desaprovação dos trabalhadores relacionados, especialistas e da sociedade civil em geral que em enquete aberta pelo site da Câmara dos deputados teve desaprovação de 95%.

Ao realizar a leitura do projeto a primeira questão que de fato é saltando aos olhos de qualquer um que olhe com mais atenção é a completa exclusão dos trabalhadores de entregas como os vinculados às grandes big techs Ifood e Uber Eats, o que logo dispõe o artigo 1º:

“Art. 1º Esta Lei Complementar dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho”

Além da distinção feita, onde claramente abarcasse apenas uma espécie dentre toda uma categoria de trabalhadores, o projeto demonstra um comportamento de esquiva como o de quem temia alguma represália ao reconhecer o vínculo empregatício que ocorre com essas grandes empresas.

A opção do atual governo foi a institucionalização de falsos autônomos representando uma ameaça aos direitos consolidados pela CLT. O projeto de lei complementar 12/2024 nomeia os trabalhadores como “autônomos” dentro de um contexto onde as plataformas controlam o algoritmo e aplicam punições (PORTO; ARAÚJO, 2024).

De fato, o projeto de lei complementar tem partes de suma importância e que em discussão no congresso precisam ser objeto de luta para serem mantidos, a exemplo o reconhecimento da necessidade de remuneração proporcional ao salário mínimo nacional acrescido de custos incorridos pelo trabalhador como tarifas de uso do aparelho celular, seguro do automóvel, combustível, impostos e à depreciação do veículo.

Mas, cabe ressaltar que quando reconhecido o vínculo empregatício do qual tanto se esquiva o projeto, tais direitos supramencionados não precisam ser reafirmados, pois já estão contidos na Consolidação de Leis Trabalhistas e temas dos Tribunais brasileiros.

A análise do Projeto de Lei Complementar 12/2024 à luz do princípio da proteção ao trabalhador revela significativas lacunas no que diz respeito à concretização desse princípio fundamental do Direito do Trabalho. A exclusão de categorias como os trabalhadores de entrega, um dos grupos mais vulneráveis nesse modelo de economia de plataformas, evidencia uma falha na comunicação com a sociedade que distancia o projeto da ideia de garantir igualdade substancial e resguardar os direitos mínimos da relação trabalhista.

Essa distinção seletiva fere o princípio da proteção, que visa justamente nivelar as assimetrias entre as partes, especialmente em relações marcadas pela disparidade de poder econômico e controle, como ocorre entre trabalhadores e plataformas digitais (DELGADO, 2020).

Além disso, ao classificar os prestadores de serviços das plataformas como "autônomos", o projeto institucionaliza uma forma de subordinação atípica, disfarçada sob a máscara da autonomia. Estudos apontam que o controle exercido pelos algoritmos, a gestão de desempenho e as punições aplicadas pelos aplicativos configuram uma relação de subordinação digital, que, sob a ótica do princípio da primazia da realidade, deveria ser reconhecida como um vínculo empregatício (ANTUNES, 2018). A omissão do projeto em tratar dessa realidade reforça o enfraquecimento do pacto social em torno da proteção trabalhista.

Por outro lado, é necessário reconhecer os méritos pontuais do projeto, como a proposta de estabelecer uma remuneração proporcional ao salário mínimo nacional, somada a compensações por custos operacionais. No entanto, esses avanços são insuficientes frente à amplitude dos desafios enfrentados por essa categoria de trabalhadores. Além disso, tais previsões poderiam ser automaticamente aplicáveis caso fosse reconhecido o vínculo empregatício, tornando dispensável sua reiteração em normas específicas (PORTO; SILVA, 2023).

Ao final, o projeto parece evitar um enfrentamento mais direto com as grandes corporações que operam essas plataformas, optando por regulamentações que não desafiem o modelo de negócio atualmente vigente. Essa postura, embora pragmática, ignora a função primordial do Direito do Trabalho e Processual do Trabalho de assegurar condições dignas e equilibradas para a classe trabalhadora, especialmente diante das novas dinâmicas impostas pela era digital. Para cumprir o princípio da proteção de maneira efetiva, o texto legislativo precisaria abordar com maior coragem e comprometimento as desigualdades inerentes às relações de trabalho nas plataformas digitais, buscando soluções que conciliam inovação tecnológica com justiça social.

2.3. Ley 21.431 Chilena: uma forma para regulamentação das plataformas digitais

Com sua publicação em 11 de março de 2022 a lei número 21.431 da República Chilena altera o que o país tem como "Código de Trabalho" e se inicia delimitante a classe sobre a qual se aplica, sendo essa os "trabalhadores de plataformas digitales".

Assim dispõe:

Artículo 152 quáter P.- Ámbito de aplicación. El presente Capítulo regula las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio.

Trabajador de plataformas digitales: Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios.

Ainda neste artigo pode-se notar que a norma faz distinção entre duas espécies dentro da categoria de trabalhadores de plataformas digitais, sendo esses os dependentes e os independentes.

Dependentes são os trabalhadores que prestem serviços pessoais para uma empresa de plataforma digital sob vínculo de subordinação e dependência e que serão regidos pelas leis do Código de Trabalho chileno em toda a sua extensão e direitos. No contrato de trabalho haverá descrição dos serviços prestados e seus termos e condições, incluindo o tratamento de dados pessoais do trabalhador e o impacto das avaliações feitas pelos usuários.

Além disso, haverá a informação clara sobre o método para calcular a remuneração, forma e periodicidade do pagamento, haverá um canal oficial onde o trabalhador possa apresentar objeções, reclamações ou solicitações relacionadas a pagamentos, registro de trabalho, atribuição de tarefas e avaliações feitas por clientes.

Em Resumo, a norma prevê a faculdade de escolha do trabalhador quanto a espécie de trabalho dependente e o independente, sendo esse o primeira haverão requisitos a serem cumpridos que em síntese são o vínculo de subordinação e dependência com a empresa e a presença de um contrato claro contendo a definição da natureza do serviço e seu impacto nas avaliações dos usuários, método de cálculo e frequência do pagamento, canal oficial para comunicações com estrutura mínima (local físico, telefone e responsável), determinação ou regras para definir a área geográfica de trabalho e critérios claros e objetivos para interação com usuários da plataforma.

Quanto a segunda espécie da categoria de trabalhadores digitais sobre a qual dispõe a Lei chilena, os trabalhadores independentes são aqueles que por sua faculdade escolheram não se enquadrar nos requisitos do disposto anteriormente e assim terão ainda contrato de trabalho, mas esse irá dispor ao menos da: Declaração de autonomia do trabalhador (não subordinado à empresa), identificação das partes, termos claros para cálculo de preços, tarifas e incentivos, regras transparentes para interação com usuários, área de trabalho ou liberdade para definição dessa área, regras de proteção de dados pessoais, limites de tempo de conexão contínua e

desconexão obrigatória, endereço oficial para notificações legais, canal de comunicação estruturado (local físico, telefone e responsável), motivos e mecanismos para rescisão do contrato e condições gerais de operação na plataforma.

Ao final da norma o texto é claro ao informar que ambos os sistemas de trabalho exemplificados acima terem acesso a alguns direitos que são tidos como básicos, como o acesso a seguridade social, o acesso ao salário dentro do intervalo máximo de um mês e demais garantias constitucionais que não podem ser subjugadas em nenhum dos contextos de contrato em relação a essas grandes empresas. Ademais, é obrigatória as empresas em ambas as situações a disponibilização de capacetes, proteções para joelho e demais atos em conformidade a proteção do trabalhador como a contratação de um seguro abarcador dos bens do trabalhador.

A escolha de trabalhar como dependente ou independente em plataformas digitais, como Uber, Ifood ou 99, está regulamentada pela Lei 21.431 e é do trabalhador. O trabalhador seleciona o regime em que deseja atuar, mas existem critérios claros que as empresas devem seguir como exemplificado até o momento.

As plataformas devem oferecer contratos claros e detalhados para ambas as modalidades, e cabe ao trabalhador escolher o regime de atuação ao assinar o contrato, sendo essa escolha influenciada pelas condições oferecidas pela empresa e pelas preferências do trabalhador, mas não é necessariamente obrigatória a oferta das duas opções por todas as plataformas (SAEZ, 2024).

3. REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS: BRASIL E CHILE EM PERSPECTIVA COMPARATIVA

A regulamentação das atividades de trabalhadores de plataformas digitais tem ganhado destaque globalmente, especialmente no contexto pós-pandemia, como exemplificado neste artigo. Brasil e Chile adotaram abordagens distintas para lidar com esse desafio. O PLP 12/2024 brasileiro e a Ley 21.431 chilena exemplificam esses contrastes.

3.1. Inclusão de Categorias de Trabalhadores

A Ley 21.431 chilena apresenta um marco mais inclusivo, abrangendo trabalhadores dependentes e independentes de plataformas digitais. A norma chilena reconhece as diferentes relações de trabalho que emergem desse modelo econômico, proporcionando direitos básicos e específicos para ambas as espécies, mas ainda assim é possível notar a mesma tendência de esquiva do verdadeiro reconhecimento do vínculo empregatício, ainda que mais relacionada ao

princípio da proteção ao trabalhador e ao processo. Por outro lado, o PLP 12/2024 brasileiro se limita aos motoristas de transporte individual, excluindo explicitamente entregadores e outros trabalhadores de plataformas (PORTO; ARAÚJO, 2024). Essa limitação reflete uma abordagem parcial que, segundo Delgado (2020), viola o princípio da proteção, central ao Direito do Trabalho.

3.2. Reconhecimento de Vínculo Empregatício

Enquanto o Chile diferencia trabalhadores dependentes e independentes, oferecendo proteção completa aos primeiros sob as normas do Código do Trabalho, o Brasil opta por classificar motoristas de aplicativos como "autônomos" mesmo em situações de subordinação evidente. Essa escolha, segundo Antunes (2018), perpetua uma forma de subordinação disfarçada, enfraquecendo direitos trabalhistas. No modelo chileno, o trabalhador pode optar pelo regime que considera mais adequado, mas essa escolha é acompanhada de obrigações claras para as empresas, como contratos detalhados e critérios objetivos de remuneração e avaliação.

3.3. Direitos e Benefícios

A Ley 21.431 exige das empresas a oferta de seguridade social e equipamentos de segurança, como capacetes e seguros para bens do trabalhador, independentemente da categoria escolhida. Em contraste, o PLP 12/2024 limita a proteção a uma remuneração mínima proporcional ao salário mínimo nacional, sem obrigar as empresas a oferecer benefícios como seguro ou equipamentos de proteção. Porto e Silva (2023) apontam que muitos desses direitos seriam automaticamente aplicáveis caso o vínculo empregatício fosse reconhecido, como evitou fazer o projeto de lei complementar 12/2024.

3.4. Princípio da Proteção

A normativa chilena sinaliza-se melhor ao princípio da proteção considerando as especificidades das relações de trabalho em plataformas digitais. Já o PLP 12/2024, ao evitar reconhecer o vínculo empregatício e restringir a abrangência da lei, demonstra uma postura de alinhamento às grandes corporações. Essa decisão enfraquece o pacto social de proteção ao trabalhador e favorece a perpetuação de condições precárias, o que vai contra o que o próprio atual governo por tanto afirmou em suas campanhas e reitera em seus discursos.

3.5. Autonomia Vs. Subordinação

A autonomia do trabalhador, conforme definida pela Ley 21.431, é protegida mediante contratos que garantem transparência e limites claros de controle. No Brasil, o controle

algorítmico por plataformas, associado a punições indiretas, caracteriza uma "subordinação digital" que, segundo Antunes (2018), deveria ser reconhecida como vínculo empregatício. A ausência de regulamentação efetiva nesse sentido no PLP 12/2024 reflete uma lacuna normativa significativa.

Embora ambos os países enfrentam desafios semelhantes, o que em geral é de comum questão a todo o mundo pós-pandemia, o Chile adota uma abordagem mais abrangente e equilibrada para regulamentar o trabalho em plataformas digitais, enquanto o Brasil, por meio do PLP 12/2024, apresenta avanços pontuais, mas peca pela exclusão de categorias importantes e pela institucionalização de uma autonomia fictícia.

4. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: A IMPORTÂNCIA DO CONTRATO PARA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO

A institucionalização da falsa autonomia pretendida pelo PLP 12/2024 tem consequências práticas e reverbera no processo pelo meio do qual o trabalhador ingressa na justiça em busca do reconhecimento de seus direitos.

O reconhecimento da necessidade de existência de um contrato de trabalho sob o qual são aplicadas a lei de um código trabalhista, o qual temos a equivalente consolidação das leis trabalhistas, é imprescindível para que o trabalhador racionalize ao vínculo ao qual está submetido e possa criar qualquer juízo de valor sobre a legalidade ou ilegalidade de qualquer situação ao qual esteja sendo submetido pelas grandes Big Techs das entregas de bens e transporte particulares.

Não há discussão sobre a clara posição de subordinação entre os trabalhadores das classes em discussão e essas respectivas empresas, basta imaginar que o faturamento mínimo de pelo menos uma delas é valor inimaginável e inconcebível na realidade de qualquer um desses trabalhadores.

O princípio da proteção do trabalhador é resultado de uma luta de muitos anos de operários em prol de garantir seus direitos e melhores condições sociais (NEGREIROS, 2021), o que não pode ser deixado de lado no momento da confecção de norma que envolva qualquer categoria de trabalhadores, principalmente aquelas que em relação ao espaço e tempo do desenvolvimento de uma sociedade estão em posição de vulnerabilidade latente.

Arriscasse esse artigo a afirmar que sem o reconhecimento se quer de uma figura de contrato que se submeta às normas da CLT não há que se falar em avanço, mas sim na institucionalização

de uma falsa autonomia que não é nem de longe a realidade dos milhões de trabalhadores e seus relatos sobre a relação com as empresas destacadas.

A ausência da posição protetora da norma trabalhista como no caso do PLP 12/2024 não só dificulta o acesso a direitos que estariam garantidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas pelos trabalhadores como também impacta em questões processuais basilares, a exemplo: Qual justiça seria competente para julgar as demandas que surgirem após a instituição da Lei pretendida se falamos de autônomos? Gerando insegurança e contraposição ao que se imagina da efetiva aplicação do princípio da proteção que rege todas as esferas trabalhistas, processuais e materiais.

CONCLUSÃO

A análise comparativa entre o Projeto de Lei Complementar 12/2024 brasileiro e a Ley 21.431 chilena revela um contraste claro entre as abordagens adotadas por ambos os países para regulamentar o trabalho em plataformas digitais. O Chile, ainda que com limitações, demonstra maior alinhamento ao princípio da proteção ao trabalhador ao oferecer um arcabouço normativo inclusivo e adaptado às especificidades da economia de plataformas. Por outro lado, o Brasil opta por um modelo de regulamentação que, ao se esquivar do reconhecimento de vínculos empregatícios, institucionaliza uma autonomia fictícia, fragilizando direitos e perpetuando desigualdades estruturais.

No contexto processual, o impacto do PLP 12/2024 no acesso à justiça e na efetividade das normas trabalhistas é evidente. A ausência de um contrato de trabalho claro e subordinado dificulta o reconhecimento de direitos fundamentais e coloca em xeque o próprio princípio da proteção. Além disso, a insegurança jurídica gerada pela não definição de critérios claros sobre a subordinação digital e as relações contratuais tende a sobrecarregar o sistema judicial, enquanto privilegia as grandes corporações.

Por outro lado, a experiência chilena, ao reconhecer trabalhadores dependentes e independentes, apresenta um modelo que, mesmo imperfeito, aponta para uma regulamentação mais equilibrada. Ao oferecer maior transparência e direitos básicos como seguridade social e equipamentos de proteção, a Ley 21.431 se aproxima de uma aplicação mais concreta do princípio da proteção.

Porfim, conclui-se que a efetiva regulamentação do trabalho em plataformas digitais no Brasil exige coragem legislativa e diálogo social genuíno. Somente por meio do enfrentamento das

disparidades inerentes às relações de trabalho, com foco na dignidade do trabalhador e na justiça social, será possível estabelecer normas que conciliam inovação tecnológica com equidade. Nesse sentido, o princípio da proteção deve ser o alicerce de qualquer iniciativa legislativa, garantindo que os avanços econômicos e tecnológicos não ocorram às custas da exploração e da precarização do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BEZERRA, Carina Bandeira et al. **Impacto psicossocial do isolamento durante pandemia de covid-19 na população brasileira: análise transversal preliminar**. Saúde e Sociedade, v. 29, n.4, p. e200412, 2020.
- CARVALHO, Cecília; CATERMOL, Fabrício. **As Relações Econômicas entre China e EUA: Resgate Histórico e Implicações**. REVISTA DO BNDES, RIO DE JANEIRO, V. 16, N. 31, P. 215-252, JUN. 2009
- CIPER CHILE. **Vivir como trabajador de plataformas en Chile: Informe 2024**. Santiago: CIPER Chile, 2024. Disponível em: <https://www.ciperchile.cl>. Acesso em: 24 nov. 2024.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.
- DIARIO CONSTITUCIONAL. **Ley que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, fue publicada en el Diario Oficial**. Diário Constitucional, 2022. Disponível em: <https://www.diarioconstitucional.cl>. Acesso em: 24 nov. 2024.
- ENGELS, Friedrich. **Do socialismo utópico ao socialismo científico**. Tradução de Rubens Eduardo Frias. 2. ed. São Paulo: Centauro, 2005. 98 p.
- FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Rio de Janeiro: Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, 2021.____ Manuscrtos económicos-filosóficos. Lisboa: Edições 70, 1993.
- MELO, Angélica Lima; MATOS JÚNIOR, Clodomir Cordeiro de. ENGELS, Friedrich. **Do socialismo utópico ao socialismo científico**. Tradução de Rubens Eduardo Frias. 2. ed. São Paulo: Centauro, 2005. 98 p. InterEspaço: Revista de Geografia e Interdisciplinaridade, v. 1, n. 2, p. 385–391, 24 Out 2015 Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/interespaco/article/view/4053>. Acesso em: 23 nov 2024.
- NEGREIROS, André Bruno Façanha de. **A eficácia do princípio protetor no direito processual do trabalho / André Bruno Façanha de Negreiros**. São José dos Pinhais: Editora Brazilian Journals, 2021. 80 p.
- OHARA, João Vitor Calabuig Chapina; CARVALHO, Rafaela Teixeira; CARDOSO, Jair Aparecido. **CASO UBER: A UTILIZAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS COMO ESTRATÉGIA DE LITIGÂNCIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO**. Anais do III Congresso Internacional da Rede Ibero-americana de Pesquisa em Seguridade Social, p. 265 -287, nov/2021 ISSN 2675 - 889

ORTO, André Nóbrega; ARAÚJO, Jailton Macena de. **Projeto de Lei Complementar nº12/2024: fissuras no diálogo social e desafios para a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho , Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 158-182, jul./set. 2024.

SAEZ. **Ley Nº 21.431 que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios.** Disponível em: <https://saez.cl>. Acesso em: 24 nov. 2024.

PLATAFORMAS EDUCACIONAIS: SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E O DIREITO DOS DOCENTES EDUCACIONAL

PLATFORMS: ALGORITHMIC SUBORDINATION AND TEACHERS' RIGHTS

Letícia Maximiano Savatin³⁵

Maria Eduarda Briz Bueno³⁶

Éllen Cassia Giacomini Casali³⁷

RESUMO

Este artigo analisa criticamente os impactos da plataformação da educação sobre o trabalho docente, especialmente no contexto do ensino remoto impulsionado pela pandemia da Covid-19. A partir de uma metodologia qualitativa e interdisciplinar, fundamentada em revisão bibliográfica e análise documental de fontes acadêmicas, normativas e institucionais, a pesquisa evidencia como a gestão algorítmica, promovida pelas plataformas digitais, reorganizou a prática pedagógica a partir de lógicas tecnocráticas, convertendo o professor em um operador de sistemas automatizados. São discutidas formas de controle invisível, como a vigilância contínua, a imposição de métricas de desempenho e a padronização dos conteúdos, com destaque para o caso do Estado de São Paulo e a implementação da plataforma CMSP. A intensificação do trabalho, a perda da autonomia pedagógica e as violações aos direitos fundamentais dos professores, como a proteção de dados e o direito à privacidade, configuram um cenário de precarização laboral. O estudo propõe uma abordagem interseccional entre Direito e Educação, com vistas à construção de um marco regulatório que garanta inovação com dignidade e respeito à função docente.

Palavras-chave: Plataformação. Docente. Algoritmo. Educação.

ABSTRACT

This article critically analyzes the impacts of the platformization of education on teaching work, especially in the context of remote teaching driven by the COVID-19 pandemic. Using a qualitative and interdisciplinary approach, based on a bibliographic review and documentary analysis of academic, regulatory, and institutional sources, the research highlights how algorithmic management, promoted by digital platforms, has reorganized pedagogical practice based on technocratic logic, converting teachers into operators of automated systems. Forms of invisible control are discussed, such as continuous surveillance, the imposition of performance metrics, and the standardization of content, with emphasis on the case of the State of São Paulo and the implementation of the CMSP platform. The intensification of work, the loss of pedagogical autonomy, and violations of teachers' fundamental rights, such as data protection and the right to privacy, configure a scenario of precarious employment. The study

³⁵ Discente do Centro Universitário de Votuporanga/SP – UNIFEV. E-mail: leticia.mmaximiano@gmail.com.

³⁶ Discente do Centro Universitário de Votuporanga/SP – UNIFEV. E-mail: mariaeduarda2004brizbueno@gmail.com.

³⁷ Mestra em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Coordenadora do Curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga - UNIFEV. Professora titular de Direito Processual do Trabalho. Integrante do Grupo de Pesquisa GEDTRAB - A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" FDRP/USP.

proposes an intersectional approach between Law and Education, with a view to building a regulatory framework that guarantees innovation with dignity and respect for the teaching role.

Keywords: Platformization. Teacher. Algorithm. Education.

INTRODUÇÃO

O atual desafio no ambiente de ensino é compreender e enfrentar os impactos da plataformização na organização do trabalho docente, especialmente no contexto do ensino remoto e da digitalização intensificada pela pandemia da Covid-19. A emergência sanitária global de 2020 obrigou o setor educacional a uma rápida transição para o ensino mediado por tecnologias digitais, impondo aos professores a necessidade de adaptar suas práticas pedagógicas às exigências de plataformas educacionais automatizadas e padronizadas. Com isso, a figura do docente passou por um processo acelerado de reconfiguração funcional, deixando de ser o centro do processo educativo para ocupar uma posição subordinada à lógica algorítmica e à racionalidade técnica dessas plataformas.

Esse processo, conhecido como plataformização, caracteriza-se pela penetração das infraestruturas digitais em diversas dimensões da vida social e econômica, com a consequente reorganização das práticas e das formas de governança. No campo da educação, essa reorganização assume contornos ainda mais complexos ao submeter o trabalho docente a formas de controle invisíveis, automatizadas e contínuas, em que algoritmos regulam a entrega de conteúdos, o desempenho do professor e a participação discente. Assim, essa gestão algorítmica representa uma transposição da lógica fabril para a escola, em que a vigilância hierárquica cede espaço ao monitoramento algorítmico integrado ao software, com implicações diretas sobre a autonomia, o tempo livre e a saúde mental dos professores.

Durante o ensino remoto emergencial, os relatos de docentes revelam uma sobrecarga expressiva de tarefas, ausência de limites claros entre vida pessoal e profissional e uma ampliação da jornada de trabalho sem a correspondente valorização ou suporte. Professores passaram a ser cobrados por produtividade digital, responderam a demandas fora do expediente, utilizaram equipamentos e redes particulares e foram, muitas vezes, avaliados por métricas desconhecidas, sem transparência ou participação na definição dos critérios. Essas práticas resultam na precarização do trabalho docente e na expropriação de seu tempo e de sua autonomia, em nome de uma suposta modernização educacional, cujo fundamento real repousa sobre a coleta massiva de dados e a lógica de mercado.

A partir desse panorama, o problema central que orienta esta pesquisa consiste em indagar: de que modo a plataformização da educação, especialmente a partir da implementação do ensino remoto, tem impactado o trabalho docente em termos de controle algorítmico, precarização e violação de direitos fundamentais, e quais são os limites e possibilidades do ordenamento jurídico brasileiro para enfrentar esses desafios.

A justificativa para o desenvolvimento deste estudo reside na necessidade de aprofundar a compreensão crítica sobre a crescente influência das plataformas digitais na educação, tema ainda pouco explorado sob a perspectiva jurídica no Brasil. O contexto pós-pandêmico tornou evidente que a ausência de marcos regulatórios específicos favorece formas sofisticadas e opacas de vigilância, exploração e desvalorização do trabalho docente. Assim, torna-se imprescindível produzir conhecimento que articule as dimensões educacional e jurídica desse fenômeno, contribuindo com o debate público e acadêmico.

A relevância da pesquisa está no seu potencial de oferecer subsídios para a construção de políticas públicas, marcos normativos e práticas institucionais que reconheçam a centralidade do trabalho docente e assegurem a proteção de seus direitos fundamentais. Ao lançar luz sobre os efeitos da plataformização sob a ótica da autonomia pedagógica e da proteção de dados, o trabalho propõe caminhos para a regulação ética da inovação no campo educacional.

A presente pesquisa adota uma metodologia qualitativa de natureza exploratória, baseada em revisão bibliográfica de autores nacionais e internacionais, bem como em análise documental de políticas públicas educacionais e normativas jurídicas, com destaque para a Constituição Federal de 1988 e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Por meio dessa articulação entre Direito e Educação, busca-se compreender de que modo os dispositivos legais podem oferecer resistência à precarização do trabalho docente imposta pelas plataformas.

Dessa forma, o objetivo geral do estudo é analisar os efeitos da plataformização da educação sobre o trabalho docente, com foco nas formas de controle algorítmico, na perda de autonomia pedagógica e nas violações de direitos fundamentais.

1. O ATUAL DESAFIO NO AMBIENTE DE ENSINO

O fenômeno da plataformização no contexto educacional exige uma releitura crítica à luz das transformações sociais, tecnológicas e jurídicas promovidas pela era digital. Trata-se de compreender como a gestão algorítmica, impulsionada pela Quarta Revolução Industrial,

redefine não apenas a forma como o trabalho docente é executado, mas também como ele é avaliado, monitorado e controlado em um sistema de vigilância invisível e contínua.

Neste contexto, toda mudança tecnológica corresponde inevitavelmente a uma mudança social e jurídica. Principalmente, com a recente pandemia de COVID-19 acelerou essa transformação digital, agravando e expondo a vulnerabilidade dos dados pessoais e aumentando a necessidade de regulamentação para prevenir o abuso por parte de empresas privadas (Wolfgang, 2021, p. 25). Dessa forma, as plataformas educacionais enquanto infraestruturas digitais reprogramáveis que organizam interações personalizadas com base na coleta e análise massiva de dados têm incorporado a lógica da racionalidade algorítmica ao ambiente de ensino (POELL et al., 2020, p. 4). O que outrora era uma relação direta entre professor, conteúdo e aluno, mediada por autonomia pedagógica, cede lugar a sistemas automatizados que distribuem conteúdos, medem engajamentos e performam avaliações baseadas em indicadores de performance, muitas vezes desprovidos de contexto humano ou acadêmico.

Neste sentido entende-se como plataformização todo processo em que as plataformas digitais passam a estruturar as atividades econômicas, sociais e culturais, reorganizando práticas, interações e formas de governança em diversos setores da sociedade. Em outras palavras, a plataformização não se limita ao uso de aplicativos ou redes sociais, mas envolve uma transformação sistêmica em que essas plataformas assumem papéis centrais na mediação das relações sociais, moldando comportamentos, mercados e até políticas públicas, muitas vezes sob lógicas algorítmicas e de acumulação de dados (POELL et al., 2020, p. 4).

Essa transformação decorre da aplicação de um modelo de produção em que a subjetividade do trabalhador, neste caso, o docente, é reduzida à funcionalidade de um número em rede, segundo o que descreve como a substituição da vigilância hierárquica por uma vigilância algorítmica integrada ao software (Leme et al., 2019, p. 8). Nesse contexto, o professor se torna parte da engrenagem da plataforma, um “trabalhador conectado” que responde em tempo real às métricas estabelecidas pelo sistema, como descrito por (Supiot et al., 2017, p. 5). Trata-se da transposição do modelo fabril para o campo educacional, em que a lógica da eficiência, da mensuração contínua e da disponibilidade absoluta substitui valores educacionais como reflexão, crítica e liberdade didática.

No bojo dessa lógica, a figura do professor é capturada por um sistema de coleta massiva de dados que opera sob o paradigma do capitalismo de vigilância, descrito por Zuboff (2018). Informações sobre hábitos de ensino, uso da plataforma, tempo de resposta, e até mesmo a

interação com alunos são convertidas em dados que retroalimentam os algoritmos. Como explica Frazão (2020, p. 35), os dados tornaram-se o “novo petróleo” da economia contemporânea, o que acarreta uma monetização do próprio fazer pedagógico, tornando o trabalho docente um insumo explorável. Essa estrutura tecnológica, sob o pretexto de otimizar a educação, acaba por instituir uma nova forma de subordinação: a subordinação algorítmica, na qual o controle do trabalho se dá por meio de processos invisíveis, automatizados e, muitas vezes, indevassáveis.

Além disso, como mostram Silvestre, Figueiredo Filho e Silva (2023, p. 1), o ensino remoto emergencial implicou um aumento significativo na jornada de trabalho dos professores, sem a devida compensação ou condições adequadas. As plataformas passaram a exigir constante disponibilidade, produção de conteúdo, interações síncronas e assíncronas, muitas vezes sem que os docentes tivessem recursos, formação ou apoio institucional. Isso configurou uma forma de expropriação do tempo livre e precarização do trabalho docente, mascarada por discursos de inovação e modernização pedagógica.

Assim, pode-se dizer que as plataformas digitais, ao serem incorporadas de maneira acrítica e sem regulação adequada, operam como mecanismos de exploração do trabalho docente, deslocando o foco da qualidade educativa para a lógica da produtividade, do desempenho e do controle técnico, em detrimento da reflexão pedagógica e da dignidade profissional dos educadores.

Diante desse quadro, a preocupação com os direitos dos docentes ganha contornos urgentes. A ausência de transparência sobre os critérios de avaliação algorítmica, a coleta de dados sem consentimento informado e a perda da autonomia profissional configuram não apenas um problema ético, mas uma grave violação de direitos fundamentais. O direito à privacidade, consagrado no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, e reforçado pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), deveria garantir ao docente o controle sobre suas informações pessoais e profissionais, bem como assegurar que tais dados não sejam usados para fins alheios à sua função pedagógica.

Além disso, como advertido por Rodotà (2008), o tratamento ético e jurídico dos dados pessoais deve considerar princípios como a finalidade, a minimização e a publicidade das informações. O uso massivo e opaco de dados docentes por plataformas educacionais que operam sob lógicas comerciais, muitas vezes estrangeiras, ameaça a autodeterminação informacional do

trabalhador, tornando-o objeto de exploração sem a devida contraprestação ou possibilidade de contestação.

A plataformização da educação, ao incorporar mecanismos de vigilância algorítmica, redefine o próprio significado do trabalho docente. Sob o manto da inovação e da eficiência, oculta-se uma estrutura de dominação que desloca o professor do centro da prática educativa para uma posição subordinada a sistemas automáticos de decisão. Essa nova arquitetura de controle, como observa Jørgensen (2019), fere os princípios democráticos ao relegar o humano a uma posição marginal frente à lógica da máquina.

Assim, é fundamental que o Direito não apenas reconheça os impactos da plataformização no ensino superior, mas também estabeleça barreiras normativas claras para garantir que a digitalização da educação não resulte em precarização, perda de direitos ou descaracterização da função docente. O desafio é criar um marco regulatório que concilie inovação tecnológica com garantias fundamentais, protegendo o professor não apenas como usuário de uma tecnologia, mas como sujeito de direitos em um ambiente de trabalho cada vez mais imaterial, mas não menos subordinado.

2. IDENTIFICAR FORMAS DE CONTROLE ALGORÍTMICO NO ENSINO REMOTO

A plataformização da educação promove um conjunto de formas de controle algorítmico que impactam diretamente o trabalho docente, sobretudo em contextos de ensino remoto ou híbrido. Dentre os principais mecanismos de controle, destaca-se, em primeiro lugar, o monitoramento e a vigilância contínua. Os algoritmos incorporados às plataformas educacionais registram constantemente dados como tempo de conexão, frequência de participação, número de interações e velocidade de respostas, estabelecendo um regime de supervisão que transforma o docente em objeto de análise e avaliação ininterrupta (SILVESTRE; FIGUEIREDO FILHO; SILVA, 2023, p. 1-2). Esse controle contínuo é reforçado por um sistema de ranqueamento invisível, em que os professores são ordenados com base em indicadores algorítmicos de desempenho — como taxas de entrega de atividades ou satisfação dos estudantes — sem que haja transparência quanto aos critérios utilizados (CECHINEL; MUELLER, 2022, p. 1094-1096).

Além disso, há uma evidente padronização das práticas pedagógicas, uma vez que as plataformas impõem estruturas fechadas de planejamento, entrega de conteúdos e avaliação. Nesse contexto, o professor perde sua autonomia didática, tornando-se mero operador técnico do sistema, muitas vezes limitado a seguir roteiros e formatos impostos pelas empresas de

tecnologia educacional (MARON, 2023, p. 159-161). Um dos efeitos disso é a automatização de processos como a correção de atividades, emissão de feedbacks e relatórios de desempenho, que reduzem a interação pedagógica a dados numéricos, marginalizando os aspectos qualitativos do ensino (SILVESTRE; FIGUEIREDO FILHO; SILVA, 2023, p. 2-3).

Outro aspecto relevante é o controle da produtividade docente por meio de metas e métricas. Nas plataformas, a atuação do professor é medida por indicadores como número de aulas gravadas, respostas a fóruns, relatórios entregues e engajamento dos alunos, gerando pressão por desempenho sob pena de exposição, substituição ou descredenciamento (CECHINEL; MUELLER, 2022, p. 1095). Essa lógica se intensifica por meio da individualização e gamificação do desempenho, com atribuição de pontuações e distintivos que promovem competição entre pares e reforçam a meritocracia gerencialista. Trata-se de uma tática de mobilização produtiva inspirada na racionalidade neoliberal da nova gestão pública, como analisa Maron (2023, p. 73-80).

Ademais, os algoritmos ignoram parte significativa do trabalho docente, como o tempo destinado à preparação de aulas, o acompanhamento individualizado de estudantes ou a mediação de conflitos, atividades que são invisibilizadas e não computadas nas métricas de desempenho (SILVESTRE; FIGUEIREDO FILHO; SILVA, 2023, p. 4). Isso contribui para o esvaziamento simbólico do trabalho do professor, cuja atuação é reduzida a indicadores técnicos e operacionais. Por fim, a redução da autonomia pedagógica é talvez a consequência mais preocupante. A educação passa a ser regida não mais por princípios ético-políticos e pedagógicos, mas por algoritmos que definem o que deve ser ensinado, quando e como, colocando em risco os valores fundamentais do ensino crítico e emancipador (CECHINEL; MUELLER, 2022, p. 1096; MARON, 2023, p. 117).

Desse modo, as formas de controle algorítmico exercidas pelas plataformas digitais não apenas reorganizam o trabalho docente sob novas exigências técnicas, como também revelam um projeto de reestruturação do campo educacional à imagem dos interesses econômicos e operacionais do mercado digital.

3. OS IMPACTOS DA AUTONOMIA DOCENTE NO ENSINO REMOTO

O ano de 2020 trouxe uma situação atípica dentro do cenário do vírus da COVID-19, diante do surgimento da paralisação de todas as atividades presenciais. Consequentemente, houve a necessidade de reestruturação de atividades básicas e essenciais, abrangendo os níveis educacionais.

Diante disso, as aulas presenciais foram suspensas em todo o país. Em março do mesmo ano, através da Portaria nº 343 o Ministério da Educação autorizou a substituição das aulas presenciais por aulas que utilizassem os meios de tecnologia e informação, como uma proposta de assegurar o direito à educação, ocasionando um cenário de instabilidade e rupturas.

A medida inicialmente temporária, exigiu uma reinvenção profissional dos docentes. O ambiente virtual de aprendizagem tornou-se o único espaço possível para a continuidade do processo educacional. As novas demandas obrigaram os professores reestruturarem por completo suas metodologias

Pode-se considerar que esse processo ocorreu de maneira abrupta, assim, a maior parte dos docentes não passaram por nenhum processo de capacitação adequada para utilização sobre os recursos tecnológicos, dificultando ainda mais a adaptação do uso das ferramentas digitais.

Nesse contexto, os professores se viram impelidos a reinventarem seu ofício, assumindo responsabilidades além das salas de aula. Esse novo ambiente exigia que os professores estivessem o tempo todo disponíveis para esclarecer as dúvidas dos alunos e pais, através de e-mails, telefonemas, mensagens. Isso impactou diretamente no trabalho docente, imputando maior responsabilização e, por conseguinte, maior desgaste laboral. (MARTINS; SCHMITT; ALVES, 2021, p. 511)

Assim, foi imposto um novo regime de controle sobre o trabalho docente. Ferramentas como Google Classroom, Moodle e sistemas institucionais passaram a desempenhar papel central no monitoramento de frequência, carga horária e conteúdos ministrados. Esse processo de digitalização tem sido defendido como mecanismo de transparência, mas, na prática, implica vigilância constante e intensificação do trabalho.

Entretanto, acredita-se que, na realidade brasileira, a maioria dos professores ainda não está efetivamente engajada com tais plataformas, principalmente devido ao estresse e à escassez de recursos apropriados para sua utilização eficiente. É evidente que a educação online envolve mais do que simplesmente enviar conteúdo, sendo um processo complexo que exige planejamento, concepção pedagógica e tempo adequado para a sua execução.

Os professores acabaram sofrendo interferências diretas em sua vida particular, perpetuando-se até os dias de hoje, eles revelaram que recebiam dúvidas de alunos até mesmo no fim de semana e em horários alternados do dia, tendo a sua jornada de trabalho sem horário para terminar (MARTINS; SCHMITT; ALVES, 2021, p. 514). A imposição de protocolos digitais rígidos

e relatórios semanais reforça o caráter tecnocrático da gestão educacional, desumanizando a prática pedagógica.

Além disso, o trabalho docente passou a ser monitorado por terceiros — coordenação, secretarias de educação e até empresas terceirizadas de tecnologia — gerando um sentimento de impotência frente à nova configuração pedagógica, agravado pela ausência de apoio institucional. A imposição de modelos padronizados, baseados em competências e resultados, fere totalmente o caráter reflexivo da docência, convertendo o ensino em mera execução de tarefas técnicas.

Um forte reflexo nos dias atuais são as chamadas ATPLs (Aulas de Trabalho Pedagógico em Local de Livre Escolha) foram implementadas no sistema educacional do Estado de São Paulo como uma tentativa de aprimorar o regime de trabalho docente. No entanto, ao contrário do que o nome sugere, muitas dessas atividades passaram a ser acompanhadas por exigências rígidas de produtividade, com controle sobre metas e entrega de relatórios em prazos curtos. Em vez de garantirem liberdade pedagógica, as ATPLs acabaram por sobrecarregar ainda mais os professores, exigindo trabalho contínuo sem apoio institucional adequado. As ausências de definição clara dos horários geraram situações em que os docentes estavam constantemente à disposição das demandas escolares, mesmo fora de seu horário formal de trabalho.

Essa nova dinâmica levou à intensificação do trabalho docente no espaço doméstico. Os Professores se encontram em situações de exaustão física e mental, causadas pela permanência prolongada diante de telas e a necessidade de multitarefas. Como consequência, a sobrecarga se associou ao adoecimento emocional e à sensação de impotência frente à intensificação do controle institucional sobre sua atuação profissional.

Outro exemplo notório de subordinação pedagógica na educação pública do Estado de São Paulo ocorreu com a adoção obrigatória da plataforma Centro de Mídias da Educação de São Paulo (CMSP). A Secretaria da Educação passou a oferecer conteúdos centralizados e padronizados, que os docentes deveriam seguir, muitas vezes sem qualquer possibilidade de adaptação ao contexto da sua turma.

A função do planejamento foi esvaziada, reduzindo a autonomia criativa e a capacidade de tomar decisões baseadas na realidade local dos estudantes. Professores passaram de agentes formadores para meros “aplicadores de conteúdo”, submetidos a diretrizes curriculares que não dialogavam com sua prática ou com a diversidade cultural e pedagógica da escola pública paulista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo desenvolvido não tem efeito exaustivo, mas evidencia que a plataformização da educação impulsionada pela emergência sanitária e consolidada sob a lógica da racionalidade algorítmica, resultou na reconfiguração profunda do trabalho docente. As plataformas digitais, ao serem adotadas de maneira acrítica e sem respaldo ético-jurídico, transformaram o ambiente de ensino em um espaço de controle automatizado, expropriando o tempo, a autonomia e o protagonismo pedagógico dos professores.

A imposição de metas, o monitoramento contínuo e a padronização dos conteúdos didáticos promoveram a desumanização da prática educativa, sob o pretexto de eficiência e modernização. Casos como o da plataforma CMSP, no Estado de São Paulo, ilustram como essas transformações afetaram diretamente a autonomia docente e a liberdade de cátedra. Torna-se urgente, portanto, a construção de marcos regulatórios robustos, que assegurem a proteção dos dados pessoais, a valorização do trabalho docente e a preservação dos princípios democráticos e críticos da educação pública.

O desafio contemporâneo não é apenas tecnológico, mas ético e político: é garantir que a inovação digital caminhe ao lado da justiça social, da liberdade pedagógica e do respeito aos direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE MARTINS, Elita Betânia; SCHMITT, Juliana Campos; ALVES, Alessandra Maia Lima. **Saúde docente: o possível impacto das condições de trabalho no ensino remoto emergencial.** Revista Espaço Pedagógico, v. 28, n. 2, p. 508-533, 2021.
- BAUMAN, Zygmunt; LYON, David. **Vigilância líquida.** Rio de Janeiro: Zahar, 2014.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 mai. 2025.
- BRASIL. **Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 13 mai. 2025.
- BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.
- CECHINEL, André; MUELLER, Rafael Rodrigo. **Gestão algorítmica da docência e educação em tempos de incerteza.** Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação, v. 17, n. esp. 2, p. 1094-1109, 2022.
- DEBORD, Guy. **A sociedade do espetáculo.** Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

- DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. 2ª ed. São Paulo: RT, 2019.
- FRAZÃO, A. Big Data, **Plataformas Digitais e Principais impactos sobre o direito da concorrência**. In: Empresa, Mercado e Tecnologia, 2019.
- _____, A. **Proteção de dados pessoais e democracia**: a ameaça da manipulação informacional e digital. In: A Lei Geral de Proteção de Dados LGPD. Revista dos Tribunais, 2021.
- LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- LEMONS, A., Cibercultura. **Tecnologia e Vida Social na Cultura Contemporânea**. Porto Alegre, Sulina, 2002 segunda edição, 2004.
- LEONARDI, Marcel. **Tutela e privacidade na Internet**. São Paulo: Saraiva, 2011.
- LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: 34, 1999.
- RODOTÀ, Stefano. **A vida na sociedade da vigilância**: a privacidade hoje. Tradução: Danilo Doneda e Luciana Cabral Doneda. Rio de Janeiro: Renovar, 2008. TIC EMPRESAS. Pesquisa Sobre o Uso das Tecnologias de Informação e Comunicação nas Empresas Brasileiras, 2019. Disponível em: https://cetic.br/media/docs/publicacoes/2/20200707094721/tic_empresas_2019_livro_eletronico.pdf. Acesso em: 13 mai. 2025.
- GONÇALEZ, Paula Regina Ventura Amorim; SANTANA, Ricardo César Gonçalves; JORENTE, M. Maria José Vicentini. **Privacidade do usuário na atividade de busca**: o caso do Arquivo Público do Estado de São Paulo. Perspectivas em Ciência da Informação, v. 20. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-5344/2372>. Acesso em: 13 mai. 2025.
- MARON, Isabelli Maria Gravatá. **Avanço ou retrocesso nos direitos do trabalhador brasileiro com o uso das novas tecnologias como ferramentas de trabalho**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2023.
- NETO, Egênio Facchini; DEMOLINER, Karine Silva. **Direito à privacidade na era digital – uma releitura do ART. XII da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) NA Sociedade do Espetáculo**. Revista Internacional Consinter de Direito, Paraná, Brasil, v. 5, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00009.06>. Acesso em: 13 mai. 2025.
- PINHEIRO, Patrícia P. **Direito Digital**. Editora Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555598438/>. Acesso em: 13 mai. 2025.
- PRESSATO, Daiany et al. **Ensino remoto e trabalho docente no ensino superior**: um estudo sobre ideias de sedução que permeiam as concepções de professores de Ciências Naturais. Revista HISTEDBR On-line, v. 22, p. e022040-e022040, 2022.
- SAMPAIO, José Adércio Leite; MARQUES, Meire Aparecida Furbino; BOCCHINO, Livínia Assis. **Capitalismo de vigilância y tecnopolítica**: los derechos fundamentales de privacidad y libertad de expresión bajo ataque. Opinión Jurídica, Medellín, v. 20. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a21>. Acesso em: 13 mai. 2025.
- SILVESTRE, Bruno Modesto; FIGUEIREDO FILHO, Carolina Barbosa Gomes; SILVA, Dirceu Santos. **Trabalho docente e ensino remoto emergencial**: extensão da jornada de

trabalho e expropriação do tempo livre. Revista Brasileira de Educação, v. 28, e280054, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-24782023280054>. Acesso em: 13 mai. 2025.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Materiais de orientação** - Centro de Mídias da Educação de São Paulo (CMSP). EFAPE]. Disponível em: <https://efape.educacao.sp.gov.br/materiais-de-orientacao-cmsp/>. Acesso em: 13 mai. 2025.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Documento orientador ATPC 2025**. São Paulo: EFAPE, 2025. Disponível em: https://efape.educacao.sp.gov.br/wp-content/uploads/2025/02/EFAPE_ATPC2025_documento_orientador.pdf. Acesso em: 13 mai. 2025.

SUZOR, Nicolas. (2018). Acesso em: 13 mai. 2025. Using the rule of law to evaluate the legitimacy of governance by platforms. Social Media+Society, Australia, ano 4, n. 3, jul.2018. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2056305118787812> . Acesso em: 13 mai. 2025.

TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena (coord.). **Lei Geral de Proteção de dados Pessoais: e suas repercussões no Direito Brasileiro**. 2ª. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

UNIÃO EUROPEIA, **Regulation 2016/679** of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation), Art. 6: Lawfulness of processing, 2016a. Acesso em: 13 mai. 2025.

VENTURELLI, Ricardo Manffrenatti. **Docência, teletrabalho e Covid-19: reinvenção, pressão e exaustão do professorado em tempos de quarentena**. PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho, v. 21, n. 3, p. 275-306, 2020.

VIANA, Letícia Fleury et al. **Impacto do ensino remoto emergencial no processo de ensino-aprendizagem em uma perspectiva dos docentes**. Revista Eletrônica de Educação, v. 17, p. e6154053-e6154053, 2023.

WOLFGANG, Hoffmann-Riem. **Teoria Geral do Direito Digital**. Grupo GEN, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559642267/>. Acesso em: 13 mai. 2025.

ZUBOFF, Shoshana. **"A era do capitalismo de vigilância: A luta por um futuro humano na nova fronteira do poder."** (Moreira e Moreira Jr.: A Era do Capitalismo de Vigilância") São Paulo: Intrínseca, 2021.

GT 2 - DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

CONTRATO REALIDADE E BUSCA DA VERDADE REAL: DIRETRIZES PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO NOS JULGAMENTOS COM PERSPECTIVA DE ENFRENTAMENTO AO TRABALHO ESCRAVO RURAL CONTEMPORÂNEO

REALITY CONTRACT AND SEARCH FOR REAL TRUTH: GUIDELINES FOR LABOR JUSTICE IN TRIALS WITH A PERSPECTIVE OF CONFRONTING CONTEMPORARY RURAL SLAVE LABOR

*Juliane Caravieri Martins³⁸
Helena Carvalho de Lorenzo³⁹*

RESUMO

A Constituição Federal de 1988 evidencia que a ordem social deve se assentar no trabalho com vistas a se atingir o bem-estar e a justiça sociais. Entretanto, infelizmente, são ainda expressivos os casos de trabalhadores rurais sujeitos à escravidão contemporânea tipificada como crime no art. 149 do Código Penal brasileiro. O Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho aprovaram o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo, permitindo que a Justiça do Trabalho nos seus julgamentos e decisões se pautem no respeito à dignidade humana e ao trabalho digno. Assim, nos casos de trabalho rural escravo, o princípio do Direito do Trabalho do contrato realidade ou da primazia da realidade, bem como o princípio da busca da verdade real que orienta o processo do trabalho serão diretrizes fundamentais para a atuação do Poder Judiciário Trabalhista.

Palavras-chave: Trabalho rural. Escravidão contemporânea. Protocolo TST-CSJT.

ABSTRACT

The 1988 Federal Constitution states that the social order must be based on work in order to achieve social well-being and justice. Unfortunately, however, there are still many cases of rural workers subjected to contemporary slavery, which is classified as a crime in Article 149 of the Brazilian Penal Code. The Superior Labor Court and the Superior Council of Labor Justice approved the Protocol for Action and Judgment with a Perspective on Confronting Contemporary Slave Labor, allowing the Labor Court to base its judgments and decisions on respect for human dignity and decent work. Thus, in cases of rural slave labor, the Labor Law principle of the reality of the contract or the primacy of reality, as well as the principle of seeking the real truth that guides the labor process, will be fundamental guidelines for the actions of the Labor Judiciary.

Keywords: Rural labor. Contemporary slavery. TST-CSJT Protocol.

INTRODUÇÃO

³⁸ Pós-doutoranda em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente pela Universidade de Araraquara (UNIARA), Professora Adjunta na Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie e Doutora em Ciências no Programa Interdisciplinar em Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (USP). *E-mail:* jcaravieri@ufu.br

³⁹ Supervisora do Estágio Pós-doutoral, Docente no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente da Universidade de Araraquara (UNIARA) e Doutora em Geografia - Organização do Espaço pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP). *E-mail:* helenadelorenzo@gmail.com

No Preâmbulo da Constituição Federal de 1988 a Justiça se apresenta como um dos valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos a qual deve se comprometer com a solução pacífica dos conflitos no intuito de salvaguardar o exercício dos direitos individuais e coletivos, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade etc., destacando-se o acesso à tutela jurisdicional justa, efetiva e em tempo razoável (art. 5º, incisos XXXV, LXXIV e LXXVIII da CF).

Na ordem constitucional também se destaca a Justiça Social ao se propor a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais, bem como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, incisos II e IV da CF).

Nesse contexto, quando se analisa as relações laborais na atualidade e os desafios a elas impostos, ganha relevância a necessária concretude da Justiça Social tanto em nível internacional – documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – quanto no plano interno pátrio, pois a Constituição Cidadã evidencia que a ordem social deve se assentar no trabalho com vistas a se atingir o bem-estar e a justiça sociais (art. 193, caput da CF) (Brasil, 2025a).

Infortunadamente, no âmbito do trabalho rural brasileiro são ainda expressivos os casos de trabalhadores sujeitos à escravidão contemporânea - tipificada como crime no art. 149 do Código Penal brasileiro (Brasil, 2025b) - cujos flagrantes são realizados pela polícia federal em ações coordenadas com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)⁴⁰ através dos Auditores Fiscais do Trabalho (AFT).

Sob a inspiração do contexto fático-jurídico que incentivou a edição, em 2021, do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) aprovaram três significativos instrumentos: o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e Adolescência e o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo (TST; CSJT, 2024).

⁴⁰ Recebe denúncias com sigilo do denunciante pelo Disque 100 e pelo *Sistema Ipê* (<https://ipe.sit.trabalho.gov.br>).

Esse último protocolo contribuirá para a atuação da Justiça laboral tendo como diretriz o princípio do contrato realidade ou da primazia da realidade, bem como o princípio da busca da verdade real que orienta o processo do trabalho. Como metodologia científica, a pesquisa utilizou o método dialético e a técnica de pesquisa bibliográfica com análise de literatura especializada sobre o tema e da legislação aplicável aos institutos jurídicos.

Portanto, sem exaurir os questionamentos em relação ao tema, o estudo pretendeu contribuir para o debate sobre o trabalho rural escravo na contemporaneidade que é oriundo de práticas inadmissíveis no século XXI, tendo a Justiça do Trabalho papel fundamental para equalizar tais mazelas em suas decisões e julgamentos.

1. O PRINCÍPIO DO CONTRATO REALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO E SEU CORRELATO PRINCÍPIO PROCESSUAL DA BUSCA DA VERDADE REAL

O Direito do Trabalho⁴¹ é ramo jurídico com caráter fundamentalmente social, sendo estruturado, a partir de fins do século XIX, para a proteção do trabalho assalariado exercido por conta alheia como resposta ao capitalismo industrial e sua predatória exploração dos trabalhadores. Nas assertivas de Cueva (1994, p. 412 e p. 417):

[...] el derecho del trabajo es el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el que el trabajador, y con él el hombre, sea elevado a la categoría de persona, pero no para quedar simplemente registrado en una fórmula legal, tal como ocurrió con las normas de los códigos de derecho civil, sino para vivir como personas en la realidad de la vida social.

[...]

Podría definirse el derecho del trabajo como el ordenamiento jurídico que se propone facilitar y asegurar la existencia, humana y digna, de hombre que trabaja, es decir, que es un derecho que brota de la vida para elevarla y otorgarle el lugar que pertenece al hombre en el reino de la naturaleza. [...]

De acordo com Souto Maior (2011, p. 621, grifo no original), em sua fórmula resumida o “Direito do Trabalho [é] Instrumento de Justiça Social”, sendo estruturado após a Revolução Industrial quando ocorreu a consolidação do sistema capitalista de produção que alterou profundamente

⁴¹ O *Direito do Trabalho*, em apertada síntese, passou pelas seguintes fases: a) *manifestações incipientes e esparsas*: séculos VIII a XIX; b) *momento de sistematização*: de 1848 até a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919; c) *momento de institucionalização e internacionalização*: a partir de 1919, avançando ao longo do século XX; d) *momento de desestabilização e embate*: a partir de 1980 com a intensificação do processo de globalização econômica, precarização das relações de trabalho e redução dos direitos sociais laborais ante reformas liberalizantes a fim de desestabilizar o *Direito do Trabalho* (fase atual).

as relações sociais e econômicas naquele momento. O trabalho humano passou a ser comprado pelo salário e o trabalhador se transformou em mão de obra assalariada.

A partir do capitalismo industrial, consolidou-se o trabalho assalariado exercido por conta alheia como uma das engrenagens do processo de produção capitalista, amparado num contrato de trabalho regulamentado pelo Direito Civil liberal-burguês que considerava como iguais as partes contratantes, possuindo plena autonomia de vontade para pactuar. Entretanto, os trabalhadores assalariados não eram realmente livres ante as suas profundas desigualdades (sociais e econômicas) existentes em face dos donos do capital.

Nos séculos XVIII e XIX, o liberalismo burguês alimentou o capitalismo industrial, contribuindo para o seu fortalecimento concomitantemente com a opressão econômica e social da classe trabalhadora⁴². O laissez-faire capitalista agravou as precárias condições de trabalho e os baixos salários pagos aos trabalhadores “livres” e assalariados.

A partir de 1848, foram deflagradas revoltas operárias⁴³ em diversos países europeus contra a miséria em que se encontravam os trabalhadores nas cidades e no campo em razão das precárias condições de trabalho e higiene, bem como dos baixos salários e jornadas exaustivas impostas pela burguesia.

Os acontecimentos sociais, políticos e econômicos relacionados com o capitalismo industrial culminaram, em fins do século XIX, na primeira questão social a ser resolvida: a Questão Operária. Com receio da explosão das revoltas operárias, a Igreja apresentou a Encíclica *Rerum Novarum* (Sobre a Condição dos Operários) do Papa Leão XIII, de 15 de maio de 1891, tentando conciliar os interesses dos Estado, da burguesia e do proletariado, afastando soluções extremistas apregoadas pelo marxismo e socialismo. Entretanto, não houve significativas alterações do status quo instituído, sendo pequenos os benefícios auferidos pelo operariado neste momento histórico⁴⁴.

⁴² “Nesse período, a ideologia liberal clássica conquistou, definitivamente, o pensamento econômico e social. A nova ideologia caracterizava os homens como indivíduos essencialmente egoístas, frios, calculistas, indolentes e, de um modo geral, independentes da sociedade a que pertenciam” (SHERMAN; HUNT, 2000, p. 69).

⁴³ Destacam-se os seguintes movimentos operários: a Primeira Conferência Internacional do Trabalho em Berlim (1897); a Organização Cristã do Trabalho em Zurique (1897); a criação, em Bruxelas, da comissão para organizar um Organismo Internacional do Trabalho (1897); o Congresso de Paris para a Fundação Internacional para a Proteção dos Trabalhadores (1900); a criação da Associação Internacional de Proteção Legal dos Trabalhadores em Basiléia (1901) e o Congresso da Filadélfia (1915) (SUSSEKIND, 2000, p. 81-108).

⁴⁴ Maiores detalhes, consulte Martins (2017).

Após o término da Primeira Guerra Mundial, em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no intuito de tutelar, em nível internacional, os direitos laborais, promovendo maior proteção ao trabalho assalariado. Avançou-se, assim, o processo de internacionalização dos direitos humanos, inclusive trabalhistas, que passaram a assumir prevalência no cenário jurídico internacional com a OIT e, posteriormente, com a criação das Nações Unidas (ONU) em 1945. A partir de 1919 e ao longo do século XX, houve a consolidação do Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo que tutela o trabalho assalariado subordinado exercido por conta alheia.

O Direito do Trabalho encontra seu fundamento nos princípios jurídicos que são diretrizes fundantes que o orientam, conferindo-lhe racionalidade, direção, unidade e harmonia, alicerçando o sistema jus laboral de proteção aos trabalhadores. Rodrigues (2000, p. 34) dispõe:

A nosso ver, são os princípios que podem dar consistência, firmeza, segurança à luta para manter e fecundar o Direito do Trabalho.
Os princípios refletem o Direito do Trabalho, mas também o armam, respaldam, estruturam e animam.
Não são simplesmente descritivos para o efeito de permitir o conhecimento do Direito do Trabalho, como se fossem equivalentes à tarefa de um relator ou ele um historiador que deve restringir-se à reprodução do que vê com objetividade, mas com frieza.
Os princípios se nutrem de ideais, de valores, de fundamentos sólidos que não podem ser abandonados.

Há princípios comuns ao sistema jurídico como um todo, sendo denominados de princípios gerais, ou seja, “[...] são regras de direito objetivo, não de direito natural ou ideal, expressas ou não nos textos mas aplicadas pela jurisprudência e dotadas de um caráter suficiente de generalidade” (Bergel, 2006, p. 6). Há, ainda, os princípios que se direcionam a ramos específicos do direito segundo a racionalidade inerente a cada um, são os princípios especiais/peculiares que estabelecem diretrizes informadoras da estrutura e dinâmica essenciais à certo ramo jurídico.

Um desses princípios específicos de suma importância para o Direito do Trabalho – integrando seu núcleo basilar – é o princípio da primazia da realidade sobre a forma ou, utilizando o termo cunhado por Mario de La Cueva, contrato realidade. Rodriguez (2000, p. 144) discorreu que o “princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”. Assim:

O significado que atribuímos a este princípio é o da primazia dos fatos sobre as formas, as formalidades ou as aparências. Isso significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle (Rodríguez, 2000, p. 147).

Nas assertivas de Delgado (2024, p. 249, grifo no original):

No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, *a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviço*, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de *uso* – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes laçados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do *contrato realidade* autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação).

O princípio da primazia da realidade sobre a forma determina que “[...] no confronto entre a verdade real e a verdade formal deve prevalecer a verdade real. Assim, a realidade dos fatos deverá prevalecer em relação a algum documento não correspondente a essa realidade” (Pereira, 2020, p. 31).

Portanto, o princípio da primazia da realidade ou contrato realidade estabelece que a realidade fática da prestação laboral deve prevalecer em face dos documentos (contrato escrito, recibos de quitação, cartões de ponto assinalados etc.) ante a desigualdade econômico-contratual existente entre o empregador e o trabalhador subordinado (empregado), algo de extrema importância na análise dos litígios envolvendo trabalhadores rurais porque a maioria é pessoa sem a escolaridade completa (ensinos fundamental, médio e superior), dedicando-se essencialmente a atividades manuais.

Na maioria das vezes, no intuito de preservar seu posto de trabalho, o empregado assina diversos documentos que não condizem com as reais condições fáticas de sua atividade laborativa referentes, por exemplo, à jornada de trabalho, repouso semanal remunerado, feriados trabalhados, férias gozadas dentre outros. Desse modo, esse princípio estabelece que os fatos devem ser privilegiados em detrimento da forma ou da estrutura utilizada nas relações

laborais em concreto analisadas pelo Poder Judiciário Trabalhista e demais operadores do direito no intuito da máxima proteção aos direitos dos trabalhadores, especialmente no caso dos rurais.

Delgado (2024, p. 249, grifo no original) também evidenciou:

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. *Não* deve, contudo, ser brandido *unilateralmente* pelo operador jurídico.

Logo, no âmbito do Direito Processual do Trabalho, tem-se o princípio da busca da verdade real que deriva do princípio material da primazia da realidade sobre a forma, determinando que, na análise dos casos concretos, o operador do direito deverá privilegiar os fatos em detrimento da forma ou estrutura utilizada.

Aprofundando esse entendimento, Leite (2019, p. 119) preleciona:

Este princípio processual deriva do princípio do direito material do trabalho, conhecido como princípio da primazia da realidade. Embora haja divergência sobre a singularidade deste princípio no sítio do direito processual do trabalho, parece-nos inegável que ele é aplicado com maior ênfase neste setor da processualística do que no processo civil. Corrobora tal assertiva o disposto no art. 765 da CLT, que confere aos Juízos e Tribunais do Trabalho ampla liberdade na direção do processo. Para tanto, os magistrados do trabalho “velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”.

Este princípio norteia a instrução processual, principalmente a colheita de provas e do sopesamento de seu conteúdo probatório por força do art. 765 da CLT e arts. 370 e 371 do CPC45 aplicados subsidiariamente no processo do trabalho. Pereira (2020, p. 31) aponta:

A doutrina e a jurisprudência moderna exigem uma postura mais ativa do magistrado (princípio inquisitivo ou inquisitório), isto é, que ele não se contente apenas com a verdade formal, aquela contida nos autos. Dessa forma, o juiz da atualidade deve pautar a sua decisão nos valores da justiça e equidade, necessitando investigar mais profundamente os limites objetivos e subjetivos da lide por meio da análise mais apurada da realidade dos fatos (busca da verdade real). É inegável que a verdade real, na essência, é muito difícil de ser apurada; no entanto, o magistrado, na formação do seu livre convencimento motivado, deve

⁴⁵ “Art. 370. Caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito. Parágrafo único. O juiz indeferirá, em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou meramente protelatórias. Art. 371. O juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento” (Brasil, 2025d).

buscar a verificação do que realmente aconteceu no conflito de interesses, até porque “o papel aceita tudo”, evitando, assim, a distorção da realidade.

Então, a evidente desigualdade econômica do trabalhador subordinado em face do empregador, o desequilíbrio na produção das provas na instrução probatória, a ausência de proteção contra a despedida arbitrária, o desemprego estrutural inerente às economias capitalistas, a sujeição à condições de trabalho degradantes e aviltantes da dignidade humana etc. são situações fáticas que não devem ser secundariamente consideradas pela Justiça do Trabalho e os operadores do direito.

Tais realidades devem ser transpostas para o processo do trabalho e analisadas pelos magistrados e magistradas trabalhistas nas suas decisões, pois na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (art. 5º da LINDB) (Brasil, 2025c).

O princípio da primazia da realidade sobre a forma ou contrato realidade do Direito Material do Trabalho em diálogo com seu correlato princípio da busca da verdade real na seara processual permitirá que o Poder Judiciário Trabalhista possa analisar com mais acuidade os casos de trabalho rural em condição análoga à escravo - crime tipificado no art. 149 do Código Penal brasileiro⁴⁶ – que representa recorrente violação aos direitos humanos e à dignidade dos trabalhadores rurais.

Tais princípios incorporam valores ético-jurídicos norteadores de todo o sistema jus laboral construído e positivado, sendo pilares de sustentação desse ramo jurídico, enquanto sistema coeso e racional, a fim de concretizar os direitos sociais trabalhistas descumpridos pelo patronato durante o cumprimento do contrato laboral, bem como sendo diretrizes para a Justiça do Trabalho em seus julgamentos nos casos de trabalho rural escravo.

2. O TRABALHO RURAL ESCRAVO BRASILEIRO – MAZELA DE ORIGEM COLONIAL

⁴⁶ *Crime de redução à condição análoga à de escravo*: “art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. §1º Nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. §2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I – contra criança ou adolescente; II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem” (Brasil, 2025c).

Não se pode dissociar a compreensão do trabalho escravo rural contemporâneo das mazelas decorrentes da colonização de exploração implementada no Brasil por Portugal e do uso recorrente de pessoas negras escravizadas trazidas do continente africano. Tanto assim é que a formação histórica do Direito do Trabalho está sendo revisada para incluir o período colonial até 1930 (antes da institucionalização propriamente dita desse ramo jurídico), conforme explicita Delgado (2024, p. 125):

[...] A perspectiva mais ampla de análise irá permitir a compreensão das características centrais do sistema econômico e social escravizador das pessoas humanas trazidas aprisionadas da África e aqui inseridas no modelo escravocrata que iria perdurar até as proximidades do término do século XIX.

[...]

As características violentas e excludentes desse modelo e sua perduração por quase quatro séculos no Brasil influenciou e comprometeu significativamente o processo de conquista da própria liberdade pela grande maioria dos trabalhadores no País – maioria formada por pessoas negras –, além de ter comprometido a elaboração e concretização de um roteiro adequado e rápido para o necessário processo de inclusão socioeconômica, institucional, cultural e jurídica dessa população excluída e discriminada na realidade brasileira.

Dessa maneira, desde o Brasil-colônia, verifica-se que o sistema econômico se ancorou no trabalho rural de pessoas escravizadas, especialmente negras africanas, conformando a “empresa colonial agrícola” (Furtado, 1989, p. 10) que, durante os dois primeiros séculos da colonização, foi implantada pelos portugueses no Nordeste com o cultivo da cana de açúcar em latifúndios (engenhos açucareiros). A partir do século XVIII, deu-se o ciclo do ouro que também a utilizou em larga escala, dando novo fôlego à economia colonial. No século XIX, o ciclo do café se baseou na produção agrícola em latifúndios com o uso da mão de obra escrava negra muito semelhante à produção açucareira.

Em fins do século XIX, o trabalho escravo na Europa não era mais utilizado ante o liberalismo econômico e o capitalismo industrial que inseriu o assalariamento do trabalho “livre”, promovendo a abolição da escravidão em muitos países e a proibição do tráfico de escravos africanos em face da intervenção da Inglaterra e de outros países industrializados que ampliavam seus mercados consumidores de produtos manufaturados. No Brasil, deu-se a abolição da escravatura em 13 de maio de 1888⁴⁷, embora leis anteriores já viessem aos poucos concedendo liberdade a parcela da população negra escravizada.

⁴⁷ “A eliminação do tráfico de escravos e a abolição dos escravos não podem ser vistas como uma consequência natural da vontade política econômica de governantes. Vários interesses econômicos estatais e privados estavam

Nesse momento histórico, houve o incentivo do Estado brasileiro à imigração de mão de obra europeia, custeando as despesas de viagem e instalação de imigrantes italianos, portugueses, espanhóis, alemães etc., dando início à implantação do trabalho “livre” assalariado no país que, num primeiro momento, foi também direcionado para o labor rural nas lavouras de café. De acordo com Furtado (1989, p. 126-127), a partir de 1870:

[...] o governo imperial passou a encarregar-se dos gastos do transporte de imigrantes que deveriam servir à lavoura cafeeira. Demais, ao fazendeiro cabia cobrir os gastos do imigrante durante o seu primeiro ano de atividade, isto é, na etapa de maturação de seu trabalho. Também devia colocar à sua disposição terras em que pudesse cultivar os gêneros de primeira necessidade para manutenção da família.

Tais medidas permitiram a imigração expressiva de trabalhadores europeus destinados ao trabalho rural em extensas plantações agrícolas, demonstrando novamente a importância do campo para a economia brasileira, evidenciando as mazelas de origem colonial na utilização de mão de obra escravizada no labor rural. A posteriori, os imigrantes europeus foram realocados para o trabalho fabril que crescia nos centros urbanos em expansão, sobretudo quando a economia cafeeira colapsou.

Portanto, no Brasil, o assalariamento do trabalho “livre” está intimamente associado à transição de um capitalismo escravista-mercantil e agrário-exportador - decorrente de sua condição de colônia de exploração portuguesa - para um capitalismo urbano-industrial periférico, em fins do século XIX e início do século XX, especialmente após as duas Guerras Mundiais. Então, o Brasil e a América Latina passaram a abastecer o comércio internacional com seus produtos e matérias-primas se inserindo nessa “nova” divisão internacional do trabalho como fornecedores de commodities.

Nas quatro primeiras décadas da Primeira República - também conhecida como República Velha ou República do Café com Leite - houve a hegemonia de oligarquias de São Paulo (cafeicultura) e de Minas Gerais (leite) que se revezavam no poder, resultando em manifestações incipientes e esparsas para uma legislação social e trabalhista protetiva que não resolveram os dilemas da chamada questão social.

ligados a essas instituições em nível mundial, sendo que, não raramente, eram interesses contrapostos” (Souto Maior, 2017, p. 38).

No âmbito dos labores rurais, deu-se a aprovação do Decreto nº 1.150, de 05 de janeiro de 1904, dispondo sobre benesses para o pagamento de dívida proveniente de salários dos trabalhadores rurais, estabelecendo que tal encargo seria privilegiado a fim de ser pago pelo produto da colheita para a qual houver concorrido com o trabalho rural, precipuamente a quaisquer outros créditos, salvo as que forem garantidas por hipoteca ou penhor agrícola devidamente inscrito e transcrito (art. 1º). Segundo preceitos dessa norma, os trabalhadores rurais eram colocados no mesmo patamar decisório e em igualdade de condições com os “patrões” como se realmente tivessem plena autonomia de vontade para contratar, o que não possuíam, inclusive não tinham o mesmo grau de instrução e formação educacional dos seus empregadores o que acentuava ainda mais a situação de super exploração dessa mão de obra rurícola (Martins, 2023, p. 57).

O Estado de São Paulo, onde predominava a economia cafeeira no início do século XX, promulgou, em 1911, a Lei nº 1299-A que instituiu o patronato agrícola, tendo, dentre suas atribuições, a resolução “[...] por meios suasórios, quaesquer duvidas que por ventura surjam entre os operarios agricolas e seus patrões” (art. 3º, inciso I), bem como o patrocínio das “[...] causas para cobrança de salarios agricolas e para o fiel cumprimento dos contractos nos termos da legislação vigente” (art. 3º, inciso II). Também houve a criação, em 1922, dos Tribunais Rurais pela Lei Estadual nº 1.869, de 10 de outubro de 1922 direcionados à resolução dos conflitos. Esses tribunais eram compostos pelo Juiz de Direito da Comarca e de mais dois membros: um representante do locador de serviço (trabalhador) e outro representante do locatário (fazendeiro), sendo os litígios decorrentes da interpretação e execução dos contratos de locação de serviços no âmbito agrícola. Nesses tribunais, o julgamento de questões trabalhistas rurais era relacionado aos salários cujos valores podiam atingir até quinhentos mil réis (Martins, 2023, p. 57 e seguintes).

Especificamente na regulamentação nacional do trabalho assalariado rural, o Presidente Rodrigues Alves aprovou o Decreto nº 979/1903 direcionado ao trabalhador rural, facultando a organização de sindicatos aos profissionais de agricultura e indústrias rurais, sem a necessidade de autorização do governo, para a defesa de seus interesses. Sucedendo Rodrigues Alves, o Presidente Afonso Pena assinou o Decreto nº 6.532/1907 a fim de regulamentar o decreto anterior (Martins, 2023, p. 57 e seguintes).

Posteriormente, destacou-se a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo Presidente Getúlio Vargas, através do Decreto-lei nº 5.452 em 1º de maio de 1943, que se

aplicava aos trabalhadores urbanos, mas excluir os rurais. Em 1944, Vargas assinou o Decreto-lei nº 7.038 sobre a sindicalização rural. Somente em 1963, o Presidente João Goulart sancionou a Lei nº 4.214, conhecida como Estatuto do Trabalhador Rural, estendendo aos trabalhadores do campo os mesmos direitos dos trabalhadores urbanos (sindicalização, salário mínimo, férias, repouso semanal remunerado, aviso prévio e indenização), prevendo, ainda, medidas de proteção à mulher e ao adolescente, tendo papel importante na tutela das relações de trabalho no campo (Martins, 2023, p. 57 e seguintes).

Porém, esse caminho progressista foi interrompido pelo golpe militar de 1964, instalando longo período sombrio e autoritário no Brasil. Em plena ditadura militar, houve a aprovação da Lei nº 5.889/1973 – que revogou o mencionado estatuto – disciplinando as relações laborais rurais, mas, ante a influência das elites latifundiárias, manteve descompasso entre a proteção jurídica dos trabalhadores urbanos e dos rurais.

Após a redemocratização do país, houve a promulgação da Constituição Federal de 1988 – conhecida como Constituição Cidadã -, que estabeleceu a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III da CF) e a valorização do trabalho (art. 1º, inciso IV da CF) como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil. A dignidade da pessoa humana ganhou o status constitucional de princípio de maior hierarquia axiológica na ordem jurídica nacional, estando diretamente vinculada à concretude do trabalho digno⁴⁸.

Então, o trabalho digno é indissociável do respeito à dignidade humana dos trabalhadores – especialmente dos rurais, traduzindo-se em princípio, fundamento, valor e direitos sociais e fundamentais dos cidadãos trabalhadores na Constituição Federal, sendo instrumento de afirmação da dignidade humana dos trabalhadores em vida profissional e pessoal, bem como

⁴⁸ “O trabalho digno está ancorado na ideia de dignidade humana do trabalhador, sendo compreendido sob dois aspectos: a) o *intrínseco (subjetivo)*: como atributo pessoal e psíquico inerente ao ser humano, por exemplo, a satisfação pessoal do trabalhador em realizar determinada atividade; a sensação de ser útil para a comunidade em que vive; ser merecedor de respeito e consideração por parte do Estado e dos particulares; ser realmente livre para escolher o seu trabalho etc.; b) o *extrínseco (objetivo)*: representando as condições materiais previstas nas normas em geral reguladoras do ato de trabalhar, tais como: remuneração adequada e justa, sem discriminação de qualquer natureza; limite máximo e mínimo de duração da jornada de trabalho (diária e semanal); normas de higiene e segurança relacionadas ao meio ambiente do trabalho e à proteção da maternidade; concessão de férias, repouso semanal e feriados remunerados; licenças médicas em geral; normas proibitivas do trabalho infantil e do trabalho escravo etc. Assim, o trabalho digno inclui, as condições materiais objetivas (extrínsecas) em que o trabalho é realizado *concomitantemente* com as condições subjetivas (intrínsecas), pois ambas atendem ao princípio e valor da dignidade humana, integrando a própria condição humana do trabalhador” (Martins b, 2017, p. 41-42).

em sua vivência familiar e social. A OIT e alguns juristas utilizem como sinônimo ‘trabalho decente’⁴⁹ e ‘trabalho digno’. Brito Filho (2004, p. 61-62) afirma:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano.

Além disso, na busca de maior Justiça Social nas relações envolvendo o trabalho humano, a OIT estabeleceu na Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) cinco áreas prioritárias de atuação para a concretização dos direitos humanos trabalhistas, incluindo a vedação ao trabalho escravo, in verbis (OIT, 2025, grifo nosso): (a) a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a abolição efetiva do trabalho infantil; (d) eliminação da discriminação em função do emprego e da ocupação e (e) um ambiente de trabalho seguro e saudável (incluído na 110ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho em 2022⁵⁰). O Brasil é Estado-parte dessa organização internacional, devendo incorporar todas as ações e normas necessárias para o enfrentamento e eliminação do trabalho escravo, especialmente no campo.

A Instrução Normativa MTP nº 2, de 08 de novembro de 2021, do então Ministério do Trabalho e Previdência, estabeleceu no art. 23 e detalhou no art. 24, as situações em que restaria configurado o trabalho em condição análoga à de escravidão, a saber (MTP, 2021):

Art. 24. Para os fins previstos no presente Capítulo:

I - trabalho forçado é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente;

II - jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social;

⁴⁹ “Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais” (Brito Filho, 2004, p. 61-62).

⁵⁰ Em razão de limites metodológicos, não serão analisadas normas da OIT específicas sobre a eliminação do trabalho escravo, tais como: a Convenção nº 29 (1930) e a Convenção nº 105 (1957).

III - condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho;

IV - restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida é a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros;

V - cerceamento do uso de qualquer meio de transporte é toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento;

VI - vigilância ostensiva no local de trabalho é qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento;

VII - apoderamento de documentos ou objetos pessoais é qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

Apesar da ampla tutela normativa para a proteção dos trabalhadores em prol da afirmação do trabalho digno, a mácula do trabalho escravo ainda é expressiva na realidade atual brasileira, conforme evidenciam os dados obtidos junto ao Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas (SmartLab) de 2010 a 2024.

Nesse período, houve o resgate expressivo de trabalhadores em condição análoga à escravidão em atividades rurais (setores econômicos mais frequentemente envolvidos), sendo 12,2% de trabalhadores na criação de bovinos (3.242 casos); 9,23% no cultivo do café (2.450 casos); 8,67% na produção florestal de florestas nativas (2.302 casos); 7,48% na produção florestal de florestas plantadas (1.985 casos); 6,55% no cultivo de cana-de-açúcar (1.739 casos) e 6,37% no cultivo de lavoura temporária (1.692 casos) (SMARTLAB, 2025).

Quando se analisa as ocupações mais frequentes no período, novamente as funções relacionadas ao labor no campo se destacam pelo uso de trabalho escravo, a saber: 27,2% de trabalhadores agropecuários em geral (7.089 casos); 10,2% na pecuária - bovino de corte (2.658 casos); 8,09% de trabalhadores volantes (boias-frias) na agricultura (2.107 casos) e 4,29% de trabalhadores da cultura de café (1.117 casos) (SMARTLAB, 2025).

Nesse interstício, o perfil dos trabalhadores sujeitos ao trabalho escravo indica que 61% são pardos (12.073 resgatados); 18,9% são brancos (3.742 resgatados); 16,4% são pretos (3.252 resgatados); 2,17% são indígenas (430 resgatados) e 1,48 são amarelos (292 resgatados). A maioria dos resgatados são do sexo masculino, estando entre a população economicamente ativa (PEA) porque 5.556 homens se encontram na faixa etária de 18 a 24 anos; 4.033 na faixa

etária de 25 a 29 anos; 3.533 na faixa etária de 30 a 34 anos; 2.961 na faixa etária de 35 a 39 anos; 2.367 na faixa etária de 40 a 44 anos e 1.872 na faixa etária de 45 a 49 anos etc. (SMARTLAB, 2025).

Dessa maneira, a Justiça do Trabalho terá atuação fundamental na análise e julgamento (art. 114 da CF) dos casos envolvendo o resgate de trabalhadores rurais em condição análoga à escravidão, aplicando o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo.

3. A JUSTIÇA DO TRABALHO NO JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE ENFRENTAMENTO AO TRABALHO ESCRAVO RURAL CONTEMPORÂNEO

Na atualidade, há muitos desafios impostos às relações laborais, ganhando relevância a necessária concretude da Justiça Social tanto em nível internacional – normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – quanto no plano interno pátrio, pois a Constituição Cidadã evidencia que a ordem social deve se assentar no trabalho com vistas a se atingir o bem-estar e a justiça sociais (art. 193, caput da CF) (Brasil, 2025a).

Entretanto, vive-se em tempos de capitalismo global e excludente em que há o acirramento dos conflitos entre capital e trabalho que, cedo ou tarde, baterão às portas da Justiça do Trabalho⁵¹ cuja origem se pauta pela busca da Justiça Social, estando vocacionada à solução mais equânime e justa dos litígios.

Ocorrendo desigualdades na distribuição da Justiça, haverá um direito para os oprimidos e outro para as elites econômicas e políticas o que não se coaduna com o pacto federativo e social adotado na ordem jurídica democrática brasileira, especialmente nos casos envolvendo o trabalho escravo rural contemporâneo ainda existente no país, pois “[...] o que é direito para o dominado, é subversão para o dominador. O que é perenidade de uma ordem justa para o dominador será provisoriedade da iniquidade para o dominado” (Aguilar, 2004, p. 57).

Então, sob a inspiração do contexto fático-jurídico que incentivou a edição, em 2021, do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) aprovaram três instrumentos: o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, o Protocolo para Atuação e Julgamento com

⁵¹ Foi estruturada pelo Decreto-lei nº 1.237, de 1º de maio de 1939 e entrou em funcionamento, em todo o país, a partir de 1º de maio de 1941.

Perspectiva da Infância e Adolescência e o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo (TST; CSJT, 2024, p. 11).

Segundo Lelio Bentes Corrêa - Presidente do TST e CSJT -, os referidos protocolos dialogam com a Política de Fomento ao Trabalho Decente que é constituída pelos quatro programas institucionais do CSJT, a saber (TST; CSJT, 2024, p. 11):

[...] Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem (Ato CSJT nº 419/2013); Programa Trabalho Seguro (Resolução CSJT nº 324/2022); Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho Migrante (Resolução CSJT nº 367/2023); Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade (Resolução CSJT nº 368/2023).

[...] Busca-se dar visibilidade a categorias historicamente silenciadas, como é o caso das trabalhadoras domésticas, rurais, trabalhadores por plataforma, catadores de materiais recicláveis e camelôs, dentre outros trabalhadores informais.

O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo contribuirá para a atuação vanguardista da Justiça laboral, tendo como diretrizes os princípios do contrato realidade ou primazia da realidade sobre a forma do Direito do Trabalho e o princípio processual da busca da verdade real. De acordo com o protocolo, “o trabalho escravo contemporâneo é fato social que metamorfoseia no tempo, encontrando novos agentes ensejadores da indignidade no mundo do trabalho. Não há como limitar a sua incidência à literalidade do art. 149, do CPB [...]” (TST; CSJT, 2024, p. 37). Fatores como pobreza, migração, situação das pessoas refugiadas etc. devem ser considerados pelos magistrados na análise das lides que tratam de trabalho escravo, especialmente no campo (TST; CSJT, 2024, p. 37 e seguintes).

Diante do tripé entre hermenêutica, direito material e direito processual, o(a) magistrado(a) deve encontrar um caminho que priorize a proteção do(a) trabalhador(a), observando a desigualdade processual que deve existir no processo do trabalho, sempre visando a vedação ao retrocesso dos direitos humanos (TST; CSJT, 2024, p. 46).

Nos casos de lides sobre trabalho escravo, incluindo os labores rurais, o Protocolo evidencia que magistrados e magistradas devem se atentar para questões processuais:

O exame das questões processuais desempenha um papel fundamental no julgamento de casos envolvendo trabalho escravo contemporâneo, pois contribui para assegurar que a justiça seja efetivamente alcançada. Ao lidar com uma violação tão grave dos direitos humanos, é crucial garantir que o processo judicial seja conduzido de maneira justa e transparente, para que as vítimas

sejam devidamente protegidas e os responsáveis sejam responsabilizados (TST; CSJT, 2024, p. 48).

Logo, ganham relevo as seguintes questões:

a) Produção antecipada de prova (arts. 381 e 383 do CPC):

[...] e o relatório apresentado pela fiscalização do MTE, bem como, o auto de infração lavrado por Auditores Fiscais do Trabalho no local da inspeção é elemento probatório de suma importância no processo do trabalho.

Nesses documentos são descritos os fatos constatados no momento em que é flagrada a prática de reduzir alguém à condição análoga a de escravo. Ali estão preservados o cenário e circunstâncias que levaram à tipificação do ilícito e, portanto, irá sinalizar o objeto da demanda, do que se trata o caso concreto submetido à apreciação judicial.

Trata-se de peça informativa de suma importância para a instrução processual, pois são elaborados por agentes públicos capacitados para identificar as situações que caracterizam o trabalho escravo, normalmente com vasta experiência no assunto.

[...]

No contexto do trabalho escravo, a utilização da produção antecipada de prova se justifica pela urgência em identificar e resgatar trabalhadores(as) que estejam submetidos(as) a condições degradantes, evitando-se, assim, a perpetuação dessas situações de violação aos direitos humanos. A sua utilização se mostra pertinente e necessária no contexto do trabalho escravo, tendo em vista a peculiaridade e a gravidade das situações envolvidas. Muitas vezes, os(as) trabalhadores(as) submetidos(as) a condições análogas à de escravo encontram-se em situação de vulnerabilidade extrema, impossibilitados(as) de buscar auxílio por conta própria. A produção antecipada de prova permite a coleta de elementos que possam subsidiar a intervenção estatal de forma célere e eficaz, viabilizando o resgate dos(as) trabalhadores(as) e a responsabilização dos infratores (TST; CSJT, 2024, p. 49-50).

b) Ônus da prova (art. 818 da CLT):

A lógica subjacente ao ônus da prova em casos de trabalho escravo se fundamenta na ideia de que o empregador é a parte que detém maior acesso e controle sobre as informações pertinentes ao ambiente laboral. Isso inclui, por exemplo, a gestão das condições de trabalho, o cumprimento de normas de segurança e saúde ocupacional, além do respeito aos direitos trabalhistas. Dessa forma, espera-se que o empregador tenha a capacidade e a obrigação de fornecer evidências que demonstrem a conformidade com tais regulamentações.

Contudo, é fundamental ressaltar que a presunção do ônus da prova não implica automaticamente na condenação do empregador. O princípio da presunção de inocência ainda se aplica, e compete ao tribunal avaliar de forma imparcial as provas apresentadas por ambas as partes. Caso o empregador não consiga demonstrar a conformidade com as normas laborais e direitos humanos, as alegações de trabalho escravo podem ser consideradas procedentes.

Assim, o ônus da prova em casos de trabalho escravo, no que se refere à responsabilidade do empregador pelo ambiente de trabalho, reflete a busca pela justiça e pela preservação dos direitos fundamentais dos(as) trabalhadores(as) (TST; CSJT, 2024, p. 51).

c) Prova oral com escuta ativa (arts. 765; 800, §3º; 848 e 852-D da CLT):

[...] nos casos em que há um fator opressor discriminatório, como é o caso do julgamento de ações relacionadas ao trabalho escravo contemporâneo, a escuta ativa do(a) magistrado(a) mostra-se essencial ao entendimento das circunstâncias que levaram o(a) trabalhador(a) ao ciclo de superexploração e de que forma ele foi submetido ao trabalho análogo à escravidão. Entender a origem do(a) trabalhador(a), as experiências vividas, a forma como chegou ao local de trabalho e a narrativa do que ali acontecia é um caminho de acolhimento para fins de escuta do escravizado.

É importante pensar que esse(a) trabalhador(a) por vezes já prestou algum depoimento, como no caso de ter sido resgatado(a) em uma operação do grupo móvel, por exemplo. Nesse caso, o(a) magistrado(a) poderá utilizar o depoimento já realizado pelo(a) autor(a) – objetivando não haver uma revitimização do(a) escravizado(a) resgatado(a) – ou, ainda, fazer uma validação da narrativa apresentada junto ao Ministério do Trabalho e Emprego para fins de tornar essa narrativa como depoimento prestado em Juízo.

[...]

Assim, o trabalho do(a) magistrado(a) ao escutar ativamente, com atenção e empatia, a pessoa – seja ela parte ou testemunha – permite que seja produzida uma prova oral mais próxima aos acontecimentos e sentimentos de quem alega ter sido submetido ao trabalho escravo contemporâneo. Escutar significa estar atento para ouvir. Implica captar não somente o sentido literal das palavras, mas também suas intenções. Muitas vezes, esse ato requer também compreender o que não está sendo dito em palavras, mas, sim, por meio das expressões corporais (gestos, pausas, silêncio e emoções) do(a) interlocutor(a). Essa compreensão é determinada pelas experiências e subjetividades do ouvinte e depende do contexto relativo a essa escuta (TST; CSJT, 2024, p. 52-53).

Desse modo, na análise e julgamento pela Justiça do Trabalho de lides envolvendo os casos de trabalho rural escravo, é de suma importância a formação da convicção dos magistrados e magistradas a partir do conjunto probatório apresentado, sobretudo na fase de instrução processual. Os julgadores devem se atentar para as questões processuais elencadas e suas singularidades no contexto do trabalho escravo rural, devendo se orientar pelo princípio material da primazia da realidade sobre a forma ou contrato realidade e pelo princípio processual da busca da verdade real no processo do trabalho a fim de permitir a concretização de Justiça Social para os trabalhadores rurais em condição de vulnerabilidade ante a escravização, a pobreza, a fome e as desigualdades econômico-sociais.

As situações de hipervulnerabilidade são identificáveis diante de expressa previsão constitucional, que reconheceu categorias jurídicas diferenciadas, a saber: pessoas com deficiência, idosos, crianças e adolescentes. Também é possível identificar que o grau de hipervulnerabilidade pode se manifestar em pessoas e grupos não elencados no texto constitucional, mas que apresentem ostensivo agravamento de sua posição jurídica. Por exemplo, fatores como analfabetismo, condição social e saúde atuam como potencializadores da condição de vulnerabilidade e o fato de não constarem no rol constitucional não afasta a situação de hipervulnerabilidade do(a) trabalhador(a), devendo, por certo, a análise ocorrer caso a caso.

Nesse contexto, a eficiência dos meios de proteção ao(à) trabalhador(a) depende não somente do esforço interpretativo para o reconhecimento de um nível agravado de vulnerabilidade dentre os grupos de trabalhadores, mas também, e de forma bastante especial, de tutelas jurídicas individualizadas, qualificadas e específicas para a efetivação de igualdade jurídica e da dignidade humana para os diferentes sujeitos de direito (TST; CSJT, 2024, p. 58-59).

Assim, Justiça Social se apresenta como “[...] comando jurídico instigador do ordenamento do Direito e das relações sociais” (Delgado, 2004, p. 37, grifo no original), cabendo à Justiça do Trabalho proferir julgamentos mais equânimes em prol da sua concretude na realidade dos trabalhadores rurais escravizados.

CONCLUSÃO

O trabalho digno e a dignidade dos trabalhadores rurais devem ser amplamente resguardados como resposta ao enfrentamento ao trabalho escravo rural contemporâneo cuja origem remonta à colonização do Brasil e à expressiva influência das oligarquias latifundiárias que postergaram a criação de normas protetivas para os labores rurais. Mesmo havendo expressivo arcabouço jurídico no âmbito internacional – com destaque para as normas da OIT – e no plano nacional, a mácula do trabalho escravo ainda é uma dura realidade brasileira como demonstraram os dados apresentados pelo Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas (SmartLab) de 2015 a 2024.

Dessa maneira, os magistrados e as magistradas trabalhistas terão papel ainda mais primordial no julgamento dos casos envolvendo trabalhadores rurais em condição análoga à escravidão. Para o exercício de tão nobre múnus, ganha relevo a aplicação do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo aprovado, juntamente com outros protocolos, pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Contribuirão na atuação vanguardista da Justiça laboral no julgamento desses delicados casos, os princípios do contrato realidade ou primazia da realidade sobre a forma e o da busca da

verdade real como diretrizes na aferição das principais questões processuais: produção antecipada de prova, ônus da prova e produção da prova oral com escuta ativa. Os princípios jurídicos representam determinada concepção valorativa norteadora do direito, conferindo-lhe racionalidade, direção, unidade e harmonia. Permite-se, dessa forma, a concessão na Justiça do Trabalho da tutela jurisdicional justa, efetiva e em tempo razoável para coibir o trabalho rural escravo e outras práticas espúrias dele decorrentes.

Além disso, a legislação brasileira possui importantes instrumentos a serem aplicados por magistrados e magistradas trabalhistas no julgamento dos casos de trabalho rural escravo, dialogando com os dispositivos do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo. Desde dispositivos celetistas até normas labor-ambientais são aplicáveis ante o alargamento da competência material trabalhista (art. 114 da CF).

É imperioso um “novo” pacto global em prol dos trabalhadores rurais vulneráveis, da efetivação do trabalho digno, do respeito às diversidades humanas e aos direitos humanos caminhando em favor da concretude da Justiça Social e da solidariedade. Será necessária, quiçá, uma “nova” globalização com governança propensa à inclusão mais efetiva de todos os trabalhadores rurais, da sustentabilidade econômica, labor-ambiental, social e ética, tendo a Justiça do Trabalho brasileira papel primordial e vanguardista nesse processo, pois, desde suas origens, foi constituída para a pacificação de conflitos laborais com maior equidade com vistas a se atingir o bem-comum.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Roberto A. R. de. **O que é justiça: uma abordagem dialética**. São Paulo: Alfa-Omega Ltda, 2004.
- BERGEL, Jean-Louis. **Teoria geral do direito**. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 04 mai. 2025(a).
- BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940 – Código Penal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 04 mai. 2025(b).
- BRASIL. **Decreto-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do direito brasileiro** (Redação dada pela Lei nº 12.376/2010). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 04 mai. 2025(c).

- BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm. Acesso em: 04 mai. 2025(d).
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno.** São Paulo: LTr, 2004.
- CUEVA, Mario de la. **México considera el derecho laboral como una fuerza viva al servicio de la democracia.** In: CUEVA, Ana Luisa Izquierdo y de la. **El humanismo jurídico de Mario de la Cueva (antología).** México: Universidad Nacional Autónoma de México e Fondo de Cultura Económica, 1994.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 21 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Jus Podivm, 2024.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.
- FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil.** 23. ed. São Paulo: Editora Nacional, 1989.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. **Curso de direito processual do trabalho.** 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- MARTINS, Juliane Caravieri. Direito rural do trabalho em perspectiva. In: MARTINS, Juliane Caravieri; NUNES, Cicília Araújo [et.al.] (Org.). **Direito rural do trabalho para o século XXI: interfaces e conexões com os direitos ambiental e agrário.** Londrina: Thoth, 2023, p. 47-74.
- MARTINS, Juliane Caravieri. **Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização: perspectivas para a América Latina.** Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.
- MARTINS, Juliane Caravieri; LORENZO, Helena C. de. Trabalhos verdes dignos na agricultura brasileira e os impasses para sua implementação como políticas públicas municipais. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano.** Campinas, v. 7, p. 1-42, 2024. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v7.220>.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO (MTP). **Instrução normativa MTP Nº 2 de 08/11/2021.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/in-2-de-8-denovembro-de-2021.pdf>. Acesso em: 4 mai. 2025.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e respetivo acompanhamento.** Alterada na 110ª sessão (2022). Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/Declaracao-OIT-relativa-principios-e-direitos-fundam-no-trabalho-e-respetivo-acompanhamento.pdf>. Acesso em: 4 mai. 2025.
- PEREIRA, Leone. Princípios do direito processual do trabalho. In: MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely (Coord.). **Enciclopédia jurídica da PUCSP - tomo VI: direito do trabalho e processo do trabalho.** São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020, p. 1-40.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

- SHERMAN, Howard J. e HUNT, E. K. **História do pensamento econômico**. Tradução de Jaime Larry Benchimol. 19. ed., Petrópolis: Vozes, 2000.
- SMARTLAB. **Observatório da erradicação do trabalho escravo e do tráfico de pessoas**. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoescravo/>. Acesso em: 30 abr. 2025.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. v. 1, parte 1. São Paulo: LTr, 2011.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho. v. 1, parte 2, São Paulo: LTr, 2017.
- SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST); CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT) (Org.). **Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho**. Araucária/PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024.

A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM LIDES ENVOLVENDO EMPREGADOS PÚBLICOS A PARTIR DO TEMA 1.143 DO STF

JURISDICTION OF THE LABOR COURTS OVER DISPUTES INVOLVING PUBLIC EMPLOYEES UNDER STF'S

THEME 1.143

*Vitor Vieira Varandas⁵²
Jair Aparecido Cardoso⁵³*

RESUMO

O presente artigo analisa a competência da Justiça do Trabalho nas lides envolvendo empregados públicos à luz da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.143 da Repercussão Geral. A pesquisa parte da evolução histórica e normativa do regime de emprego público, contrastando a adoção do contrato celetista no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional com os princípios do direito público. A seguir, examina-se a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho promovida pela Emenda Constitucional nº 45/2004, especialmente em relação à inclusão da expressão “relação de trabalho” no art. 114 da Constituição Federal. Em um terceiro momento, realiza-se uma leitura aprofundada da decisão proferida no Recurso Extraordinário nº 1.288.440/SP, identificando suas razões de decidir, suas inconsistências com a jurisprudência anterior do próprio STF e os riscos decorrentes da expressão “parcela de natureza administrativa” para a segurança jurídica. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e a análise jurisprudencial, com base em doutrina especializada e precedentes judiciais. Conclui-se que a tese firmada desconsidera grande parte dos pontos levantados e pode comprometer a eficácia da prestação jurisdicional ao empregado público.

Palavras-chave: Empregado Público; Justiça do Trabalho; Competência Constitucional; Tema 1.143 do STF; Emenda Constitucional nº 45/2004.

ABSTRACT

This article analyzes the jurisdiction of the Labor Courts in disputes involving public employees, in light of the legal thesis established by the Brazilian Federal Supreme Court (STF) in Theme 1.143 of General Repercussion. The research begins with a historical and normative overview of the public employment regime, contrasting the adoption of CLT-based employment contracts within the scope of direct, autarchic, and foundational public administration with the principles of public law. Subsequently, the article examines the expansion of the material jurisdiction of the Labor Justice introduced by Constitutional Amendment No. 45/2004, especially concerning the inclusion of the expression "labor relation" in Article 114 of the Federal Constitution. In a third stage, an in-depth analysis is conducted on the decision rendered in Extraordinary Appeal No. 1.288.440/SP, identifying its reasoning, inconsistencies with previous STF jurisprudence, and the risks posed by the expression "benefit of an administrative nature" to legal certainty. The methodology applied consists of bibliographic research and case law analysis, based on specialized legal doctrine and judicial precedents. It concludes that the thesis established by the Court disregards a significant

⁵² Graduando em Direito pela FDRP-USP. E-mail: varandasvitor13@usp.br.

⁵³ Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto - da Universidade de São Paulo-FDRP/USP. E-mail: jaircardoso@usp.br

portion of the critical issues raised and may jeopardize the effectiveness of judicial protection afforded to public employees.

Keywords: Public Employee; Labor Justice; Constitutional Jurisdiction; STF Theme 1.143; Constitutional Amendment No. 45/2004.

INTRODUÇÃO

Por ocasião do julgamento do Tema 1.143 da repercussão geral (Recurso Extraordinário 1.288.440/SP), o Supremo Tribunal Federal (STF) fixou a tese de que “A Justiça Comum é competente para julgar ação ajuizada por servidor celetista contra o Poder Público, em que se pleiteia parcela de natureza administrativa”. Trata-se de excepcionalidade com relação à regra prevista no art. 114, I da Constituição Federal, que informa a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar as demandas decorrentes das relações de trabalho, incluindo o Poder Público.

Diante disso, tem se verificado entre os operadores do direito trabalhista certa confusão com relação à aplicação do precedente aos casos concretos. Isso porque a competência trabalhista para julgar demandas de empregados públicos era tida como matéria pacífica e, contudo, adquiriu novos contornos a partir da decisão em comento.

Nesse contexto, este trabalho busca analisar a tese fixada a partir das particularidades do emprego público e à luz da competência constitucional da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional (EC) nº 45 de 2004, de modo a verificar de que tratamento tais pontos receberam no acórdão de relatoria do Min. Luís Roberto Barroso.

Para isso, foi empreendida revisão bibliográfica sobre a temática, de modo a identificar o tratamento oferecido pela literatura especializada e verificar de que maneira os principais pontos levantados incidem sobre a decisão estudada.

Assim, se procurou compreender de que maneira interagem o direito público e o direito privado na relação *sui generis* que é a de emprego com o Poder Público e, ainda, as contribuições que cada uma dessas faces têm a oferecer para uma compreensão de tal fenômeno para além do Direito do Trabalho, mas não ao ponto de deixá-lo de lado.

Em um segundo momento, o texto passa à análise das inovações introduzidas na competência material da Justiça do Trabalho com a promulgação da chamada “Reforma do Judiciário”, que ampliou de maneira significativa o conteúdo do art. 114 da Constituição. Além disso, há uma

preocupação em averiguar como tais mudanças se relacionam com a possibilidade de a administração pública figurar como parte nessa justiça especializada.

Abordadas tais circunstâncias é que se passa a tratar de maneira específica sobre o precedente objeto desta pesquisa, a partir de uma análise das razões de decidir expressas no acórdão e de particularidades do *leading case*.

O ESTADO EMPREGADOR ENTRE O DIREITO PRIVADO E O DIREITO PÚBLICO

Feitas tais considerações preliminares sobre o objeto deste estudo, é preciso que se investigue a relação bastante peculiar, do ponto de vista jurídico, que guarda o empregado público com a administração que o contrata e com o regime celetista.

Para fins de definição, o empregado público – ou servidor público celetista – é espécie de servidor público civil “que presta serviço para a administração pública e tem sua relação jurídica de trabalho regida pela legislação trabalhista (CF, CLT e outras normas), ou seja, o mesmo regime de contratação da iniciativa privada” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2009, p. 60).

Do ponto de vista histórico, a contratação de servidores públicos sob tal regime se expandiu de modo significativo sob a vigência da Constituição de 1967. A explicação para esse fenômeno se liga ao momento político do país, marcado pelo patrimonialismo decorrente do regime ditatorial. Melhor explicando, veio a prevalecer o entendimento segundo o qual a contratação de servidor com vínculo trabalhista dispensaria as exigências associadas à contratação de servidor de caráter estatutário, como a necessidade de aprovação em concurso público (GOMES, 2017 apud FERNANDES, 2023, p. 56 e 57). Assim, tal modalidade de admissão resultava em maior discricionariedade à administração em razão da ampla demissibilidade e possibilidade de contratação de pessoal.

Já sob a égide da Constituição de 1988, o emprego público parecia perder espaço com a redação original do caput art. 39, que previa a instituição de um regime jurídico único no âmbito da administração direta - União, Estados, Municípios e Distrito Federal – e das autarquias e fundações de direito público. Contudo, tal diretriz foi objeto de reforma pelo poder constituinte derivado e, com a aprovação da EC nº 19/1998, a exigência do regime jurídico único foi suprimida do texto do referido dispositivo.

A Emenda, porém, foi objeto da medida liminar concedida pelo STF nos autos da ADI 2.135, que suspendeu a alteração do caput do art. 39 da CF realizada pela EC nº 19/1998 com efeitos *ex nunc*. Isso porque se vislumbrava possível inconstitucionalidade formal no processo de

aprovação do novo texto. Desse modo, vigorou a redação original do dispositivo até o julgamento definitivo do feito.

Nesse contexto, o significado da expressão regime jurídico único foi centro de amplo debate doutrinário sobre quais seriam os contornos desse regime de que trata o texto Constitucional, havendo a possibilidade de se entender que o legislador constitucional teria facultado a escolha do regime a cada ente federativo, podendo, portanto, ser adotado na legislação instituidora de cada regime único aquele que lhe parecesse mais adequado.

Celso Antônio Bandeira de Mello (2013, p. 263), a seu turno, sustenta que não se pode ler a expressão “regime jurídico único” no sentido de imposição de um único regime, e sim no sentido de uniformização do regime de contratação dos servidores:

O pretendido pelo art. 39 não foi estabelecer obrigatoriamente *um único regime para todos os servidores* da Administração direta, autarquias e fundações públicas, mas impor que a União, e suas entidades da Administração indireta, Estados e suas entidades da Administração indireta, Municípios e duas entidades da Administração indireta tenham, nas respectivas esferas, uma uniformidade de regime para seus servidores. Ou seja: inadmite-se que quaisquer destas pessoas adotem para si um dado regime e atribuam à autarquia tal, à autarquia qual ou à fundação tal, diferentes regimes, criando uma pluralidade deles como ocorria antes da Constituição de 1988 (MELLO, 2013, p. 264-5).

Ademais, recentemente o STF finalizou o julgamento da já mencionada ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade) 2.135 em 6/11/2024 reconhecendo a improcedência dos pedidos formulados. Desse modo, voltou a vigorar a redação dada ao art. 39 da Constituição pela EC nº 19, que exclui a expressão “regime jurídico único”. Em razão do lapso temporal entre a liminar concedida ainda em 2007 e a decisão em caráter definitivo, esta segunda também não recebeu eficácia retroativa.

A decisão reacendeu discussões sobre a precarização do serviço público diante da convalidação da possibilidade de contratações regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e não por estatuto próprio, em regra mais protetivo e benéfico àquele que labora junto à administração pública. Porém, se faz necessário reconhecer que empregados e servidores continuarão a dividir espaço no seio do funcionalismo estatal.

Assim sendo, passa-se a perquirir em que hipóteses é possível a utilização da figura do empregado público. Tomando por base a sistematização elaborada por Felipe Gonçalves Fernandes (2023, p. 55) sem, entretanto, ratificá-la, identificam-se quatro hipóteses válidas

para o emprego público⁵⁴. São elas: (i) os empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista, na forma do art. 173, §1º, II da Constituição; (ii) os servidores celetistas estabilizados por força do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT); (iii) os servidores temporários do art. 37, IX da Constituição; (iv) de maneira residual, as funções que não necessitem das garantias próprias do regime estatutário.

É que o regime jurídico de caráter estatutário é essencial para a supremacia do interesse público, uma vez que é capaz de blindar o agente público de variadas interferências e ingerências externas indesejáveis ao exercício de sua função. Desse modo, a nível doutrinário, é possível dizer que o emprego público junto à administração direta, autárquica e fundacional é exceção, sendo o regime do estatuto a regra. Por outro lado, a prática aponta para a criação de empregos públicos de maneira mais ampla, e não residual.

A título exemplificativo, no Estado de São Paulo, a Universidade de São Paulo⁵⁵ - uma autarquia - e a Fundação Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente (CASA)⁵⁶ - uma fundação de direito público - contratam pessoal para as mais diversas funções por meio da Consolidação das Leis do Trabalho.

Desse modo, dada a relevância dessa forma de admissão de pessoal no âmbito dos entes estatais, passa-se a verificar em que medida o regime do emprego público se aproxima ou se distancia do regime de emprego privado.

Por uma ótica estritamente trabalhista, a conclusão não pode ser outra senão que “nessas hipóteses, abdica o Poder Público de sua condição de autoridade, igualando-se, dessa forma, para fins exclusivos da relação de emprego, ao empregador comum. Assim, em tais casos, têm inteira aplicação a estes contratos de trabalho todos os preceitos da CLT” (MANUS, 2011, p. 70).

A primeira ressalva que se pode fazer a essa afirmação diz respeito às prerrogativas processuais aplicáveis à Fazenda Pública. Nesse sentido, quando figurar na relação processual

⁵⁴ O autor adota hipóteses mais restritivas do que as indicadas neste trabalho: “existem certas situações nas quais o sistema franqueia a utilização válida do emprego público. É o caso, por exemplo a) dos servidores de empresas estatais exploradoras de atividade econômica, objeto do presente estudo; b) dos servidores oriundos do regime constitucional anterior, estabilizados nos termos do art. 19 do ADCT; c) dos servidores ocupantes das funções ditas subalternas, para as quais é desnecessária a imunização do regime estatutário e; d) as hipóteses de contratação temporária para atender a necessidade de excepcional interesse público, nos termos do art. 37, IX, CF”.

⁵⁵ Conforme Leis Complementares nº 1.074/2008 e 1.202/2013 de São Paulo.

⁵⁶ Conforme o item 1.8 do edital do último concurso público, disponível no link https://fundacaocasa.sp.gov.br/wp-content/uploads/2019/04/drh_concurso_publico_cp_2014_EDITAL_01-2014_ABERTURA_INSCRICOES.pdf.

trabalhista, a administração direta, as autarquias e as fundações de direito público que não exploram atividade econômica gozarão dos privilégios típicos de entes públicos como prazos em dobro, impenhorabilidade de bens, dispensa do recolhimento de custas e de garantia do juízo e pagamento mediante ofício requisitório.

Vale ressaltar que, via de regra, tais garantias não se aplicam às empresas públicas e às sociedades de economia mista. Excepciona-se à norma geral a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), conforme decidido pelo STF no RE nº 229.696 – PE em 16/11/2000, uma vez que a empresa não explora atividade econômica e, na verdade, presta serviço público de competência da União.

Além dos privilégios processuais, na relação de emprego público, a administração está adstrita aos mesmos preceitos que regem a contratação dos demais servidores por força dos art. 37 e 39 da Constituição. Por exemplo, exige-se a prévia aprovação em concurso público e há vedação de acumulação de cargos e empregos.

Sobre a questão da estabilidade do servidor regido pela CLT, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou entendimento na Súmula nº 390 de que apenas “o servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988”, não sendo aplicável a mesma garantia aos funcionários de empresas públicas e sociedades de economia mista. De maneira complementar, o STF em recente julgamento do Tema 1.022 da repercussão geral entendeu ser necessária apenas a motivação do ato de demissão quando se tratar de empresa pública ou sociedade de economia mista, devendo ser o motivo razoável, mas sem vinculação às hipóteses de justa causa para rescisão do contrato de trabalho do art. 482 da CLT.

Como se vê, a adoção de uma forma de direito privado – o contrato de trabalho – por entes vinculados às formas de direito público, impõe certo esforço para compatibilizar sistemas tão distintos. Isso porque, o contrato de trabalho é próprio da sistemática do direito privado, se tratando de negócio jurídico bilateral que se aperfeiçoa pelo acordo de vontades entre empregado e empregador. Contudo, sob uma perspectiva publicista, não há autonomia da vontade por parte da administração pública, mesmo porque não há autonomia privada ou liberdade para contratar.

Nesse sentido, com base na axiologia própria do direito público, Felipe Gonçalves Fernandes entende que o contrato de trabalho com a administração é na verdade um “ato administrativo bilateral com forma de direito privado e vestes celetárias” (2023, p. 156). O autor explica:

O ato em questão tem suas peculiaridades: em verdade, ele representa uma espécie de amálgama, congregando características do ato administrativo condicionado à manifestação do particular e do ato bilateral de interesses contrapostos e forma privada, haja vista que, nesses casos, não caberá ao administrado discutir os termos de sua adesão, competindo-lhe apenas aquiescer, mas ao mesmo tempo, terá a forma privada celetista e abará interesses distintos das partes (o que, aos olhos de um privatista, seria chamado de “contrato”) (FERNANDES, 2023, p. 156).

Em outras palavras, vindo o ente Estatal a figurar como empregador, o contrato de trabalho sofrerá uma série de deformações para que se encaixe no sistema próprio do direito público.

Vale dizer, porém, que a leitura que Direito do Trabalho faz desses contratos, conforme já adiantado, é pela ótica da equiparação da administração ao empregado privado. Mesmo assim, surgem dificuldades que demandam contornos doutrinários para que se acomodem. É o caso das normas criadas por pessoas integrantes de administração pública para disciplinar suas contratações sob o vínculo da CLT.

Isso porque a competência para legislar sobre Direito Trabalhista é privativa da União, como informa o art. 22, I da Constituição. A seu turno, os Estados da Federação e os Municípios criam normas específicas para seus empregados, como é o caso da Lei nº 10.261/1968 do Estado de São Paulo. O entendimento consolidado sobre a matéria é de que tais normas devem respeitar os limites da CLT e vinculam, evidentemente, apenas o ente público que as instituiu e seus empregados.

Por essa razão a doutrina afirma que tais normas se distanciam das fontes normativas estatais e mais se aproximam das fontes normativas negociais, de modo que “são formalmente lei, já que o Estado Democrático de Direito assim exige, mas materialmente equiparam-se ao regulamento de empresa” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2009, p. 76). O mesmo se aplica a outras normas sem forma de lei instituídas pela administração-empregadora, como os planos de cargos, carreiras e salários.

Acerca do regramento de empresa, cumpre dizer que é fonte não estatal, proveniente de negociação individual entre empregado e empregador, podendo ser definido como “um conjunto de regras que disciplinam as condições de trabalho, bem como os procedimentos técnicos e administrativos da empresa. O estatuto ou regulamento da empresa completa o contrato de trabalho” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2018, p. 152).

Considerando que o regulamento integra o contrato de trabalho para todos os efeitos, diante do teor do art. 468 da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 51, consagrando que a alteração lesiva no regulamento só pode atingir empregados admitidos após a modificação, enquanto àquele admitido anteriormente continuará aplicável o regramento mais benéfico.

Constatado o caráter *sui generis* da relação de emprego com o Estado, é possível seguir adiante para averiguar a competência da Justiça do Trabalho para conhecer dos conflitos decorrentes do vínculo desta espécie.

A AMPLIAÇÃO TEXTUAL DA COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PELA EC nº 45/2004 EM RELAÇÃO À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A promulgação da Emenda Constitucional nº 45 em 30 de dezembro de 2004 resultou em grande otimismo por parte dos operadores da Justiça do Trabalho. Em obra organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), publicada em maio de 2005, o texto de apresentação concluía que “o tempo é de construção de um novo Direito do Trabalho e uma nova Justiça do Trabalho” (COUTINHO; FAVA, 2005, p. 14).

Por outro lado, a coletânea organizada pela mesma associação por ocasião do aniversário de vinte anos da chamada reforma do judiciário, traz em sua apresentação diagnóstico que vai no sentido oposto ao dizer que “a ampliação da competência [da Justiça do Trabalho] não se beneficiou de uma percepção linear e ascendente compatível com o seu alargamento textual” (ARAÚJO; PESSOA; CONFORTI, 2024, p. 5). Tal leitura aponta para um contexto em que competência constitucional do judiciário trabalhista vem sofrendo uma série de reveses por parte da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e que merece ser esmiuçado.

A redação original do art. 114 da CF previa hipóteses bastante restritas para a atuação da Justiça do Trabalho. O texto informava que competia a essa justiça especializada “conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores” incluindo os entes da administração pública direta e indireta, bem como o cumprimento de suas próprias sentença, além de outras controvérsias na forma da lei.

Na leitura de Ilse Marcelina Bernardi Lora (2005, p. 192), a opção pelo vocábulo “trabalhadores” chegou a suscitar dúvidas doutrinárias sobre seu alcance, mas “sedimentou-se o entendimento de que se tratava de trabalhador subordinado, pois é este quem presta serviço

a ‘empregador’, consoante a terminologia empregada pelo legislador constituinte”. Assim, a competência da justiça laboral estava textualmente limitada ao contexto da relação de emprego.

Não se pode dizer o mesmo da atual redação do art. 114 da CF, que passou a prever cláusulas mais amplas ao tratar da competência da justiça especializada em estudo. O texto aprovado pela Congresso Nacional na EC nº 45/2004 passou a conter nove incisos, de modo que foram inseridas no âmbito de atuação da Justiça do Trabalho (i) as ações oriundas da “relação de trabalho”, e não mais da relação de emprego, inclusive em face dos entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta; (ii) as ações que envolvam direito de greve; (iii) ações envolvendo “representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores”; (iv) os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria afeita à justiça laboral; (v) os conflitos de competência entre órgãos da jurisdição trabalhista; (vi) as ações de indenizatória “por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”; (vii) “as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho”; (viii) “a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir”; (ix) além de outras controvérsias relativas à relação de trabalho que lei vier a indicar.

Conforme já adiantado, o primeiro ponto de interesse deste trabalho é o abandono da menção à relação entre empregado e empregador e a adoção da expressão “relação de trabalho”. Referida mudança um dos principais fatores a dar origem ao grande otimismo com relação ao que se chamou de “nova competência da Justiça do Trabalho”. Desse modo, sendo trabalho gênero do qual o emprego é espécie, a doutrina cuidou de estabelecer as novas fronteiras do judiciário trabalhista após a modificação de seu principal eixo de competência:

A sutileza de diferença de situações tem inspirado aos estudiosos o ilusório sentimento de que a matéria continua comandando a determinação. Cremos que isso decorre de não estar sendo bem percebido, *venia concessa*, o fato de que a relação de trabalho é de conteúdo (matéria) cível, até de modo prevalente, pois de todos os contratos de atividade, somente o de emprego é trabalhista. Entretanto, todos eles têm por sujeito a pessoa do trabalhador, não mais apenas a do empregado, o que mostra a realidade de que o novo critério da determinação da competência passou a ter seu centro, ou eixo, na pessoa do trabalhador, o qual atrai para si toda matéria de suas relações possíveis, seja ela trabalhista (quando o trabalhador é empregado) ou cível (quando o trabalhador não é empregado).

Portanto, é no trabalhador que está centrada a determinação. E é ele, portanto que chama para a Justiça do Trabalho a matéria da relação de que for sujeito, trabalhista ou não (PINTO, 2005, p. 230).

É importante consignar que tal modificação de critério, reputada como ampla pela doutrina especializada, foi bastante mitigada pela evolução da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal desde a promulgação da reforma. Nesse sentido, a Corte vem apresentando reiteradas decisões que atribuem sentido restritivo às cláusulas do art. 114 da CF.

Ao se debruçar sobre o assunto, Grijalbo Fernandes Coutinho (2024, p. 261 a 274) aponta 16 hipóteses nas quais o STF consolidou seu posicionamento jurisprudencial de maneira a limitar o alcance e a interpretação da competência constitucional da Justiça do Trabalho. O autor, adotando postura crítica sobre o tema, afirma que “pela via sutil de conteúdo processual, transfere-se para outros segmentos do judiciário parte significativa do debate em torno das relações de trabalho” (2024, p. 261) e, mais, que se trata de verdadeira “desconstrução deliberada da competência da Justiça do Trabalho” (2024, p. 261).

Por razões de pertinência temática, é imprescindível analisar o posicionamento adotado pela Corte Constitucional em sede de julgamento da ADI 3.395. Nos autos a questão em discussão era, em apertada síntese, verificar se a expressão “relação de trabalho” do art. 114, I da CF englobaria ou não os servidores públicos com vínculo de natureza estatutária com o Poder Público.

A tese de que a nova redação do texto constitucional traria para a justiça trabalhista as ações entre a administração e seus servidores em sentido estreito se funda, essencialmente, em um argumento semântico. É que a expressão “relação de trabalho” englobaria, também, o trabalho que exerce o servidor público junto ao Estado. Além disso, o texto constitucional faz menção expressa à administração pública como inserida na competência juslaboralista. Há, por fim, um argumento que decorre do processo legislativo de aprovação da EC nº 45: a exclusão dos servidores estatutários e titulares de cargo em comissão estava prevista de maneira expressa na redação da inicial da Emenda e foi suprimida na redação final da Câmara dos Deputados. Desse modo, não caberia ao STF ler “no texto da Emenda o que dele foi retirado antes da promulgação” (PINTO, 2005, p. 232).

A posição adotada pelo Supremo Tribunal Federal, por sua vez, foi em sentido diverso. A assertiva vale tanto para a decisão que concedeu a medida liminar na ADI 3.395, ainda em 2005, quanto para o julgamento definitivo da demanda, em abril de 2020. Ainda que o acórdão final tenha retificado a tese da interpretação conforme do art. 114 da CF acolhida em sede liminar, há peculiaridades nas decisões que merecem atenção.

Na ocasião do deferimento da liminar, o Ministro Nelson Jobim valeu-se do método histórico de hermenêutica jurídica e aplicou a técnica de interpretação conforme do texto do inciso I do art. 114 da CF, de modo a restringir seu alcance (PORTO; FREITAS, 2021, p. 235). Assim, a decisão suspendeu o entendimento de que seria possível a “apreciação de causas que sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo” por parte da Justiça do Trabalho. Importante dizer que não se questionou a competência dessa justiça especializada quando a demanda fosse proposta por empregado público celetista.

A ação somente foi julgada definitivamente em 15/04/2020, quanto o Tribunal confirmou a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar demandas envolvendo servidores públicos estatutários. Vale trazer aqui o “item 2” da ementa do acórdão, consignou que “a interpretação adequadamente constitucional da expressão ‘relação do trabalho’ deve excluir os vínculos de natureza jurídico-estatutária, em razão do que a competência da Justiça do trabalho não alcança ações judiciais entre o Poder Público e seus servidores”.

Sobre a questão, são pertinentes os apontamentos feitos por Maurício Godinho Delgado:

A verdade é que se trata de escolha: as duas interpretações seriam razoáveis, quer pela competência da Justiça do Trabalho, quer pela manutenção da competência da Justiça Estadual e, no caso dos servidores públicos federais, Justiça Federal. Porém, compreendo a diferenciação de competências feita pela tradição constitucional brasileira, separando realmente as relações de caráter público das demais relações de caráter contratual privado, ainda que regidas por uma entidade pública, eventualmente, se ela optar pelo Regime Celetista. (...) Caso o Estado faça uma escolha – que me parece manifestamente equivocada –, e opte por um regime privatístico, como é o regime da CLT, não resta dúvida nenhuma de que a competência é trabalhista (DELGADO, 2009, p. 57-8).

Nesse sentido, o autor enxerga a exclusão do servidor público do âmbito da competência trabalhista como “parte de uma tradição que não foi rompida com a Emenda Constitucional n. 45” (DELGADO, 2009, p. 58). O mesmo se pode dizer acerca competência de tal justiça especializada quando o servidor público for celetista. Apesar da modificação dos contornos da Justiça do Trabalho pela EC nº 45, a competência para as lides decorrentes do emprego público permaneceu a mesma.

Ademais, é interessante notar, a partir de uma comparação entre a redação da medida liminar e a do acórdão definitivo da ADI 3.395, a supressão das relações de caráter jurídico-

administrativo da segunda. É que, no intervalo entre as decisões, a doutrina e a jurisprudência se preocuparam em definir o conteúdo das ressalvas indicadas pela liminar da referida ação.

Quanto às relações estatutárias, o termo é unívoco e se refere àqueles “ligados à administração pública por meio de uma lei, federal, estadual, distrital ou municipal, que lhes institui um regime jurídico próprio, nos termos do art. 39 da CF, ou seja, não se sujeitam à CLT” (PORTO; FREITAS, 2021, p. 237). Por sua vez, a expressão “relação jurídico-administrativa” é mais obscura, de modo que a partir da interpretação da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ) sobre o tema, é possível verificar sua aderência a três hipóteses “(a) servidores contratados como temporários, nos moldes do art. 37, IX, da CF/88; (b) servidores contratados sem concurso público ou sem qualquer tipo de seleção; e (c) servidores contratados por meio de interposição de mão de obra ilegal” (PORTO; FREITAS, 2021, p. 238).

Para os autores Noemia Porto e Marco Antonio de Freitas, a exclusão da ressalva quanto às relações jurídico-administrativas do acórdão final, que fala somente de relações estatutárias, abre espaço para um novo debate acerca da competência da Justiça do Trabalho. Assim, a competência especializada já não estaria limitada ao emprego público, mas poderia alcançar os vínculos com a administração descritos no parágrafo anterior (2021, p. 239).

Para este trabalho, porém, interessa essa exposição para fixar que, apesar da ampliação textual do art. 114, I da CF após a EC nº 45, pouco foi modificado com relação à administração pública. Consolidou-se, em sede de controle concentrado, o entendimento de que a competência deve ser aferida pela natureza do vínculo, da mesma forma como se fazia na redação anterior⁵⁷ do dispositivo em análise. Por essa razão, não se cogitava falar em incompetência da Justiça do Trabalho quando o vínculo fosse de emprego público.

Tendo tudo isso em vista é que se passa à análise da tese fixada pelo STF no Tema 1.143 da repercussão geral.

UMA ANÁLISE DO TEMA 1.143 DA REPERCUSSÃO GERAL: O AFASTAMENTO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM RAZÃO DA NATUREZA DA PARCELA PLEITEADA

Em julho de 2023, o Supremo Tribunal Federal finalizou julgamento do Tema 1.143 e fixou a tese de repercussão geral objeto deste estudo. Na origem, a discussão versava sobre a

⁵⁷ Conforme o decidido na ADI 492.

ampliação da base de cálculo do quinquênio, adicional por tempo de serviço previsto no art. 129 da Constituição do Estado de São Paulo e art. 127 do Estatuto dos Servidores Públicos do mesmo estado. As autoras eram empregadas públicas do Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo.

Sobre a temática, o Tribunal Superior do Trabalho tem entendimento pacificado de que a base de cálculo do referido adicional deve ser apenas o salário-base do servidor, conforme a Orientação Jurisprudencial Transitória (OJT) nº 60 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais I (SDI-1). As requerentes, porém, pleiteavam a ampliação da base de cálculo para englobar a integralidade de seus vencimentos, incluindo gratificações, adicionais de direito e outras verbas de natureza remuneratória.

Este é, portanto, o primeiro ponto que merece atenção. A prática forense, via de regra, reputaria a demanda inviável ou perdida em razão do entendimento já pacificado pelo TST. O patrono das reclamantes, entretanto, colheu precedentes do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP), do STJ e do STF para sustentar a tese da competência da Justiça Comum, em que a orientação jurisprudencial desfavorável da corte trabalhista não teria aderência à demanda.

Os pedidos foram julgados procedentes em primeiro e segundo grau e a competência da Justiça Estadual foi mantida. Por isso, a Procuradoria Geral do Estado de São Paulo interpôs recurso extraordinário sob o fundamento de violação ao art. 114, I da CF, que determina a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

A repercussão geral da questão constitucional no RE 1.288.440 de São Paulo foi, então, reconhecida e deu origem ao Tema 1.143. Finalizado o julgamento, o acórdão foi ementado da seguinte maneira:

DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. DEMANDA PROPOSTA POR EMPREGADO PÚBLICO CELETISTA CONTRA O PODER PÚBLICO. PRESTAÇÃO DE NATUREZA ADMINISTRATIVA. COMPETÊNCIA.

1. Recurso extraordinário, com repercussão geral reconhecida, em que se discute a competência da Justiça do Trabalho ou da Justiça Comum para julgar ação proposta por servidor celetista contra o Poder Público, na qual se pleiteia prestação de natureza administrativa.

2. Tratando-se de parcela de natureza administrativa, a Justiça Comum é o ramo do Poder Judiciário que tem expertise para apreciar a questão. Nesses casos, embora o vínculo com o Poder Público seja de natureza celetista, a causa de

pedir e o pedido da ação não se fundamentam na legislação trabalhista, mas em norma estatutária, cuja apreciação – consoante já decidido por esta Corte ao interpretar o art. 114, I, da Constituição – não compõe a esfera de competência da Justiça do Trabalho.

3. Recurso extraordinário a que se nega provimento, com a fixação da seguinte tese: **A Justiça Comum é competente para julgar ação ajuizada por servidor celetista contra o Poder Público, em que se pleiteia parcela de natureza administrativa.**

4. Modulação dos efeitos da decisão para manter na Justiça do Trabalho, até o trânsito em julgado e correspondente execução, os processos em que houver sido proferida sentença de mérito até a data de publicação da presente ata de julgamento (Destaque nosso).

Assim, o Supremo Tribunal Federal firmou precedente vinculante no sentido de excluir do âmbito da competência da Justiça do Trabalho as ações ajuizadas por empregados públicos que discutam parcela de natureza administrativa.

As razões de decidir adotadas pelo relator fazem remissão a três outros temas da repercussão geral: 544, 606 e 944. O primeiro fixou a tese de que a Justiça do Trabalho não possui competência para julgar “abusividade de greve de servidores públicos celetistas da administração direta, autarquias e fundações de direito público”; o segundo, ao tratar da demissão de empregado da ECT por cumulação de proventos e vencimentos, fixou que “a natureza do ato de demissão de empregado público é constitucional-administrativa e não trabalhista, o que atrai a competência da Justiça comum para julgar a questão”; o terceiro, por fim, fixou que a competência para processar e julgar controvérsias ligadas à fase pré-contratual de seleção e admissão de pessoal é da Justiça Comum, mesmo que o regime seja celetista.

Nesse contexto, o acórdão conclui que, sendo a causa de pedir e o pedido fundados em norma estatutária e não em norma trabalhista, a competência deve ser da Justiça Comum sob o fundamento da “racionalização da prestação jurisdicional” e para evitar sobreposições entre os ramos do Judiciário. Propõe, por fim, a modulação de efeitos da decisão e a tese a ser fixada, conforme transcrito na ementa acima.

Sobre o quanto decidido, Silvia Teixeira do Vale aponta que há “abundante incoerência entre o que a Corte Suprema já havia decidido quando do julgamento da ADI 3.395 e o que findou decidido no Tema n. 1.143” (2024, p. 426). Melhor explicando, na primeira, o STF fixou que o critério definidor da competência era a natureza do vínculo com a administração pública e, na segunda, que o critério definidor é a natureza da parcela pleiteada.

Para além do dissenso jurisprudencial entre julgados da própria corte, a tese fixada é problematizável por outras razões.

A primeira é a desconsideração na fundamentação do julgado da teoria das fontes do Direito do Trabalho e suas implicações no contrato de trabalho com a administração pública. Conforme abordado neste trabalho, o Estado, ao contratar seu servidor pelo regime da CLT, se despe do carácter de autoridade e passa a ser equiparado ao empregador privado. É que o regime celetista é essencialmente privatístico por sua natureza contratual e, desse modo, impróprio para reger as contratações de servidores público, sendo admitido apenas de maneira residual pela dogmática. A regra é a contratação pelo regime estatutário, que melhor concretiza a prevalência do interesse público sobre o privado e não descaracteriza a relação entre administração e servidor, como ocorre no regime de emprego.

Desse modo, a equiparação do Estado ao empregador privado, para compatibilizá-lo ao regime celetista, implica na leitura das normas editadas pelo ente público para reger seus servidores como se regulamento de empresa fossem. Isso, inclusive, sob pena de violação da competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho. Trata-se, então, de fonte autônoma por equiparação e que, por isso, adere ao contrato de trabalho com a administração pública e implica na competência da Justiça do Trabalho para conhecer da demanda.

A segunda questão a ser apontada é plurivocidade da expressão “parcela de natureza administrativa”, adotada na tese. Identificou-se, neste trabalho, que a terminologia foi utilizada pelo STF no julgamento da Medida Cautelar na ADI 3.395 como uma terceira espécie de vínculo com a administração pública. A decisão falava em vínculos regidos pela CLT – para os quais a Justiça do Trabalho seria competente – e em vínculos estatutários e de natureza jurídico-administrativa – para os quais a competência seria da Justiça Comum. Tratava-se, portanto, de uma terceira espécie de vínculo com a administração que a jurisprudência do STJ cuidou de interpretar como aquele vínculo temporário ou irregular com o Poder Público. Dessa maneira, o significado construído para a expressão a partir da jurisprudência do Supremo não possui aderência à tese do Tema 1.143. Além disso, sua *ratio decidendi* indica apenas a previsão da parcela em norma estatutária como critério definidor da natureza da parcela para fins de vinculação ao precedente.

Isso posto, o que se verifica é verdadeira confusão quanto à aplicação da tese. A celeuma é compreensível e uma de suas faces foi adiantada pela Procuradoria Geral do Estado do Rio

Grande do Sul em sua manifestação nos autos do RE 1.288.440/SP na qualidade de amicus curiae:

A experiência indica que, na quase integralidade dos casos postos à apreciação judicial nas demandas que envolvem prestações de cunho remuneratório, há cumulação de pedidos, porquanto quaisquer vantagens salariais, ainda que tenham por fundamento normas estatutárias, refletem em outras vantagens de cunho trabalhista (RE 1.288.440/SP).

Tomando como exemplo o leading case do referido recurso extraordinário, a ampliação da base de cálculo dos quinquênios repercutirá em verbas de cunho trabalhista. Ou seja, majorado o adicional por tempo de serviço, as autoras farão jus às diferenças vencidas de outras verbas reflexas, que têm a remuneração como base de cálculo. Assim, o aumento do quinquênio gerará diferenças de 13º salário, férias e seu adicional, horas extras, recolhimentos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e outras verbas de direito, todas estritamente trabalhistas. Feito esse exercício, pode-se dizer que raramente a demanda versará apenas sobre a parcela prevista em norma estatutária, devido às verbas reflexas trabalhistas. E, para essas parcelas, a Justiça Comum seria incompetente em razão da matéria.

Assim, a expressão “parcela de natureza administrativa” parece vazia de conteúdo, de modo que será preenchida conforme entendimento de cada órgão julgador. Tudo isso porque, de um lado, é possível argumentar que mesmo as parcelas previstas em norma emitida pelo Poder Público possuem natureza trabalhista, por força de sua equiparação ao regramento de empresa. Por outro, lado, identificou-se que é possível sustentar que o contrato de trabalho como um todo é dotado de natureza administrativa. Isso em razão da deformação que o contato entre uma figura de direito privado sofre em contato com o direito público, adquirindo características de ato administrativo bilateral.

Considerando tais circunstâncias, a tese fixada parece contradizer a jurisprudência consolidada do STF em sede de controle concentrado com relação aos limites do art. 114, I da CF; além de passar ao largo das construções doutrinárias feitas para acomodar o emprego público ao regime da CLT e; por fim, cria nova exceção à competência da Justiça do Trabalho com relação à administração pública sem conteúdo preciso, implicando maior insegurança na prestação jurisdicional à espécie de trabalhadores objeto desta pesquisa.

CONCLUSÃO

O presente trabalho, a partir de uma revisão bibliográfica sobre o emprego público e sobre a competência material da Justiça do Trabalho para tal espécie de servidores públicos civis, analisou as razões de decidir adotadas no julgamento do Tema 1.143 do STF.

Assim, inicialmente foi possível verificar que a utilização do contrato de trabalho pela administração pública, em que pese dogmaticamente questionável, remonta a período anterior à própria Constituição Federal. Diante disso, abordou-se o tratamento dado pelo texto constitucional ao emprego público, bem como as acomodações doutrinárias realizadas pelo Direito do Trabalho para compatibilizar um regime de ordem privada com seu uso pelo Poder Público. Ademais, o texto trouxe para a discussão considerações de ordem publicista sobre tal relação, que entendem inadequada diante dos objetivos da atuação do Estado.

Em seguida, operou-se a leitura das modificações de teor ampliativo introduzidas nas normas constitucionais sobre a competência da Justiça do Trabalho com o advento da EC nº 45 de 2004. Nesse sentido, identificou-se que o otimismo trabalhista por ocasião da aprovação da Reforma mostrou-se frustrado pela construção jurisprudencial do STF, que limitou a âmbito de aplicação do texto ampliado do art. 114 da CF. Ainda, o trabalho colheu de tal jurisprudência a ADI 3.395, paradigmática ao fixar a natureza como vínculo com critério para a definição de competência nas lides que envolvem servidores públicos.

Ao fim, a pesquisa passa de forma específica à apreciação da decisão proferida no Tema 1.143. Isso para extrair dos autos as peculiaridades que emergem do *leading case* e identificar os principais pontos do voto vencedor, que se fundamenta de maneira quase exclusiva em precedentes do próprio STF. Cumpre consignar que cada um desses precedentes faria jus à estudo particular, de modo que não foram objeto de aprofundamento. Após isso, apura-se que muitos dos pontos nevrálgicos levantados por este trabalho sequer foram mencionados no texto da decisão, como o papel das fontes do Direito do Trabalho no emprego público.

Diante de tudo isso, este trabalho indicou que a tese firmada vai de encontro à jurisprudência da própria Corte em sede de controle concentrado, que a equiparação das normas editadas pelo Poder Público ao regramento de empresa não foi considerada nas razões de decidir e, que a expressão “parcela de natureza administrativa” é imprecisa e dificulta a avaliação da aplicação da tese a cada caso concreto.

Com isso, procurou-se contribuir com estudo da temática em questão, contudo, com consciência de o objeto escolhido demanda outras abordagens para além da adotada por este trabalho.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, André Eduardo Dorster; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula (org.) **Os 20 Anos da EC 45/2004 e a Competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2024.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. *E-book*.
- _____. **O Empregado Público**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- COUTINHO, Grijalbo Fernandes. A Espoliação da Competência da Justiça do Trabalho pelo STF: Tentativa de Esvaziamento do Direito do Trabalho. *In*: ARAÚJO, André Eduardo Dorster; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula (org.) **Os 20 Anos da EC 45/2004 e a Competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2024. p. 258 a 279.
- COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.) **Justiça do Trabalho: Competência Ampliada**. São Paulo: LTr, 2005.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Relações de Trabalho: Competência e Direito Material. Degrauação da participação do painalista. *In*: CHAVES, Luciano Athayde; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges; NOGUEIRA, Fabrício Nicolau dos Santos (org.) **Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho 5 Anos Depois: Textos do 2º Seminário Nacional**. São Paulo: LTr, 2009. p. 53 a 59.
- FERNANDES, Felipe Gonçalves. **O regime jurídico dos empregados das empresas estatais: uma análise à luz do arcabouço normativo-axiológico de direito público**. 2023. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.
- LORA, Ilse Marcelina Bernardi Lora. A Nova Competência da Justiça do Trabalho. *In*: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.) **Justiça do Trabalho: Competência Ampliada**. São Paulo: LTr, 2005. p. 187 a 218.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. A Emenda Constitucional n. 45/2004 e a Justiça do Trabalho: Reflexos, Inovações e Impactos. *In*: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.) **Justiça do Trabalho: Competência Ampliada**. São Paulo: LTr, 2005. p. 219 a 246.
- PORTO, Noemia; FREITAS, Marco Antonio de. O Julgamento Definitivo da ADI 3.395/STF e a Competência da Justiça do Trabalho para as Demandas dos Servidores Públicos. *In*: CONFORTI, Luciana Paula; PORTO, Noemia Aparecida Garcia; LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado (org.) **A Competência da Justiça do Trabalho 15 Anos após a Emenda Constitucional 15/2004: Ampliação, Limites e avanços necessários**. São Paulo: LTr, 2021. p. 233 a 240.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2011.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 30ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.
- VALE, Silvia Teixeira do. Competência das Lides Envolvendo Servidores Públicos. Peculiaridades e Paradoxos. *In*: ARAÚJO, André Eduardo Dorster; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula (org.) **Os 20 Anos da EC 45/2004 e a Competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2024. p. 417 a 428.

ANÁLISE DA DECISÃO PROFERIDA NA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 489 DF

ANALYSIS OF THE DECISION RENDERED IN THE ALLEGATION OF VIOLATION OF A FUNDAMENTAL PRECEPT (ADPF) NO. 489 – FEDERAL DISTRICT

Larissa Simões de Castro⁵⁸

Marina Calanca Servo⁵⁹

RESUMO

Historicamente, a escravidão marcou a sociedade. Diversos mecanismos internacionais foram adotados a fim de sanar este problema mas a prática continua a ser perpetuada na nossa sociedade. Atualmente, o crime de redução análoga à de escravo fica caracterizado diante da submissão do trabalhador a condições degradantes, jornada exaustiva, trabalho forçado ou restringindo a liberdade do agente, diante de dívidas. A temática foi escolhida diante de práticas que ocorreram em regiões próximas à cidade de Ribeirão Preto. Apesar da abolição formal da escravidão, a existência do tipo penal é insuficiente para reprimir e prevenir a ocorrência. Assim, este artigo tem como objetivo analisar o tipo penal previsto no art. 149 do Código Penal, sob a perspectiva do Direito Penal e do Direito do Trabalho, fazendo análise dos elementos caracterizadores, com base decisão proferida na Arguição de descumprimento de preceito fundamental n. 489/DF. A metodologia de estudo utilizada consiste na revisão bibliográfica, com a análise de doutrinas de ambas temáticas, além de pesquisas envolvendo as palavras-chave “Direito Penal do Trabalho” e “redução à condição análoga à de escravo”. O resultado da pesquisa demonstrou que, por mais que as ocorrências sejam de difícil comprovação, a discussão se mostra essencial, para conscientizar e prevenir a perpetuação da prática ilícita.

Palavras-chaves: Direito Penal do Trabalho. Crime de redução à condição análoga à de escravo. Escravidão contemporânea.

ABSTRACT

Historically, slavery has left a significant mark on society. Various international mechanisms have been adopted in an attempt to address this issue, but the practice continues to persist in our society. Currently, the crime of reducing someone to a condition analogous to that of a slave is characterized by subjecting the worker to degrading conditions, exhaustive working hours, forced labor, or restricting the individual's freedom due to debt. This topic was chosen in light of incidents that occurred in regions near the city of Ribeirão Preto. Despite the formal abolition of slavery, the existence of this criminal classification is not sufficient to repress and prevent its occurrence. Therefore, this article aims to analyze the criminal offense outlined in Article 149 of the Brazilian Penal Code from the perspective of both Criminal Law and Labor Law, examining the defining elements based on the decision rendered in the Claim of Noncompliance with a Fundamental Precept No. 489/DF. The research methodology used consists of a

⁵⁸Graduanda em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP. Email: larissa.scastro@sou.unaerp.edu.br

⁵⁹ Doutoranda em Direitos Coletivos e Cidadania pelo Programa de Pós-graduação em Direito da UNAERP. Mestra em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP). Integrante do Grupo de pesquisas GEDTRAB e líder do sub-grupo de pesquisa sobre Meio Ambiente e Direito Penal do Trabalho do GEDTRAB. E-mail: marinacservo@gmail.com

bibliographic review, analyzing literature from both legal fields, in addition to studies involving the keywords "Labor Criminal Law" and "reduction to a condition analogous to that of a slave." The results of the research showed that, although such occurrences are difficult to prove, the discussion is essential to raise awareness and prevent the perpetuation of this illicit practice.

Keywords: Labor Criminal Law; Crime of reducing someone to a condition analogous to that of a slave; Contemporary slavery.

INTRODUÇÃO

Neste artigo será realizada a análise dos tipos penais que afrontam a liberdade e dignidade do trabalhador, previstos no capítulo V, do Código Penal (CP), aprofundando especialmente no crime de redução análoga à de escravo, contemplando os princípios constitucionais infringidos, os aspectos do trabalho incutem a individualidade do empregado, elencando a responsabilização do empregador quanto à parte hipossuficiente. Assim, refletindo sobre meio ambiente de trabalho e o direito penal do trabalho, o qual integra a modalidade conceitual do crime de redução à condição análoga tanto no âmbito do direito penal quanto do direito do trabalho.

A temática foi escolhida diante da ampla divulgação da notícia sobre a prática de redução a condição análoga à escravidão em Guariba, na região de região de Ribeirão Preto, a qual é destaque e de grande influência no setor agrícola e agropecuário. Inclusive, se antes a região de Ribeirão Preto era conhecida como "Capital do Café", hoje é conhecida como "Capital do Agronegócio", sendo uma grande propulsora de inovações tecnológicas movimentando a economia regional (Florim, 2025).

A ocorrência de práticas de escravidão contemporânea evidencia que ainda se faz necessária a discussão sobre o crime, mesmo após tantos marcos evolutivos compreendidos na legislação, diante da persistência da prática, especialmente em regiões em que a área do agronegócio é predominante, justamente pela dificuldade de noticiar o crime em regiões afastadas, como fazendas, ou acobertar aqueles que cometem por conta da influência econômica.

A problematização do tema consiste na violação dos direitos coletivos e individuais vinculados aos trabalhadores e aos direitos sociais. Envolve princípios e direitos protegidos pela Constituição Federal, como ao trabalho digno, preceituado no art. 7º da CF.

Justamente pela necessidade de destacar a importância dessa temática é que se deve a produção deste artigo, em temática interdisciplinar, diante da necessidade da pesquisa em conjunto do Direito Penal com o Direito do Trabalho.

A busca de proporcionar trabalho decente, crescimento econômico, promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos, que é abordado como parte deste trabalho, também encontra correspondência no tema 8, dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Tal objetivo sintetiza a promoção de políticas voltadas para o desenvolvimento, gerando emprego decente e empreendedorismo; a melhora na eficiência dos recursos globais no consumo e na produção; e, principalmente, a tomada de medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, alcançando o emprego decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

Para tanto, na primeira seção foi abordada uma análise do caso de Guaíra, com informações sobre a ocorrência, para análise se a prática configura os elementos do tipo penal previsto no art. 149 do Código. Na segunda seção foi realizada a análise acerca da tipificação penal, abarcando a conceituação do crime e a análise do Direito do Trabalho, apontando a complementação de uma para com a outra, suas divergências, além da discussão sobre o meio ambiente de trabalho. Por fim, na terceira seção, foi feito o levantamento sobre a arguição de descumprimento de preceito fundamental a partir da ADPF 459 da ministra Rosa Weber, com a verificação de elementos próprios do direito do Trabalho e o encaixe destes no contexto do caso em questão.

Foi utilizado o procedimento da revisão bibliográfica, com análise de doutrinas penais e trabalhistas, baseando a produção do artigo em uma pesquisa qualitativa, com a busca pelo assunto em doutrinas penais e trabalhistas.

1. ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA: UMA ANÁLISE DA OCORRÊNCIA EM GUARÁ

Em 13 de julho de 2022, foi divulgada a ocorrência de um caso na cidade de Guariba/SP, que ganhou repercussão na região de Ribeirão Preto/SP, que está localizada em suas proximidades, tendo despertado a atenção para os entraves sociais ainda presentes no cotidiano, especialmente em razão do contexto de escravidão contemporânea na região tanto se destaca no agronegócio.

De acordo com as notícias divulgadas (ASCOM, 2022), dezoito trabalhadores do Maranhão foram atraídos por uma proposta para irem trabalhar com corte de cana-de-açúcar na cidade

de Guariba/SP, localizada a 50 quilômetros de Ribeirão Preto, migrando para tal região por meio de ônibus clandestinos, sendo as passagens pagas pelos próprios trabalhadores.

Assim que chegaram em Guariba, o empregador disse que iria pagar apenas o primeiro mês de aluguel do alojamento e que os trabalhadores garantiriam seu próprio sustento e moradia. Estes não tiveram o contrato assinado, na carteira de trabalho, e não receberam equipamentos de proteção individual.

O alojamento não possuía móveis, por isso seus pertences ficavam espalhados pelo chão juntamente com os colchões extremamente finos nos quais os cortadores de cana dormiam. Quanto aos alimentos, encontrava-se apenas um pouco de arroz e farinha na dispensa, além de carnes de porco (pé e orelha) concedidas por um dos turmeiros que se “compadeceu”.

Essa realidade degradante, relacionada aos alojamentos e condições impostas, que é vivenciada pelos trabalhadores, revela não apenas a precariedade material, mas também a negação de condições mínimas de dignidade humana, o que remete a práticas de exploração profundamente enraizadas na história social brasileira.

Ainda que o ano de 1888 tenha sido marcado pela abolição da escravatura, a sujeição de uma pessoa ao domínio de outra ainda persiste, sendo tal conduta criminalizada apenas em 1940, demonstrando divergência entre o ordenamento que admitira a abolição e a realidade (Servo, 2024, p. 149).

O cenário descrito, marcado por abandono e descaso, evidencia que a lógica da escravidão ressurge sob novas formas, o que permite estabelecer um paralelo entre a situação atual e a herança de um sistema que, mesmo após a abolição, continua a se manifestar em estruturas laborais marcadas pela desigualdade e subjugação.

Tomando como base a contemporaneidade, ainda se denota casos de domínio de um sujeito sobre outrem a ponto de a relação empregatícia ultrapassar a esfera trabalhista e infringir a individual, reduzindo os direitos e garantias mínimos do empregado, o que pode ser vislumbrado no cenário do crime da condição análoga à escravidão.

Tal caso é um grande exemplo de como estamos diante de uma utopia social, pois por mais que o ser humano passe por constantes evoluções, especialmente no cenário tecnológico, algumas questões como esta abordada ainda necessitam ser pauta de discussões pela primitividade que por muitas vezes cerceia os seres humanos.

Embora a conduta da redução à condição análoga à de escravo esteja prevista no ordenamento jurídico, como proibida, após diversos marcos históricos, evoluída na questão da conscientização de que todos estão em pé de igualdade nas questões sociais ou jurídicas, sendo todos igualmente protegidos, ainda se encontram alarmantes casos pontuais em regiões especificamente agrícolas

Nota-se que a prática viola frontalmente direitos fundamentais coletivos e bens jurídicos individuais, uma vez que impacta diretamente na integridade física, saúde e liberdade dos trabalhadores, além de violar o meio ambiente de trabalho equilibrado. De acordo com o art. 5º da Constituição Federal, em seu inciso XIII, “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”

Ao tratar do meio ambiente do trabalho, constata Cardoso, Servo e Scodro (2022, p. 418) que a proteção à saúde e à segurança do trabalhador pode ser designado de forma internacional pelas Convenções das Organizações Internacionais do Trabalho (OIT, 1981), de forma a entrelaçar a saúde psíquica e física do trabalhador ao meio ambiente de trabalho, portanto a noção de meio ambiente do trabalho abrange aspectos ligados ao trabalhador e à prestação de serviços.

A proteção ao meio ambiente do trabalho é assegurada pela norma constitucional, abarcando a preservação dos bens jurídicos como a vida e integridade do trabalhador, assim como sua segurança e sua vida.

De acordo com Cardoso, Servo e Scodro (2022, p. 419) apud Padilha (2011, p. 232),

o *habitat* laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa, abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-o contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho.

É imprescindível o tratamento para com o ambiente de trabalho, haja vista que a ocupação laboral preenche boa parte do tempo dos indivíduos, por conseguinte este meio ambiente deve ser preservado, além de garantir aos trabalhadores boas condições para execução de suas tarefas. Uma das ferramentas para tal fim seria os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), os quais garantem proteção física no meio ambiente de trabalho.

Com isto, conclui-se que o ambiente laboral deve ser demarcado pela proveniência de diversos fatores que beneficiem o trabalhador, justamente porque o meio ambiente do trabalho gera riscos, entre eles físicos e mentais.

Vale observar que a ideia de meio ambiente do trabalho não se limita ao aspecto espacial (Figueiredo, 2007, p. 40 apud Cardoso et al, 2021. p.422), portanto não se pode cercear o conceito de meio ambiente de trabalho ao ambiente fabril (ROCHA, 2013, p.99 apud Cardoso; Servo; Scodro, 2021. p. 423) haja vista que engloba a esfera psíquica e física dos trabalhadores.

Como aponta o art. 2º da CLT, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Por isso o principal agente provedor de uma segurança é o empregador, que dentre seus poderes enquadram-se o poder diretivo, como aquele responsabilizado pela direção da empresa, agregando a isto seu dever de organizar e gerir a empresa, abarcando entre tais requisitos a proteção e garantia individual do trabalhador. Com isso, o meio ambiente de trabalho é de total responsabilidade do empregador, não encarregando o empregado pelo insucesso.

Entretanto, quando tal dever não é cumprido surge desconexões e abusos no contrato de trabalho, por exemplo o crime de redução à condição análoga à escravidão, no qual o empregador submete o empregado reduzindo seu status libertatis.

2. DA TIPIFICAÇÃO PENAL E DIFICULDADE CONCEITUAL ENTRE DIREITO PENAL E DO TRABALHO

Este capítulo tem como objetivo instigar questionamentos acerca do liame entre o direito penal e direito do trabalho que o presente tema acarreta, visto que suscita lacunas dentre os conceitos devido à abrangência, como por exemplo a incerteza acerca de qual o limite humano para a definir o que seriam condições subumanas, como também qual seria o parâmetro utilizado para medir o limite de restrições do trabalhador para que se configurasse o crime do art. 149 do CP.

Por isso, faz-se transparecer a dificuldade na caracterização de tal crime, já que o mesmo alude a questões abrangentes como os supracitados termos e a ausência de suas determinações de forma a ressurgir não certezas, mas dúvidas. A tal dificuldade é que se deve a recorrência ao Direito Penal do Trabalho, suscitando a complementação das áreas penal e trabalhista.

Com base nisto, emerge a concepção do Direito Penal do Trabalho definido como “segmento do Direito Penal especial predisposto à tutela jurídica fragmentária (ultima ratio) da dignidade humana da pessoa trabalhadora e da organização geral do trabalho” (FELICIANO, 2009, p.341).

Tendo em vista a conduta tipificada no art. 149 do Código Penal, que traz os termos “condições degradantes” e “jornada exaustiva”, torna-se necessário definir um limite entre quais condições ensejam o pagamento adicional ou a intervenção penal, distinção que remete aos princípios da fragmentariedade e subsidiariedade penal (Servo, Cardoso, 2024 p. 151).

Segundo Luciano Martinez (2019, p. 153) o trabalho degradante é aquele que:

diante da ausência de garantias mínimas de saúde e segurança no ambiente de trabalho, produz desgaste físico (motivado pelo contrato permanente e sem a devida proteção individual como agentes físicos, químicos ou biológicos hostis à saúde ou à incolumidade física) ou degeneração moral (fundada na realização de atividades penosas ou aviltantes).

Quanto ao “trabalho forçado” adota-se a Convenção 29, OIT que define “a situação de violação da liberdade de trabalho que envolve uma restrição ilícita à capacidade da pessoa de decidir se quer ou não trabalhar, para quem e em que condições”. Segundo Luciano Martinez (2019, p. 153) a jornada exaustiva caracteriza o trabalho como “aquele realizado em jornadas exaustivas, inadequadamente remunerado ou, em última análise, fora do padrão mínimo de tutela ao trabalho digno”.

De acordo com o art. 149 do CP, o tipo penal de redução a condição análoga à de escravo fica caracterizado quando o agente ou o sujeito ativo, submete a vítima a “trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto”. Para tal conduta, é prevista a pena de “reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência”.

O tipo penal ainda conta com figura equiparada, no § 1o, dispõe sobre as práticas de uso de qualquer meio de transporte do trabalhador, com o objetivo de cercear sua liberdade no local de trabalho; além da conduta de se apropriar dos documentos e objetos pessoais do trabalhador, mantendo este sob vigilância ostensiva no local de trabalho.

Discute-se sobre as diversas formas de configuração do crime, consoante ao entendimento do STF e a Suprema Corte (Capez, Fernando, 2025, p. 283 apud STF. Plenário. Inq 3412, Rel p/ Acórdão Min. Rosa Weber, julgado em 29-3-2012), não se baseando somente na coação física

da liberdade de ir e vir ou o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva ou a condutas degradantes, já que a ‘escravidão moderna’ pode se dar de diversas formas.

As causas de aumento de pena de tal crime compreendem o cometimento do mesmo ser contra criança ou adolescente e contra indivíduo por conta de sua raça, etnia, cor, religião ou origem. Trata-se de crime comum, sendo que qualquer pessoa pode praticar tal crime. O elemento subjetivo gira em torno do dolo, resumido na vontade de submeter outrem ao seu poder, de forma a suprimir-lhe a liberdade. Por isso há necessidade da existência da finalidade de cercear a liberdade do indivíduo para configuração do crime em tela.

Segundo o art. 4º da Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), “ninguém será mantido em escravidão ou em servidão; a escravidão e o trato dos escravos serão proibidos em todas as suas formas”. Portanto denota-se a conotação universal e consensual que preza pela liberdade humana no âmbito de fazer do trabalho uma livre escolha.

Sob esse viés, ainda que o ano de 1888 tenha sido marcado pela abolição da escravatura, a sujeição de uma pessoa ao domínio de outra ainda persiste, sendo tal conduta criminalizada apenas em 1940, demonstrando divergência entre o ordenamento que admitira a abolição e a realidade. Isto pode ser observado no cenário atual por meio de crimes ainda ocorridos especialmente nas regiões em que se predomina o agronegócio, como exemplo do caso adotado para análise deste artigo.

De acordo com Fernando Capez (2025, p. 281 apud Hungria p.199 e 200) tal crime se resume na sujeição de uma pessoa ao poder de outra, sendo que neste caso a lei penal visa proteger o “status libertatis” que se baseia nas manifestações de liberdade, apontando que este conceito é suprimido, não afunilando toda amplitude da abordagem do conceito de “redução à condição análoga à de escravo” apenas a um conceito jurídico respaldado como princípio constitucional e citado nas doutrinas penais e trabalhistas, mas um termo com ênfase no domínio de um homem sobre outro e a supressão do direito individual ao “status libertatis”.

Com base nisto, denota-se uma relação tal qual alguém se apodera da liberdade de outrem, remetendo a uma condição verossimilhante àquela a que o contexto escravocrata estaria representado. Esta condição massacrante dá-se por meio do trabalho, seja por condições exaustivas, de modo a restringir a locomoção do indivíduo, ou até mesmo mantendo-o sob vigilância ostensiva no local de trabalho ou empossando-se de seus documentos pessoais, a fim

de reter o trabalhador no local de trabalho, como disposto no §1º do art. 149 em seus incisos I e II.

De acordo com Rogério Greco (2011, p.384) este crime não se baseia apenas no trabalho forçado, mas também impor a um trabalhador jornada de exaustiva de trabalho, isto é, aquela que culmina por esgotar completamente suas forças, minando sua saúde física e mental, se configura no delito em estudo”.

Ainda sob análise do direito penal, a ação nuclear, de acordo com o penalista Fernando Capez (Curso de Direito Penal, 2025, p. 335), no corolário de informações, dá-se o foco na conduta de submeter, que significa subjugar a vítima a trabalhos forçados, impossibilitando a resistência ou recusa diante do emprego de violência, ameaça ou fraude. Além disso, o crime é caracterizado quando se impõe a obrigação do labor até a exaustão física, quando o indivíduo é sujeito a trabalhar em condições subumanas e mediante restrição, por qualquer meio, de sua locomoção por conta de dívida contraída com o empregador. Nesta hipótese, a vítima submete-se ao trabalho até resolver toda sua dívida com o patrão, havendo uma compensação de débitos.

Denota-se que as principais ferramentas que permitem identificar, individualizar e caracterizar o ser humano como indivíduo detentor de direitos e deveres, ou seja, como cidadão, são retirados, a começar pela sua liberdade e pela apreensão de seus documentos pessoais, ressaltando o tratamento de forma a objetificar o ser humano, transformando-os em ferramentas de trabalho ou meros compensadores de dívidas, não importando seus valores intrínsecos que elencam a sua liberdade asseguradas na Carta Magna.

De acordo com Fernando Capez (2025, p. 284):

É o dolo, consistente na vontade de submeter outrem ao seu poder, de forma a suprimir-lhe a liberdade de fato. Nas figuras equiparadas constantes dos incisos I e II do § 1º do art. 149, é necessário o fim específico (elemento subjetivo do tipo, ou seja, o antigo dolo específico) de reter a vítima no local de trabalho. Assim, necessária a vontade de cercear a locomoção, de se apoderar de documentos ou objetos pessoais do empregado ou de manter vigilância ostensiva com a finalidade específica de impedir que ele deixe o local.

Segundo o penalista, o consentimento é inválido, ou seja, ainda que a pessoa concorde em trabalhar em condições degradantes, ou até mesmo seja redigido um acordo entre o empregador e a vítima, tal consentimento não possui nenhuma eficácia. Além disso, afirma Fernando Capez (2025, p.284) que “o consentimento do ofendido é irrelevante”, uma vez que a situação de liberdade do homem se dissocia do seu poder de escolha, tendo em vista que por

vezes o trabalhador é induzido, por suas condições financeiras, a aceitar um trabalho desgastante e que não valorize sua mão de obra.

O objeto jurídico em questão consiste no status libertatis, no quesito da liberdade de escolha do indivíduo, “de modo que o tipo penal busca a repreensão da conduta do agente que submete a vítima a condições degradantes e/ou a jornadas exaustivas de forma intensa e persistente, gerando a privação da dignidade do trabalhador, violação à sua saúde, independente da sua concessão do seu direito de ir e vir (Servo; Cardoso, 2024 p. 150)

De acordo com o doutrinador Fernando Capez (2025, p. 284), o tipo penal de redução a condição análoga à escravidão fica caracterizado quando “o sujeito logra reduzir a vítima à condição à de escravo”. Com isso, vale ressaltar o art. 4º da Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) o qual salienta que ninguém será mantido em escravidão ou em servidão, sendo proibido tal tratamento em todas as suas formas. Embora a escravidão tenha sido abolida em 1888 de maneira formal, a submissão de uma pessoa a outra que detém o domínio somente foi criminalizada em 1940, demonstrando que o tratamento jurídico não correspondia com a realidade abolicionista (Servo; Cardoso, 2024, p. 148).

O professor Guilherme Guimarães indica (2004, p. 67-68) que este crime é caracterizado quando ocorre a submissão a trabalhos forçados, a jornada exaustiva, a a sujeição a condições degradantes ou, a restrição da locomoção, observa-se que a conduta tipificada pode ser executada mediante violência, ameaça ou fraude, constituindo meio de execução.

3. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 489 DF: CONSCIENTIZAÇÃO E PREVENÇÃO DE PRÁTICAS

Diante da interdisciplinaridade da temática, uma das dificuldades consiste em identificar a abrangência dos termos previstos no tipo penal, uma vez que estão diretamente vinculados ao direito do trabalho.

No dia 23 de outubro de 2017, o STF julgou a Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.129 de 13.10.2017, na decisão da ministra Rosa Weber na arguição de descumprimento de preceito fund. nº 489 foi escolhida para possibilitar o levantamento dos conceitos junto com doutrinas especializadas no tema. Além de levantar a informação de que não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que irão caracterizar o trabalho escravo, entretanto se for intensa e persistente, de forma a submeter o trabalhador a trabalhos forçados com a privação de sua

liberdade e de sua dignidade, resulta na configuração deste crime, ainda que não tenha coação direta contra liberdade de ir e vir (Brasil, 2025 p. 8).

Para tanto inicialmente se faz necessário apresentar o que motivou a ação mencionada. Esta arguição de descumprimento de preceito fundamental foi ajuizada pela REDE DE SUSTENTABILIDADE, partido político com representação no Congresso Nacional, em face da Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.129, de 13.10.2017, que abrange a concessão de benefício de seguro-desemprego ao empregado submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido à condição análoga à de escravo e a inclusão de nome no Cadastro de Empregadores que tenham subordinado trabalhadores à condição análoga à de escravo.

Tal conteúdo foi julgado como merecedor de proteção singular da ADPF devido ao descumprimento de preceito fundamental. Ademais, a lesão à dignidade humana, ao valor social do trabalho, aos direitos fundamentais individuais e sociais são considerados como uma centralidade da Constituição (Brasil, p.4, 2025) por isso se deve tal medida cautelar.

A crítica consiste no desvio de finalidade para o qual foi utilizada a interpretação referente aos termos “trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo”, sendo usados tais termos para concessão de seguro-desemprego, fiscalizações procedidas pelo Ministério do Trabalho e inclusão no Cadastro de Empregadores.

Nota-se que a decisão pode ser usada como um referencial para conceituação dos elementos previstos no tipo penal, tanto que conceitua o trabalho forçado como aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retira a possibilidade de expressar sua vontade, além do cerceamento da liberdade de ir e vir, implicando na privação de sua dignidade. Concatenando informações entre o âmbito penal e trabalhista e enquadrando o caso citado neste artigo que se refere à redução à condição análoga à de escravo.

Sintetizando a tipificação do crime de redução à condição análoga à de escravo, caracteriza-se tal crime de algumas maneiras por exemplo: com a submissão do trabalhador exigido sob ameaça de punição, com o uso de coação, realizado de maneira involuntária e o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, caracterizando isolamento geográfico.

Apesar das mudanças no ordenamento jurídico quanto a tal crime, configura-se um retrocesso na fiscalização e sanção para prevenção da erradicação do trabalho escravo, dificultando a aplicação de políticas públicas de combate ao trabalho escravo (Brasil 2025, p. 12).

Com isso, não basta a preceituação no ordenamento jurídico, fazendo-se necessária a proteção no campo social, justamente por abarcar o desgaste do empregado na relação de trabalho.

Não somente, o caso dos canavieiros representa justamente essa ausência fiscalizatória, ainda que o ordenamento jurídico sobreponha sanções àqueles que praticarem a conduta ilícita. Por isso se faz necessária a concatenação entre os direitos individuais e o meio ambiente de trabalho, haja vista que tal tema tangencia não somente o contrato de trabalho, mas também os direitos inerentes à pessoa humana, protegidos pela Constituição Federal e tratados internacionais. Consequentemente, essa interligação se faz tão necessária, justamente pela preservação de princípios individuais.

CONCLUSÃO

Do caso estudado, pode-se observar diversos pontos que devem ser alvos de análise para a comunidade científica do direito. O tema abordado deve ser discutido amplamente para que, difundido, possam ser devidamente reprimidas condutas que acarretem a submissão de trabalhadores à condições análogas à de escravo. Não somente por tal crime ocorrer de forma tão próxima a regiões em que predomina o agronegócio.

Torna-se necessário suprir lacunas jurídicas com relação a este crime, já que mesmo com a proteção no ordenamento, ainda há casos recorrentes do mesmo, sendo o estabelecimento de limites para configurar a conduta típica totalmente preciso para fixar a fiscalização e medidas sancionatórias e, por conseguinte, a redução da ocorrência deste crime e a melhora na condição do meio ambiente de trabalho, inerente às condições pessoais do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15 mai. 2025.
- BRASIL. Decreto-Lei n.º 2.848 de 1940. Código Penal. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 15 mai. 2025.

- BRASIL. Decreto-Lei n.º 3.689 de 1941. Código de Processo Penal. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm. Acesso em: 15 mai. 2025.
- BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452 de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 mai. 2025.
- CAPEZ, Fernando, 2025, p. 283 apud STF. Plenário. Inq 3412, Rel p/ Acórdão Min. Rosa Weber, julgado em 29-3-2012)
- DEZOITO cortadores de cana são resgatados de trabalho escravo em Guariba (SP), *ASCOM*, 13 de julho de 2022. Disponível em: <https://www.prt15.mpt.mp.br/2-uncategorised/1463-dezoito-cortadores-de-cana-sao-resgatados-de-trabalho-escravo-em-guariba-sp>. acessado em: 15 de maio de 2025
- FLORIM, David; Ribeirão Preto além dos canaviais: versatilidade econômica impulsiona futuro da “Capital do Agro”, 13 de maio de 2025 disponível em: <https://portalfnt.com.br/ribeirao-preto-alem-dos-canaviais-versatilidade-economica-impulsiona-futuro-da-capital-do-agro/>. Acessado em: 15 de maio de 2025.
- GRECO, Rogério. *Código penal*: comentado. 5. ed. Niterói, RJ; Impetus, 2011.
- NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8> . Acesso em: 15 maio 2025.
- SERVO, Marina Calanca. *Dos crimes contra a organização do trabalho e demais previsões criminais sobre o trabalho humano*: análise à luz do princípio da vedação da proteção insuficiente. Orientador: Jair Aparecido Cardoso. 2020. 228 p. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2020.

GT 3 - MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR

A COTA DE APRENDIZAGEM E O DEVER LEGAL DO SEU CUMPRIMENTO MESMO POR EMPRESAS COM AMBIENTES INSALUBRES E PERIGOSOS

THE APPRENTICESHIP QUOTA AND THE LEGAL DUTY OF COMPLIANCE EVEN BY COMPANIES WITH UNHEALTHY AND HAZARDOUS WORK ENVIRONMENTS

*João Batista Martins César⁶⁰
Raphael Castro Silva⁶¹*

RESUMO

A presente pesquisa tem como propósito a análise dos mecanismos jurídicos aplicáveis ao cumprimento da cota de aprendizagem por empresas cuja atividade principal envolve operações classificadas como insalubres ou perigosas. Tal análise justifica-se pelo fato de o ordenamento jurídico brasileiro vedar, de forma expressa, o trabalho de pessoas com menos de 18 anos em atividades dessa natureza. No entanto, a Lei da Aprendizagem estabelece que as empresas – ressalvadas algumas exceções – estão obrigadas ao cumprimento da cota de aprendizes em seu quadro funcional, independentemente de sua atividade econômica preponderante. Diante dessa aparente dicotomia normativa, este estudo demonstrará, por meio de jurisprudência, doutrina e hermenêutica legislativa, que a utilização das denominadas Cotas Sociais configura a solução mais adequada para compatibilizar a proteção ao adolescente/jovem aprendiz com o cumprimento das obrigações legais impostas às empresas.

Palavras-chave: Cota Social de Aprendizagem; Lei da Aprendizagem, Aprendiz, Legislação Trabalhista.

ABSTRACT

This research aims to analyze the legal mechanisms applicable to the fulfillment of apprenticeship quotas by companies whose core activities involve operations classified as unsafe or hazardous. This analysis is justified by the fact that Brazilian law expressly prohibits minors under the age of 18 from engaging in such activities. However, the Apprenticeship Law mandates that companies—with certain exceptions—must meet a minimum percentage of apprentices within their workforce, regardless of their primary economic activity. In light of this apparent normative dichotomy, this study will demonstrate, through jurisprudence, legal

⁶⁰ Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Sorocaba (FADI), professor nessa mesma instituição de direito do trabalho aplicado. Doutor em Direito. Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP). Desembargador Federal do Trabalho do TRT15-Campinas-SP. Doutorando pelo Instituto Toledo de Ensino – ITE (Bauru).

⁶¹ Advogado; Pós-graduando em Direito e Processo do Trabalho pela USP; Pós-graduando em Direito Digital pela UERJ em parceria com o ITS RIO; membro pesquisador do Grupo de Pesquisa Contemporaneidade e Trabalho – UNAERP e membro do Grupo de Pesquisa Gedtrab da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – FDRP/USP. E-mail: raphacastro19@hotmail.com.

doctrine, and legislative hermeneutics, that the use of so-called Social Quotas represents the most appropriate solution to reconcile the protection of young apprentices with the legal obligations imposed on companies.

Keywords: Social Apprenticeship Quota; Apprenticeship Law; Apprentice; Labor Legislation.

1. INTRODUÇÃO

Mesmo frente as incontáveis classificações existentes sobre o que é o Direito, o imaginário popular – ainda no século XXI – tende a recorrer ao mestre de Nicômaco para se referir ao tema e brada que o “direito e justo são sinônimos”, pois essa é a ideia central que Aristóteles trouxe em sua obra “Ética a Nicômaco”, uma das mais famosas englobando Filosofia e Direito.

Nesse contexto, ainda que as concepções contemporâneas tenham consolidado a distinção entre Direito e Justiça, esse debate permanece relevante e atual. A legitimidade do Direito, enquanto instrumento eficaz de transformação social, depende de sua compreensão como um campo multidisciplinar, cuja aplicação deve ser pautada na efetividade, no respeito aos direitos fundamentais e na solidez das decisões jurídicas.

Assim, o Direito deve ser concebido como uma ferramenta indispensável para a promoção do bem-estar social, atuando de forma expressiva na construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

Com isso em mente, é possível observar na história jurídica brasileira, momentos em que diferentes campos judiciais se uniram para garantir uma vida melhor às pessoas antes esquecidas, tendo como resultado uma nação mais justa e condizente com os direitos humanos.

Este trabalho destaca a proteção integral e prioritária garantida às crianças e aos adolescentes, que está plasmada no artigo 227 da Constituição Cidadã de 1988, bem como no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA em 1990 (Lei n. 8.069/90), garantindo a essas pessoas em peculiar condição de desenvolvimento direitos fundamentais, alçando-os ao patamar de sujeitos de direitos.

Destarte, neste ideal o Direito do Trabalho também foi moldado para oferecer proteções a estas pessoas em formação – ação relevante e inédita – posto que na história do Brasil, esses adolescentes e jovens sempre foram explorados como mão de obra barata, com trabalhos insalubres, perigosos e penosos, totalmente inadequados para essa fase de peculiar desenvolvimento da pessoa humana. Em muitos casos, a alfabetização é preterida em razão dos

parcos recursos auferidos com esse labor, fazendo com que a pátria sofra com os problemas dessa exploração infantil, resultando em gerações de brasileiros despreparados profissionalmente, vivendo de subempregos, mantendo um ciclo intergeracional de miséria e de pobreza.

Nesta senda, embora o ordenamento jurídico brasileiro assegure a proteção integral à criança e ao adolescente (art. 227 CRFB/88), bem como contemple, por meio da legislação trabalhista (Lei n. 10.097/2000 – que deu nova redação ao art. 428 e ss da CLT), uma regulamentação específica para a inserção do adolescente/jovem no mercado de trabalho, persistem lacunas que demandam análise mais aprofundada pelos legisladores e pelos operadores do direito.

O referido artigo 227 da CRFB/88 impõe à sociedade brasileira o dever de assegurar os direitos fundamentais às crianças e aos adolescentes, com base nos ideais da fraternidade e solidariedade (artigo 3º, inciso I) e de que a humanidade deve à criança o melhor que tem a dar (Declaração de Genebra-1924).

Entre os principais pontos de debate atual sobre essa temática, se destaca a obrigação de cumprimento da cota de aprendizagem por empresas cujas atividades são classificadas como insalubres ou perigosas. Tal questão exige maior clareza interpretativa e soluções normativas para reduzir a insegurança jurídica existente que permeia este objeto de pesquisa.

Portanto, este trabalho tem como propósito a análise da problemática que permeia o dever legal das empresas cumprirem a cota de aprendizagem e a proteção integral garantida à criança, ao adolescente e ao jovem pelo ordenamento jurídico pátrio e pelas normas internacionais, que vedam às pessoas com menos de 18 anos o trabalho em locais insalubres ou perigosos.

As reflexões aqui trazidas têm por base os estudos científicos, julgados do Poder Judiciário, a legislação brasileira e as normas internacionais para melhor elucidar o tema.

2. A PROTEÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO: A LEI DA APRENDIZAGEM E OUTRAS NORMAS CORRELATAS

2.1 Histórico e legislações pertinentes ao tema

Na embriogênese da discussão principal deste trabalho reside a ideia maior sobre como é ofertada a proteção ao jovem no mercado de trabalho e como funciona a dinâmica da Lei da Aprendizagem, que trouxe um avanço incomensurável sobre a temática em terras brasileiras.

O pilar protecionista do jovem no mercado de trabalho é encontrado na Lex Mater (art. 7º, XXXIII, e 227) e serve de inspiração e lastro para as outras normas infraconstitucionais sobre o assunto.

Nesta linha, antes de maiores definições, reparemos nos dizeres do inciso XXXII do artigo 7º da CRFB:

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) (GRIFEI).

Continuando, após depreender uma hermenêutica sobre a norma constitucional, é possível observar que o trabalho é proibido às pessoas com menos de 14 anos de maneira absoluta, sendo resguardado o direito de labor ao jovem dos 14 aos 16 anos apenas na condição protegida de aprendiz. A partir dos 16 anos, é permitido o trabalho, porém, vedadas as atividades insalubres, perigosas, penosas e em horário noturno.

Em vista disso, tal entendimento normatizado na Lei Magna veio como vanguarda na proteção à criança e ao adolescente, tanto que a Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, é de 1999, e dispõe sobre a proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil, assunto que será melhor esmiuçado adiante.

Assim, após ter escopo constitucional, era preciso regulamentar e deixar claro os limites para que os jovens pudessem desenvolver suas capacidades laborais sem prejuízos ao seu desenvolvimento físico e mental, bem como no âmbito escolar e na convivência em sociedade.

Logo, foram criados leis e decretos sobre o tema no ordenamento jurídico a fim de realizar tal regulamentação, sendo a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (ECA) – que foi a primeira norma no Brasil, após a CRFB/88, que disciplinou o Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho para adolescentes com detalhes, esmiuçando os direitos antes esculpidos na Constituição de 1988.

A Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452/43, foi a primeira norma a disciplinar a aprendizagem em seu artigo 80, parágrafo único. A redação original do artigo 429 da CLT previa a obrigatoriedade da contratação de aprendizes. Assim, a CLT definiu as bases da aprendizagem profissional no país e foi pioneira na ação afirmativa em prol da profissionalização dos adolescentes em terras brasileiras.

Após o ECA, outro grande marco foi a Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000), que alterou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que dispõe uma seção inteira sobre o conteúdo no seu Capítulo IV.

Mencione-se que a Lei da Aprendizagem adveio em razão da pressão popular para que as “antigas guardas mirins”⁶²⁻⁶³ pudessem exercer um papel de formação profissional, dando nova roupagem ao artigo 428 da CLT, que passou a estabelecer um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar à pessoa com mais de 14 e menos de 18 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico e o aprendiz deve executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Em continuidade, o art. 429 da CLT passou a prever que as empresas são obrigadas a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

A Lei da Aprendizagem também alterou o artigo 430 da CLT para autorizar que, na hipótese do Sistema “S” não oferecer cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, ela poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: I – Escolas Técnicas de Educação; e II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

⁶²Na época, existiam muitas associações benemerentes que tinham o objeto social de acolher as crianças e adolescentes em vulnerabilidade social, proporcionando ambiente sadio, alimentação e reforço escolar, encaminhando-as para o trabalho, mas sem nenhum tipo de proteção trabalhista e previdenciária.

⁶³Nesse sentido, veja-se a ementa do acórdão prolatado nos autos do Processo nº 12819/97-9: VÍNCULO EMPREGATÍCIO – PATRULHEIRO MIRIM – CARACTERIZAÇÃO. Trabalho de patrulheiro mirim, prestados por longos anos, com jornada integral sem qualquer acompanhamento de cunho profissionalizante e educacional, submisso as ordens e fiscalização direta do empregador, caracteriza o vínculo empregatício protegido, pela legislação obreira. Relator Desembargador do Trabalho Dr. Luiz Antonio Lazarim. Consta do v. acórdão: “Este engajamento do menor deve ser amplamente diferenciado dos demais trabalhadores da empresa. A duração da jornada não deve exceder a 04 (quatro) horas diárias – Decreto nº 94.338, de 1997. O menor deve receber orientação educacional e assistencial da Entidade Social que o acompanha. Na empresa deve ter um acompanhamento direto visando a sua formação profissional em determinada profissão. A duração desta situação deve ser limitada no tempo, tomando por base, analogicamente, o tempo de duração dos cursos profissionalizantes desenvolvidos pelo SENAI, SESC e outras Entidades, considerado de aprendizagem”.

Tratou-se de uma grande novidade, pois possibilitou que as Entidades Sem Fins Lucrativos (ESFL), associações cujo objeto social fosse voltado à proteção e à profissionalização dos adolescentes pudessem realizar a aprendizagem profissional.

Fonseca (2014, p. 20) ensina que o trabalho do aprendiz deve se desenvolver por meio de uma dinâmica pedagogicamente orientada, sob o ponto de vista teórico e prático, conduzindo à aquisição de um ofício ou de conhecimentos básicos gerais para o trabalho qualificado (no mesmo sentido Silva, 2021, p. 192).

Para Delgado (2015, p. 608) o caráter formalístico da aprendizagem demonstra que se trata de um efetivo contrato de emprego, com anotação de CTPS, inscrição e recolhimentos previdenciários. Porém, com regras especiais voltadas a incentivar o empresariado a realmente promovê-lo, como – por exemplo – o recolhimento do FGTS ser de 2%, ao invés de 8%.

Nesse viés, como forma de vanguarda e modernização da aprendizagem no Brasil, o Decreto Federal nº 8.740, de 04 de maio de 2016, proporcionou um grande avanço para a inclusão dos adolescentes em vulnerabilidade social no mundo do trabalho, permitindo que as empresas com ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas, cumprissem a cota de aprendizes de maneira alternativa. O Decreto Federal nº 5.598/2005, que havia regulamentado a Lei da Aprendizagem, não previa essa possibilidade. Esse meio alternativo de cumprimento da cota – também chamado Cota Social, foi disciplinado pelo artigo 23-A, que também priorizou a inclusão de adolescentes e de jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social.

Os referidos decretos foram consolidados por meio do Decreto nº 9.579/18; e nos artigos 51 a 66-A deste mesmo decreto está disciplinada a aprendizagem, inclusive a social.

Dessa forma, as empresas podem utilizar a aprendizagem social para o cumprimento da cota legal. Assim, os aprendizes serão selecionados priorizando a inclusão de adolescentes/jovens em vulnerabilidade ou risco social (egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas; jovens em cumprimento de pena no sistema prisional; jovens e adolescentes: cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda; em situação de acolhimento institucional; egressos do trabalho infantil – artigo 53, § 2º, do Decreto nº 9.579/18).

De acordo com os dados estatísticos do IBGE, constata-se que os adolescentes e jovens pretos e pardos são os maiores beneficiados por essa política pública de inclusão dos adolescentes e jovens no mundo do trabalho.

Repise-se que a aprendizagem deve respeitar a peculiar condição da pessoa em desenvolvimento e a capacitação profissional deve ser adequada às necessidades do mundo do trabalho, preparando o profissional do futuro para que atenda as demandas da sociedade globalizada, da indústria 4.0 e da tecnologia 5G.

Entrementes, a base da aprendizagem é a formação técnico-profissional, aquela que implica a alternância entre a teoria e a prática, sob pena de ser descaracterizada e seja reconhecido o vínculo de emprego normal (Cunha; Léopore; Rossato, 2021, p. 260).

Oliveira (2008, p. 262) assevera que, no caso da aprendizagem escolar de formação profissional, a entidade formadora tem duas funções, a de empregadora e a de centro de formação, devendo encaminhar o adolescente para prestar serviços em uma empresa, que é a tomadora dos serviços obrigada ao repasse dos valores para o pagamento dos direitos trabalhistas e previdenciários.

Assim, a aprendizagem será uma relação jurídica triangular, que tem em seus ângulos: o adolescente, a empresa (tomadora), e a entidade formadora – que assume todas as obrigações inerentes a um contrato em regime de emprego, porém a tomadora é a responsável pelo repasse dos custos (trabalhistas e previdenciários, além das despesas da ESFL).

Dessa forma, percebe-se a existência de um arcabouço jurídico que propicia o cumprimento da cota de aprendizagem pelo meio alternativo da aprendizagem social, que beneficiará a inclusão segura de adolescentes e de jovens no mercado de trabalho, todavia, é necessário promover a conscientização da sociedade e dos empresários para que tenham essa responsabilidade social (art. 170 CRFB/88). Esse meio alternativo foi criado com o escopo de superar os óbices apontados por algumas empresas por falta de ambiente propício (atividades insalubres, perigosas ou penosas).

Portanto, é possível observar que após a promulgação da Constituição Cidadã, os direitos das crianças e dos adolescentes tem crescido cada vez mais no país e uma de suas maiores concretizações tem lastro na Lei da Aprendizagem, que coloca jovens no mercado de trabalho de maneira protegida, priorizando o ensino e não apenas o labor pelo labor como acontecia antes de 1988, que muito prejudicava a juventude brasileira.

2.2 Conceito Sobre a Aprendizagem

Adentrando agora, de maneira mais específica sobre a Aprendizagem, é necessário entender alguns aspectos importantes sobre as normativas que possibilitam adolescentes/jovens, a

partir de 14 anos, ingressarem no mundo do trabalho de forma protegida, priorizando a educação escolar, o convívio familiar e o social.

Em linhas gerais, pelo ordenamento jurídico brasileiro, pode ser Aprendiz o adolescente/jovem de 14 até os 24 anos, que terá garantido o salário mínimo por hora trabalhada – salvo condição mais favorável – além disso, o contrato de aprendizagem pode durar no máximo por 2 anos e tem forma especial, devendo ser instrumentalizado por escrito, tendo por objeto a formação técnico-profissional metódica do adolescente/jovem, assegurando o seu bem estar em um contexto geral e não apenas no aspecto laboral.

Outrossim, uma particularidade importante que envolve o programa de aprendizagem, compreende os Aprendizes com deficiência, cujo contrato não está limitado ao prazo de 2 anos e nem ao limite de idade de 24 anos, podendo o contrato ser prorrogado até quando a pessoa for capacitada para o labor, independentemente de sua idade (§§ 3º, 5º e 6º do art. 428 da CLT).

Complementando, a jornada de trabalho do Aprendiz é reduzida, podendo ser de no mínimo 4 até no máximo 6 horas diárias, pelo fato do programa conciliar o trabalho dos adolescentes/jovens com os estudos, essa medida tem como principal foco coibir a evasão escolar dos Aprendizes por conta do trabalho.

Entrementes, após uma conceituação geral, vejamos os artigos mais importante que lastreiam todos os argumentos trazidos até aqui, começando pelo artigo 428 e 432 da CLT e pelo 44 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, que define as condições do programa de aprendizagem de maneira geral:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005)

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008) [...]

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. (Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008)

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas

em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 5º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. (Incluído pela Lei nº 11.180, de 2005) [...]

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000) [...] (Brasil, 1943) (GRIFEI)

Art. 44. Para fins do disposto neste Capítulo, considera-se aprendiz a pessoa maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos, inscrita em programa de aprendizagem, que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do disposto no art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Redação dada pelo Decreto nº 11.479, de 2023)

Parágrafo único. **A idade máxima prevista no caput não se aplica a aprendizes com deficiência.** (Redação dada pelo Decreto nº 11.479, de 2023) (Brasil, 2018) (GRIFEI).

Por conseguinte, esta é a conceituação geral do programa de aprendizagem, assim, é possível depreender que a legislação foi planejada a fim de garantir a proteção total do adolescente/jovem, priorizando o ensino e o bem-estar em detrimento do labor em si, para ser condizente com a Constituição, com o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA e com a Convenção nº182 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, além de ser convergente com um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, o Princípio da Proteção ao Trabalhador.

2.3 Da obrigatoriedade normativa da contratação de aprendizes

Após entender a legislação pertinente, bem como a conceituação geral sobre o programa de aprendizagem, existe a necessidade de adentrar em um dos conceitos mais relevantes para este artigo, posto que está intrinsecamente ligado ao recorte da pesquisa, sendo a obrigatoriedade de qualquer estabelecimento – independentemente de sua natureza econômica e laborativa – de contratar aprendizes.

O descumprimento da cota de aprendizagem pode ensejar punições de cunho administrativo e civil, sendo elas: autuação e multa administrativa, Ação Civil Pública em face da empresa com pedido de obrigação de fazer e de pagamento de dano moral coletivo, a proibição da empresa participar de licitações públicas, entre outras.

Veja-se o artigo 429 da CLT:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções

demandem formação profissional. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000) [...]

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000) [...] (Brasil, 1943) (GRIFEI).

Já o Decreto n. 9.579/2018, em seu art. 51 e seguintes e a Instrução Normativa SIT nº 146 de 25/07/2018, disciplina a questão da aprendizagem, ficando clara à concepção da obrigatoriedade imposta a qualquer empresa – independente da atividade econômica – de contratar uma porcentagem de Aprendizizes, sendo esse múnus uma das maiores referências no programa de aprendizagem, pois ele possibilita que a legislação seja aplicada no pragmatismo cotidiano do mundo corporativo.

Ainda, adentrando nas minúcias dessa obrigatoriedade, as empresas que tenham mais de 7 funcionários têm o dever de contratar Aprendizizes em uma cota mínima de 5% e máxima de 15% do numerário de seus empregados que exerçam funções cujo precisem de formação profissional, além disso, é imprescindível salientar que, mesmo os estabelecimentos cujas atividades são vedadas a menores de 18 anos, possuem a obrigação legal de efetivar a contratação de jovens por meio do programa de aprendizagem, nos termos da legislação vigente.

Posto isso, a lei brasileira ainda demonstra o fato de a contratação para Aprendizizes ter o dever de privilegiar os jovens dos 14 aos 18 anos, com algumas observações contrárias como atividades insalubres, perigosas e proibidas – tema que será melhor demonstrado adiante – e com receio de manobras interpretativas pelas grandes corporações para se eximirem da responsabilidade social da contratação desses jovens que se enquadram no programa de aprendizagem, o ordenamento jurídico, bem como os legisladores, se preocuparam em delimitar de maneira bem cristalina os limites das exceções em que as empresas são isentas da contratação de Aprendizizes.

Sobre essas ressalvas, estão isentos de contratar qualquer Aprendiz as empresas com menos de 7 funcionários, aquelas que se enquadram como Microempresa – ME e Empresa de Pequeno Porte – EPP, além das empresas sem fins lucrativos que tenham como meta a educação profissional, devendo ela estar registrada no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e que comprovem sua atuação voltada para aprendizagem.

Desse modo, fora essas exceções, a obrigatoriedade de ter jovens empregados pelo programa de aprendizagem na empresa é normativa e deve ser observada sob pena de aplicação das

sanções anteriormente mencionadas, com isso, a empresa cumpre com o seu papel social de educar e introduzir os mancebos no mercado de trabalho de forma assistida.

Todavia, conforme já tangenciado, existem estabelecimentos comerciais que exercem atividades incompatíveis com os adolescentes dos 14 aos 18 anos – faixa etária preferencial para a contratação no programa de aprendizagem – por terem serviços insalubres, perigosos ou proibidos.

Entrementes, mesmo sendo atividades incompatíveis, as empresas não se desincumbem do seu ônus normativo de realizar a contratação de jovens e – caso não o fizer – também responderá as penalidades previstas em lei.

Portanto, a fim de trazer luzes a essa questão jurídica, o próximo tópico abordará essas peculiaridades.

3. AMBIENTES DE TRABALHO INSALUBRES, PERIGOSOS E PENOSOS: ASPECTOS LEGAIS E LIMITAÇÕES

3.1 Definição de Atividades Insalubres, Perigosas e Penosas e a Proibição do labor Juvenil nessas Condições

Previamente à análise conceitual do trabalho insalubre e perigoso, se faz necessário examinar as definições de Insalubridade e Periculosidade delineadas nos artigos 189 e 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), respectivamente, conforme estabelece a legislação vigente:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres 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.

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

III – colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito. (Incluído pela Lei nº 14.684, de 2023) [...]

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. [...] (Brasil, 1943) (GRIFEI).

Dessa maneira, como trazido pelo próprio ordenamento jurídico trabalhista, ambientes laborais insalubres são aqueles que expõe os trabalhadores a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância estabelecidos em razão da natureza do agente e do tempo de exposição.

Ademais, tais agentes podem ter natureza química, física e biológica – para complementar – a caracterização e classificação das atividades insalubres são regulamentadas pela Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15) do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, que estabelece os limites de tolerância e critérios técnicos para a identificação do risco.

Por outro prisma, serão consideradas atividades laborais perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado à integridade física do trabalhador, com isso, como principais riscos inerentes a essas atividades podem ser considerados o manuseio de explosivos, inflamáveis, trabalhos com energia elétrica, segurança pessoal ou patrimonial com ou sem o uso de arma de fogo e o labor que envolve radiações ionizantes ou substâncias radioativas.

Em sequência, a regulamentação das atividades perigosas é tratada pela Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16) do MTE, que detalha as atividades e operações que se enquadram como perigosas e os critérios técnicos a fim de caracterizar os perigos da laboração.

Destarte, depois de realizar o conceito sobre o trabalho insalubre e perigoso, é preciso salientar o fato da proibição expressa dessa forma de labor no ordenamento jurídico brasileiro para adolescentes, assim, vejamos o artigo 67 esculpido no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA:

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:
I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;
II - Perigoso, insalubre ou penoso;
III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;
IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.
(Brasil, 1990) (GRIFEI).

Ainda, as atividades penosas (art. 7º, XXIII), ou seja, aquelas que exigem grandes esforços, que expõem o trabalhador a riscos à saúde ou condições desfavoráveis, estão igualmente proibidas às pessoas com idade inferior a 18 anos.

Dessa forma, é clara a vedação das atividades dos adolescentes em ambientes insalubres e perigosos, o que vai ao encontro do disposto na Convenção n. 182 da OIT e do Decreto n. 6.481/2008.

Nesse viés, a fim de enfatizar essa vedação e, ao mesmo tempo, oferecer subsídios para não prejudicar a concretização do programa de aprendizagem, o artigo 53 do Decreto nº 9.579/2018 preceitua que a prioridade de contratação de jovens dos 14 aos 18 anos poder ser ignorada quando as atividades realizadas no interior da empresa sujeitarem os aprendizes a insalubridade ou à periculosidade, reparemos:

Art. 53. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes com idade entre quatorze e dezoito anos, exceto quando: (Redação dada pelo Decreto nº 11.479, de 2023)

I - as atividades ocorrerem no interior do estabelecimento e sujeitarem os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado; (Redação dada pelo Decreto nº 11.479, de 2023) [...] (Brasil, 2018) (GRIFEI).

Com isso, pela conclusão trazida na própria norma, os aprendizes contratados nos casos de empresas com atividades predominantemente insalubres ou perigosas devem ser, obrigatoriamente, dos 18 aos 24 anos.

Contudo, considerando o caráter social do programa de aprendizagem, que se destina prioritariamente a jovens de baixa renda que necessitam conciliar sua formação educacional com a inserção no mercado de trabalho, verifica-se uma redução no interesse de adultos com idade superior a 18 anos em aderir ao programa. Tal desinteresse decorre, em parte, da pouca atratividade da média salarial oferecida para essa faixa etária. Segundo pesquisa realizada no site Glassdoor, a remuneração média de um Aprendiz em janeiro de 2025 é de R\$ 975 mensais.

Ademais, empregos em regime de tempo integral, disponíveis para jovens recém-formados no ensino médio, apresentam, em sua maioria, remunerações superiores à média salarial dos Aprendizes. Essa disparidade dificulta a adesão ao programa de aprendizagem por indivíduos na faixa etária de 18 a 24 anos, sendo este apenas um dos fatores que contribuem para tal fenômeno.

Portanto, pelos conceitos trazidos neste tópico, ficou cristalina as definições e conceitos do labor insalubre e perigoso, além do fato da legislação brasileira proibir, de forma direta, o trabalho de pessoas com menos de 18 anos nas atividades insalubres ou perigosas.

Assim, Decreto nº 8.740/2016 trouxe uma alternativa para as empresas cumprirem a lei de cota de aprendizes e ao mesmo tempo a sua função social (art. 170 CRFB/88).

3.2 Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizizes por Estabelecimentos Empresariais de Qualquer Natureza, Incluindo Aqueles com Atividades Insalubres ou Perigosas

Conforme abordado no subtópico anterior, é expressamente proibido o trabalho insalubre e perigoso para menores de 18 anos. Contudo, independentemente da atividade econômica desenvolvida pela empresa, há imposição legal de contratação de Aprendizizes, na proporção de 5% a 15% do total de empregados, conforme previsto na legislação atual.

Dessa forma, o artigo 51, § 2º do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, regulamenta a obrigatoriedade, no âmbito do programa de aprendizagem, de que empresas cujas atividades sejam insalubres ou perigosas contratem aprendizes, sob pena de incorrerem em sanções legais.

Ademais, conforme já exposto no subtópico precedente, a faixa etária de Aprendizizes aptos para prestação de serviços nessas empresas – entre 18 e 24 anos – apresenta baixa adesão ao programa de Aprendizagem. Esse cenário decorre do fato de muitos já terem concluído o ensino médio e optarem por trabalhos integrais, que oferecem remunerações superiores.

Diante disso, com vistas a propor uma solução razoável e em conformidade com os limites legais, será analisada, no próximo tópico, a aplicação da Cota Social de Aprendizagem. Esse instrumento foi introduzido no ordenamento jurídico para atender situações como a presente, permitindo que as empresas cumpram a legislação e sua função social, ao mesmo tempo em que ampliam as oportunidades de inserção de jovens no mercado de trabalho.

4. COTA SOCIAL DE APRENDIZAGEM: UMA SOLUÇÃO PARA CUMPRIR A LEI E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

Ao abordar o último tópico desta pesquisa, torna-se indispensável apresentar a solução mais adequada para a problemática analisada, alinhando-a à legislação vigente no ordenamento jurídico brasileiro.

Nesse contexto, a Cota Social de Aprendizagem passou por sua mais recente adaptação com a entrada em vigor do Decreto nº 11.479, de 2023. Essa atualização teve como meta viabilizar o cumprimento da cota de Aprendizizes por empresas cujas atividades sejam incompatíveis com o

programa de aprendizagem tradicional, bem como aquelas que exerçam funções insalubres ou perigosas.

Por meio dessa nova modalidade de cumprimento da cota de aprendizagem, as empresas cuja atividade preponderante envolva condições insalubres ou perigosas podem atender à obrigação legal prevista nos arts. 428 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sem expor diretamente os adolescentes e jovens a ambientes de risco. Nessa configuração, a empresa assume integralmente os custos trabalhistas e previdenciários vinculados à contratação dos aprendizes; contudo, o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), conforme determina o art. 431 da CLT, é formalizado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, isto é, entidades sem fins lucrativos devidamente habilitadas para essa finalidade.

Importante destacar que os contratos firmados com os adolescentes e jovens, mesmo sendo formalizados pelas entidades formadoras, são computados, para todos os efeitos legais, como cumprimento da cota de aprendizagem da empresa contratante. Assim, cabe à entidade sem fins lucrativos a responsabilidade pelo pagamento direto de todos os direitos trabalhistas e previdenciários dos aprendizes, enquanto à empresa compete o repasse integral do valor correspondente, acrescido dos custos administrativos incorridos pela entidade com a gestão de cada aprendiz.

Além disso, a parte prática da formação será realizada nas chamadas “entidades concedentes da experiência prática”, nos termos do § 2º do art. 66 do Decreto nº 9.579/2018, compreendendo: (i) órgãos públicos; (ii) organizações da sociedade civil; e (iii) unidades integrantes do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo. Dessa forma, a empresa consegue cumprir sua cota legal de aprendizagem sem incorrer nas penalidades normativas aplicáveis, garantindo a formação profissional do aprendiz em ambiente protegido e adequado. Nesse sentido, mencione-se o artigo 66 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, atualizado pelo Decreto nº 11.479, de 2023, o qual regulamenta a Cota Social de Aprendizagem:

Art. 66. O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas poderá: (Redação dada pelo Decreto nº 11.479, de 2023)

I - ministrar as aulas práticas exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico-profissional, às quais caberá o acompanhamento pedagógico das aulas; ou (Incluído pelo Decreto nº 11.479, de 2023)

II - requerer junto à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota

de aprendizagem em entidade concedente da experiência prática do aprendiz. (Incluído pelo Decreto nº 11.479, de 2023)

§ 2º Para fins do disposto neste Capítulo, consideram-se entidades concedentes da experiência prática do aprendiz:

I - órgãos públicos;

II - organizações da sociedade civil, nos termos do disposto no art. 2º da Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014; e

III - unidades do sistema nacional de atendimento socioeducativo.

§ 3º No caso do inciso II do caput, o estabelecimento contratante e a entidade qualificada por ele já contratada deverão firmar, conjuntamente, parceria com uma das entidades concedentes referidas no § 2º para a realização das aulas práticas. (Redação dada pelo Decreto nº 11.479, de 2023) [...] (Incluído pelo Decreto nº 11.479, de 2023) (Brasil, 2018) (GRIFEI).

Assim, o Decreto procura compatibilizar a obrigação das empresas com atividades insalubres ou perigosas em cumprir a cota de aprendizagem com a proibição das pessoas com menos de 18 anos em realizar trabalhos nessas condições, permitindo que a empresa cumpra a cota da aprendizagem por meio da aprendizagem social, ou seja, arca com os custos trabalhistas e previdenciários e os aprendizes farão a parte prática da aprendizagem nas entidades especificadas no § 2º, art. 66.

As aulas práticas do programa de aprendizagem nesses casos serão feitas em órgãos públicos, organizações da sociedade civil, SINASE ou no sistema S e terão o mesmo valor jurídico como se fossem realizadas nas dependências da empresa contratante.

Nesta senda, o acórdão proferido nos autos do processo n. 0011419-41.2018.5.15.0067, Relator: João Batista Martins César, TRT15, 11ª Câmara, Data de Publicação: 24/06/2021, pode ser considerado um paradigma sobre o cumprimento e a dinâmica da Cota Social de Aprendizagem, desconstruindo a narrativa das empresas com atividades predominantemente insalubres ou perigosas da incompatibilidade das funções empresariais exercidas com a contratação de Aprendizes.

Tratava-se de atividade de segurança privada e a obrigatoriedade de o estabelecimento cumprir a cota de aprendizagem. Ficou demonstrado no acórdão que parte expressiva dos empregadores se negam a formalizar contratos de aprendizagem, alegando a incompatibilidade do instituto com as peculiaridades de suas atividades. Essa postura apenas diminuí a eficácia social da Lei de Aprendizagem, com prejuízo ao direito à profissionalização dos adolescentes, atraindo a necessidade de elaboração de normas que restabelecessem o equilíbrio social, conferindo força normativa à CRFB/88 (art. 227) e às leis incidentes sobre a matéria, cujo

contexto deu ensejo ao Decreto Presidencial nº 8.740, de 04.5.2016, atualmente objeto do Decreto 9.579/2018, cujo art. 66, dispõe que o estabelecimento contratante, cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de poder ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, poderá requerer junto à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz (aprendizagem social).

Ainda, é mencionado que os empregadores podem pactuar convênio com órgãos públicos, organizações da sociedade civil e unidades do sistema nacional de atendimento socioeducativo - SINASE para que os jovens contratados tenham a experiência prática da aprendizagem nestes locais, de modo a que não fiquem expostos aos riscos inerentes às atividades econômicas prejudiciais a seu desenvolvimento.

A decisão afirma que essa nova forma de contratação, nominada de “Aprendizagem Social”, se apresenta como opção conferida às empresas para superar as alegadas dificuldades para o cumprimento da cota de aprendizagem.

Do referido acórdão é possível observar os conceitos da Cota Social de Aprendizagem, enfatizando-se a importância da Lei do Aprendiz para o corpo social, com a profissionalização protegida de adolescentes, sem preterir o ensino obrigatório, o que é muito importante para o futuro da nação.

No mesmo sentido, pode ser mencionado julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

Base de Cálculo para Contratação de Aprendizizes. Inclusão de Funções Consideradas Insalubres ou Perigosas. [...]. Alegação de que o ramo de trabalho é incompatível com o instituto da aprendizagem, não serve de fundamento para pleitear em juízo o direito de desobrigar-se do encargo da contratação de jovem aprendiz, na medida em que a legislação possibilita o cumprimento alternativo, por meio da cota de aprendizagem prevista pelo art. 430 da CLT, bem como a cota social, estatuída no art. 66 do Decreto 9.579/2018. (TRT-1 - RO: 01010552220185010030 RJ, Relator: MARCIA REGINA LEAL CAMPOS, Data de Julgamento: 21/09/2021, Nona Turma, Data de Publicação: 29/09/2021).

Dessa forma, constata-se que a contratação de aprendizizes é um dever legal das empresas, que – quando cumprido – contribui para a realização de sua função social (art. 170 CRFB/88) e para a inserção protegida dos jovens no mundo do trabalho. Essa política pública garante o acesso

ao mercado de trabalho e a qualificação profissional, assegurando direitos trabalhistas e previdenciários aos adolescentes e jovens.

Por conseguinte, a flexibilização normativa da Cota Social reflete a maleabilidade do ordenamento jurídico, que, ao reconhecer limitações estruturais ou setoriais, propõe soluções alternativas que não comprometem os objetivos da política pública e ao mesmo tempo facilita o seu cumprimento por parte das empresas.

Sobre essa plasticidade normativa, reparemos no julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que traz luz ao tema:

CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. COTA SOCIAL. [...]. Consubstancia-se, portanto, em um poder-dever das empresas ao dar cumprimento e efetividade à sua função social e à promoção do jovem, além de se constituir em importante instrumento de profissionalização de adolescentes, uma vez que possibilita sua inserção simultânea no mercado de trabalho e em cursos de formação profissional, com garantia de direitos trabalhistas e previdenciários. [...]Assim, verificada a inexistência de curso profissionalizante relacionado ao ramo de atuação da empresa reclamada ante as peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituírem embaraço à realização de atividades práticas pelo aprendiz, é passível instituir a cota social por meio da pactuação de convênios e parcerias a teor do disposto no art. 66 do Decreto nº 9.579/18. (TRT-3 - RO: 00115026420195030032 MG 0011502-64.2019.5.03.0032, Relator: Adriana Campos de Souza Freire Pimenta, Data de Julgamento: 18/08/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 20/08/2021).

Após depreender uma hermenêutica sobre o julgado, é possível observar que mais uma vez é ressaltado o poder-dever da empresa contratar aprendizes e a alternativa da aprendizagem social.

Ainda, cite-se o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO. IMPOSSIBILIDADE MATERIAL DE CUMPRIMENTO DA COTA DE JOVEM APRENDIZ. NÃO COMPROVAÇÃO. [...]Por outro lado, o ordenamento jurídico prevê outras alternativas para que a empresa consiga cumprir com sua obrigação legal de contratar jovens aprendizes. Todavia, a parte autora não demonstrou que empreendeu esforços efetivos nesse sentido. A situação de falta de vagas nos Serviços Nacionais de Aprendizagem pode ser suprida por escolas técnicas de educação e as entidades sem fins lucrativos, conforme previsto no art. 430 da CLT. Todavia, o autor não demonstrou nos autos que buscou firmar convênio com essas entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica nem a inexistência de tais entidades na sua localidade com oferta de cursos de aprendizagem. Recursos ordinários providos. I - (TRT-1 - ROT: 01009185920175010035 RJ, Relator: MARIO SERGIO MEDEIROS PINHEIRO, Data de Julgamento: 16/10/2020, Primeira Turma, Data de Publicação: 23/10/2020).

Sendo assim, a decisão demonstra avanço para a implementação da Cota Social de Aprendizagem ao pontuar que a empresa tem o dever de realizar todos os esforços possíveis para concretizar a contratação de Aprendizizes, devendo ser responsabilizada pela sua incúria.

Diante do exposto, a análise do tema da Cota Social de Aprendizagem evidencia um avanço significativo no ordenamento jurídico brasileiro, ao propor soluções práticas para superar os obstáculos enfrentados por empresas em atividades incompatíveis com a aprendizagem tradicional, como as funções insalubres ou perigosas.

A partir das atualizações trazidas pelo Decreto nº 11.479/2023, foram estabelecidos mecanismos normativos que permitem às empresas cumprirem suas obrigações legais sem expor os adolescentes/jovens a riscos, promovendo a profissionalização protegida em ambientes externos, como órgãos públicos, organizações da sociedade civil e entidades do sistema socioeducativo.

Ademais, essa flexibilização normativa não apenas garante o cumprimento da política pública da cota de aprendizagem, mas também reforça a segurança jurídica ao especificar as responsabilidades das empresas, como o pagamento de salários, encargos sociais e o registro formal na CTPS dos Aprendizizes.

Registre-se que no âmbito do TRT15 podem ser citados casos de cumprimento alternativo da cota de aprendizagem. Um exemplo de sucesso ocorre no município de Ribeirão Preto – SP, por meio do qual foi criado um convênio entre o Município, a Justiça do Trabalho e a Fundação de Educação para o Trabalho – FUNDET, que propiciou a inserção de 60 aprendizizes para atuarem no Fórum Estadual daquela comarca, durante curso de capacitação de aprendizizes no Judiciário (TRT15, 2019). Esse projeto foi ampliado para 180 vagas de aprendizizes sociais que farão a parte prática da aprendizagem na USP de Ribeirão Preto. Em Campinas – SP, na data de 13.2.2022, teve início o Programa de Aprendizagem Profissional (Socioaprendizagem) do TRT15, beneficiando 28 jovens de 15 a 17 anos, 11 meninos e 17 meninas, que participaram do programa “Jovem Aprendiz”.

Assim, percebe-se que o Poder Judiciário tem desempenhado papel fundamental ao consolidar o entendimento de que a Cota Social de Aprendizagem oferece alternativas viáveis para a efetividade da política pública em relação aos jovens.

Além disso, as decisões dos TRTs destacam a função social da Aprendizagem ao assegurar que a profissionalização de jovens seja integrada à formação educacional, combatendo justificativas infundadas de incompatibilidade por parte dos empregadores.

Portanto, a Cota Social não só amplia as possibilidades de cumprimento da legislação, mas também reafirma a responsabilidade empresarial com a promoção da inclusão social, fortalecendo a proteção ao adolescente/jovem trabalhador e contribuindo para o desenvolvimento sustentável do mercado de trabalho brasileiro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo desta pesquisa buscou abordar, sob a perspectiva jurídico-trabalhista, os desafios enfrentados por empresas cujas atividades são classificadas como insalubres ou perigosas no cumprimento da cota de aprendizagem.

A Cota Social de Aprendizagem, consolidada com as alterações trazidas pelo Decreto nº 11.479/2023, emerge como um instrumento normativo importante para alinhar a função social da empresa à proteção dos direitos dos adolescentes/jovens aprendizes. Por meio desse mecanismo, é possível garantir que as empresas cumpram suas obrigações legais sem expor os adolescentes a riscos decorrentes das condições de trabalho insalubres ou perigosas, permitindo que a formação técnico-profissional ocorra em ambientes externos supervisionados, em conformidade com os princípios protetores do Direito do Trabalho.

Ademais, ao analisar a legislação aplicável e os julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho, verificou-se que a jurisprudência desempenha um papel fundamental na consolidação de interpretações que promovam a efetividade das políticas públicas de aprendizagem.

Ainda, a jurisprudência demonstra que, em um cenário de ampliação normativa, é imperativo que as empresas adotem práticas proativas e responsáveis para o cumprimento da legislação, contribuindo, assim, para a inclusão social e a profissionalização protegida de jovens, dando concretude ao disposto no art. 170 da CR88.

O estudo evidencia que o programa de aprendizagem vai além de uma simples obrigação legal; ele configura um dos pilares fundamentais para a construção de uma sociedade mais inclusiva, justa e comprometida com a formação das futuras gerações, resgatando adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade e qualificando-os para o mundo do trabalho.

Nesse sentido, a regulamentação da Cota Social de Aprendizagem concilia desenvolvimento econômico e responsabilidade social. Assim, o cumprimento das normas de aprendizagem,

somado à proteção integral dos jovens, representa não apenas um dever legal, mas uma chance de consolidar direitos fundamentais e promover uma sociedade mais justa e inclusiva.

REFERÊNCIAS

- ACIDADE ON. **Acordo prevê contratação de 180 aprendizes na USP Ribeirão**. Disponível em: <https://www.acidadeon.com/ribeiraopreto/cotidiano/acordo-preve-contratacao-de-180-aprendizes-na-usp-ribeirao/>. Acesso em: 04 maio 2025.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: Acesso em: 30 de julho de 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018**. Regulamenta dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, relativa à formação técnico-profissional metódica e aprendizagem. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 23 nov. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm. Acesso em: 03 de janeiro de 2025.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 15 de julho de 2024.
- BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 09 de janeiro de 2025.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0011419-41.2018.5.15.0067. Relator: João Batista Martins Cesar. Julgado em: 24 jun. 2021. 11ª Câmara. Tema: Contratantes cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas. Aprendizagem social. Possibilidade de estabelecimento da aprendizagem social em atividades de segurança privada. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/1237531529>. Acesso em: 06 de novembro de 2024.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Recurso Ordinário nº 0101055-22.2018.5.01.0030. Relatora: Márcia Regina Leal Campos. Julgado em: 21 set. 2021. Publicado em: 29 set. 2021. Nona Turma. Tema: Base de cálculo para contratação de aprendizes. Inclusão de funções consideradas insalubres ou perigosas. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1290627672>. Acesso em: 02 de janeiro de 2025.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Recurso Ordinário nº 0100918-59.2017.5.01.0035. Relator: Mário Sérgio Medeiros Pinheiro. Julgado em: 16 out. 2020. Publicado em: 23 out. 2020. Primeira Turma. Tema: Impossibilidade material de cumprimento da cota de jovem aprendiz. Não comprovação de esforços efetivos para cumprir a obrigação legal. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1546561270>. Acesso em: 19 de dezembro de 2024.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Recurso Ordinário nº 0011502-64.2019.5.03.0032. Relatora: Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. Julgado em: 18 ago. 2021. Publicado em: 20 ago. 2021. Primeira Turma. Tema: Contratação de

aprendizes. Cota social. Possibilidade de instituição por meio de convênios e parcerias, conforme art. 66 do Decreto nº 9.579/18. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1267141746>. Acesso em: 28 de dezembro de 2024.

CUNHA, Rogério Sanches; LÉPORE, Paulo Eduardo; ROSSATO, Luciano Alves. **Estatuto da Criança e do Adolescente: lei nº 8.069/90 – comentado artigo por artigo**. 12ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. E-book.

FEARP-USP. **Projeto Aprendiz Cidadão terá início no campus USP de Ribeirão Preto**. Disponível em: <https://www.fearp.usp.br/noticias-academicas-e-administrativas/item/10655-projeto-aprendiz-cidadao-tera-inicio-no-campus-usp-de-ribeirao-preto.html>. Acesso em: 04 maio 2025.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **As Formas de Aprendizagem no Brasil: questões emergentes**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, vol. 03, nº 30, p. 08-22, mai. 2014.

GLASSDOOR. **Salários de Jovem Aprendiz**. Disponível em: https://www.glassdoor.com.br/Sal%C3%A1rios/jovem-aprendiz-sal%C3%A1rio-SRCH_K00,14.htm. Acesso em: 9 jan. 2025.

MTE. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Instrução Normativa SIT nº 146, de 25 de julho de 2018. Estabelece procedimentos para a fiscalização das normas relativas à aprendizagem profissional. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 26 jul. 2018. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Instrucao-normativa-sit-146-2018.htm>. Acesso em: 5 de janeiro de 2025.

OLIVEIRA, Oris de. Capítulo V – Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho. In: CURY, Munir. **Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado**. 9ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

PREFEITURA MUNICIPAL DE RIBEIRÃO PRETO. **Projeto Aprendiz Cidadão é lançado em Ribeirão Preto**. Disponível em: <https://www.ribeiraopreto.sp.gov.br/portal/noticia/projeto-aprendiz-cidadao-e-lancado-em-ribeirao-preto>. Acesso em: 04 maio 2025.

SILVA, Homero Batista Mates da. **Direito do Trabalho Aplicado: direito individual do trabalho**. Coleção Direito do Trabalho Aplicado. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. 2 vol.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. **TRT-15 inicia nesta semana com 28 jovens programa de aprendizagem profissional**. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2023/trt-15-inicia-nesta-semana-com-28-jovens-programa-de-aprendizagem-profissional>. Acesso em: 04 maio 2025.

A OBRIGATORIEDADE DA INCLUSÃO DO CID EM ATESTADOS MÉDICOS PARA MANIPULADORES DE ALIMENTOS: UMA ANÁLISE JURÍDICA E NORMATIVA

THE MANDATORY INCLUSION OF THE ICD IN MEDICAL CERTIFICATES FOR FOOD HANDLERS: A LEGAL AND REGULATORY ANALYSIS

Rafael Monteiro teixeira⁶⁴
Felipe Moura Leal dos Santos⁶⁵
Ivan Gonçalves⁶⁶
Leticia Polo Polato⁶⁷

RESUMO

O artigo analisa criticamente a obrigatoriedade da inclusão do CID em atestados médicos de manipuladores de alimentos no Estado de São Paulo, examinando o equilíbrio entre bioética, dever de cuidado do empregador e privacidade do trabalhador. A partir da metodologia de revisão documental e análise normativa da Legislação Brasileira, focando na Resolução SS-65/2005, do Código Civil e da LGPD, discute-se a vulnerabilidade coletiva e o princípio de justiça sanitária, reforçando a necessidade de medidas preventivas para evitar surtos de doenças transmitidas por alimentos. Avalia-se, ainda, a responsabilidade objetiva do empregador e as lacunas na governança sanitária estadual que geram dilemas éticos no compartilhamento de informações clínicas. Como resultado, propõe-se como um tipo de medida marco legislativo que discipline a inclusão do CID de forma proporcional e confidencial, harmonizando a proteção de dados sensíveis com a eficácia da vigilância em saúde.

Palavras-chave: Código Internacional de Doenças (CID); Manipuladores de alimentos; Bioética; Privacidade de dados; Vigilância sanitária.

ABSTRACT

This article critically examines the mandatory inclusion of the International Classification of Diseases (ICD) code on medical certificates for food handlers in the State of São Paulo, balancing bioethical principles, the employer's duty of care, and worker privacy. Through a document review of Resolution SS-65/2005, the Civil Code, and the General Data Protection Law (LGPD), it addresses collective vulnerability and the principle of health justice, highlighting the need for preventive measures to avoid foodborne disease outbreaks. It also assesses employer strict liability and identifies gaps in state health governance that pose ethical dilemmas for sharing clinical information. Finally, it proposes a legislative framework to regulate ICD inclusion in a proportional and confidential manner, reconciling the protection of sensitive data with effective public health surveillance.

⁶⁴ Doutor e Mestre pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). Especialista em Direito Empresarial; Direito do Trabalho e Processo do Trabalho; Bacharel em Direito (Instituição Toledo de Ensino). Advogado e Professor universitário na Instituição Toledo de Ensino. E-mail: rafael@monteiroteixeira.com.br.

⁶⁵ Mestrando pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). Especialista em Direito Tributário; LGPD; Direito Médico e da Saúde. Bacharel em Direito (Instituição Toledo de Ensino). Advogado Advogado e Professor universitário na Instituição Toledo de Ensino. E-mail: moura.leal@unesp.com.br.

⁶⁶ Especialista em Compliance e Integridade Corporativa (PUC Minas) e em Direito Empresarial. Bacharel em Direito (Faculdade Marechal Rondon). Advogado. E-mail: ivan@monteiroteixeira.com.br.

⁶⁷ Graduanda em Medicina pela Universidade do Oeste Paulista (UNOESTE). E-mail: leticia-polato@hotmail.com.

Keywords: International Classification of Diseases (ICD); Food handlers; Bioethics; Data privacy; Health surveillance.

1. INTRODUÇÃO

As empresas do ramo de alimentação, além das inúmeras responsabilidades assumidas e dos desafios de manter o correto funcionamento de suas operações, enfrentam ainda uma legislação severa e o dever constitucional de garantir o direito à saúde (BRASIL, 1988). Essas organizações estão frequentemente expostas a riscos patrimoniais, extrapatrimoniais e reputacionais, pois a falta de cuidado com a qualidade dos alimentos, bem como com a saúde e o bem-estar dos empregados, entre outros fatores administrativos, pode ocasionar o encerramento das operações e a consequente quebra do ciclo econômico regional (ANVISA, 2004).

A segurança sanitária no setor de alimentos envolve a prevenção de doenças transmitidas por alimentos, especialmente em estabelecimentos nos quais trabalhadores manipulam diretamente os ingredientes e as refeições servidas ao público (BRASIL, 1990). Uma única pessoa infectada pode expor um coletivo de consumidores e colegas ao risco de surtos de enfermidades de veiculação alimentar, caracterizando vulnerabilidade coletiva diante de patógenos (OMS, 2015). Não por acaso, a RDC 216/2004 da ANVISA recomenda o afastamento imediato de manipuladores de alimentos que apresentem sintomas gastrointestinais, como forma de evitar a disseminação de vírus e bactérias no ambiente alimentar.

Além disso, pesquisas internacionais demonstram que práticas de gestão inadequadas contribuem para a manutenção do trabalho mesmo diante de sintomas. Norton et al. (2015), ao analisarem estabelecimentos hoteleiros, identificaram que políticas de ausência por doença são frequentemente contornadas por gerentes, aumentando o risco de transmissão a consumidores e colegas. De igual modo, um surto de gastroenterite em hotel relatado por Johansson et al. (2002) evidenciou a disseminação de um calicivírus do chef aos hóspedes, reforçando a necessidade de afastamento rigoroso e de protocolos sanitários claros.

Medidas dessa natureza inserem-se no conceito de justiça sanitária, entendido como o conjunto de normas, práticas e políticas destinadas a assegurar condições equitativas de saúde pública, inclusive quanto à qualidade sanitária dos alimentos oferecidos à população (Nunes, 2009).

Entretanto, a implementação de políticas de proteção coletiva muitas vezes colide com direitos individuais, suscitando dilemas éticos e jurídicos. Um desses desafios é a discussão sobre a

obrigatoriedade de inclusão do Código Internacional de Doenças (CID) nos atestados médicos apresentados por manipuladores de alimentos para justificar ausências por motivo de saúde (CFM, Res. 1.658/2002).

De um lado, sustenta-se que a indicação do CID, ao revelar o diagnóstico, permitiria ao empregador adotar prontamente medidas de precaução para resguardar a saúde coletiva — por exemplo, realocar ou afastar o trabalhador doente e comunicar as autoridades sanitárias, se necessário (BRASIL, Lei 8.080/1990). De outro, invoca-se o direito à privacidade e à intimidade do trabalhador, bem como o sigilo médico, princípios consagrados na legislação brasileira (LGPD, Lei 13.709/2018; CFM, Parecer 5/2020). A inclusão compulsória de informações clínicas em atestados poderia violar a confidencialidade da relação médico-paciente e expor o empregado a discriminações ou constrangimentos indevidos (Oliveira et al., 2022).

Este artigo tem como objeto a exigência de inclusão do Código Internacional de Doenças (CID) nos atestados médicos apresentados por manipuladores de alimentos e suas implicações ético-jurídicas no contexto da justiça sanitária. Pergunta-se, portanto, se essa exigência de indicação do CID é compatível com a tutela da saúde coletiva sem, ao mesmo tempo, violar o direito fundamental à privacidade e à intimidade do trabalhador. Para responder a essa questão, o estudo propõe avaliar, à luz da legislação brasileira, dos princípios da bioética e da jurisprudência nacional, a compatibilidade jurídico-constitucional da exigência do CID nos atestados de manipuladores de alimentos.

Nesse esforço analítico, busca-se, inicialmente, examinar os aspectos de vulnerabilidade coletiva e de justiça sanitária aplicáveis ao setor alimentício, conforme demonstram Santos e Villares (2013), destacando a relevância de normas e práticas que visem assegurar a equidade na proteção da saúde pública.

Em seguida, analisa-se o dever de cuidado do empregador e sua responsabilidade objetiva, nos termos do Código Civil (art. 927) e do Código Sanitário do Estado de São Paulo (Lei 10.083/1998), evidenciando as obrigações legais de prevenir riscos sanitários no ambiente de trabalho. Prossegue-se investigando a estrutura de governança sanitária estadual e identificando possíveis lacunas normativas quanto à informação médica em locais de risco, com base na Portaria CVS 5/2013.

Finalmente, pondera-se o direito à privacidade do trabalhador frente ao dever de proteção à saúde coletiva, tomando como referência a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e decisões como TJSP, Apelação 1002870-52.2019.8.26.0506, e TST, RR-1059-86.2011.5.03.0016.

Embora não esgote todas as questões inerentes à justiça sanitária no setor alimentício, este estudo dedica-se prioritariamente à análise das implicações da indicação do CID em atestados médicos de manipuladores de alimentos. Por meio de um levantamento normativo e doutrinário, procura oferecer subsídios para pesquisas futuras e para a formulação de normas que harmonizem a proteção da saúde pública com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

2. VULNERABILIDADE COLETIVA E JUSTIÇA SANITÁRIA NO SETOR ALIMENTÍCIO

A noção de vulnerabilidade coletiva refere-se a situações em que grupos populacionais ou comunidades se encontram suscetíveis a danos à saúde que extrapolam a esfera individual, demandando respostas coletivas e institucionais (Santos; Villares, 2013). No contexto do setor alimentício, essa vulnerabilidade manifesta-se sobretudo pela possibilidade de surtos de doenças transmissíveis por alimentos (DTAs), frequentemente desencadeados por falhas nas práticas de higiene ou pela atuação de manipuladores acometidos por moléstias enquanto exercem suas funções.

Dados da Organização Mundial da Saúde indicam que até 26 % dos surtos de enfermidades alimentares contam com a participação direta ou indireta de manipuladores portadores de patógenos ou que adotam hábitos higiênicos inadequados (OMS, 2015). Esses eventos configuram não apenas um risco significativo à saúde de dezenas ou centenas de pessoas, mas também desafios de saúde pública que exigem ações de vigilância sanitária e intervenções rápidas, podendo resultar em responsabilização administrativa, civil e até criminal do empregador (BRASIL, CP, art. 132; CP, art. 268).

Sob o prisma da justiça sanitária, entende-se o compromisso do poder público e da iniciativa privada em assegurar à população o acesso a alimentos seguros, livres de contaminação, por meio da implementação de medidas preventivas eficazes (BRASIL, 1990).

Em âmbito federal, a Resolução RDC nº 216/2004 da ANVISA estabelece o Regulamento Técnico de Boas Práticas para Serviços de Alimentação, contemplando diversos aspectos – desde infraestrutura, controle de pragas, até requisitos de higiene pessoal dos manipuladores (ANVISA, 2004). Entre essas diretrizes, inclui-se a orientação de que trabalhadores com sintomas de enfermidades que possam comprometer a segurança dos alimentos sejam

afastados de suas funções de manipulação até plena recuperação. Estudos ressaltam, por exemplo, que funcionários com gastroenterites virais (como as causadas por norovírus) não devem preparar alimentos por pelo menos 3 dias após cessarem os sintomas, a fim de prevenir surtos de DTA (Pinto; Santos; Almeida, 2010).

No Estado de São Paulo, a preocupação com a saúde coletiva no contexto alimentício está refletida em normas locais. O Código Sanitário do Estado de São Paulo (Lei Estadual n.º 10.083/1998) dispõe sobre as condições sanitárias em diversos âmbitos, incluindo alimentos, e confere à autoridade de vigilância sanitária estadual poder de fiscalização e regulamentação desse setor (SP, Lei 10.083/1998). Com base nesse Código, a Secretaria de Saúde paulista editou a Portaria CVS nº 5, de 9 de abril de 2013, que atualiza as boas práticas para serviços de alimentação no estado (Port. CVS 5/2013), enfatizando a responsabilidade compartilhada entre governo e empresários para assegurar a salubridade dos alimentos oferecidos ao consumo.

Em termos práticos, a justiça sanitária exige que os estabelecimentos adotem uma cultura de segurança dos alimentos, o que envolve treinamento contínuo dos manipuladores sobre higiene pessoal, manipulação higiênica e doenças transmissíveis por alimentos (CFN, Res. 600/2018). Envolve também monitorar ativamente a saúde dos trabalhadores – por exemplo, exigindo que estes comuniquem sintomas gastrointestinais ou lesões infectadas, de modo que possam ser temporariamente afastados de atividades de contato direto com o alimento e, se necessário, adotar medidas mais drásticas como advertir os empregados que eventualmente se encontram fora das plenas condições de saúde, mas que não adotaram medidas de cuidado com a segurança alimentar (CFM, Parecer 5/2020).

Sob o prisma bioético, conciliar a proteção da coletividade com os direitos do indivíduo demanda a aplicação de princípios como o da prevenção e da precaução (Mendes, 1994). O princípio da precaução, originado no direito ambiental e incorporado às políticas de saúde, preconiza que, diante de risco potencial grave à saúde pública, mesmo que haja incerteza científica quanto à magnitude do perigo, devem ser tomadas medidas antecipatórias para evitar o dano (BRASIL, CF, art. 196).

No caso de manipuladores de alimentos, esse princípio respaldaria, em tese, práticas como o afastamento preventivo de um funcionário com suspeita de doença contagiosa, ou até mesmo a divulgação controlada de seu diagnóstico ao empregador e autoridades competentes, para permitir ações mitigadoras imediatas. Tal abordagem preventiva encontra fundamento no dever constitucional de proteção à saúde, o qual recai não apenas sobre o Estado, mas, em

alguma medida, sobre toda a sociedade e agentes econômicos que possam impactar a saúde coletiva (BRASIL, CF, art. 196; Lei 8.080/1990).

Por outro lado, a bioética contemporânea também enfatiza o respeito à privacidade e dignidade da pessoa. Os princípios constitucionais garantem que intervenções de qualquer natureza, neste caso, as sanitárias, não devem causar danos indevidos aos indivíduos envolvidos (BRASIL, CF, art. 5º, X). A exposição indevida da condição de saúde de um trabalhador pode configurar um dano à sua dignidade, e, portanto, precisa ser cuidadosamente analisada frente aos benefícios coletivos esperados (CFM, Res. 1.658/2002). Assim, a discussão sobre obrigatoriedade do CID torna-se um obstáculo frente à bioética, onde valores suscitados na justiça sanitária precisam ser harmonizados com os direitos fundamentais e o direito do trabalho (BRASIL, CLT, art. 169). Nos itens seguintes, adentraremos os contornos jurídicos específicos dessa tensão no direito brasileiro.

3. DEVER DE CUIDADO DO EMPREGADOR E RESPONSABILIDADE OBJETIVA

No direito brasileiro, o empregador que explora determinada atividade econômica tem o dever legal de zelar pela saúde e segurança tanto de seus empregados quanto de terceiros potencialmente afetados pela atividade (BRASIL, CC, art. 927). Esse dever de cuidado assume especial relevância em setores de risco sanitário, como o de alimentação. A prevenção de danos coletivos decorrentes de contaminação de alimentos não é apenas uma recomendação ética, mas uma obrigação jurídica cuja inobservância pode acarretar responsabilidade nas esferas civil, administrativa e até criminal (BRASIL, CP, art. 132; CP, art. 268).

O Código Civil estabelece, em seu art. 927, parágrafo único, que haverá responsabilidade civil objetiva (independente de culpa) nos casos em que a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para terceiros (BRASIL, CC, art. 927, § único). Embora a atividade de preparação e fornecimento de alimentos não seja listada como atividade de risco, há entendimento doutrinário de que, dada a possibilidade de provocar danos coletivos por contaminação em massa, esse ramo se enquadra no conceito de atividade de risco para fins de responsabilização objetiva (Pinto; Santos; Almeida, 2010). Ou seja, um restaurante ou empresa de alimentação que cause um surto de intoxicação alimentar pode ser civilmente responsabilizado pela simples ocorrência do dano, sem necessidade de provar negligência, bastando o nexo causal entre o alimento fornecido e os agravos à saúde dos consumidores.

No caso específico de trabalhadores portadores de doença transmissível, se o empregador, por voluntariedade ou desconhecimento da moléstia, permite que esse empregado manipule

alimentos e disso resulta prejuízo à coletividade (por exemplo, um surto de infecção alimentar no público consumidor ou no quadro de funcionários), poderá enfrentar sanções administrativas sanitárias, como multas e interdições previstas no Código Sanitário Estadual (SP, Lei 10.083/1998) e na legislação federal de vigilância sanitária (Port. CVS 5/2013). Além disso, poderá ser responsabilizado civilmente pelos danos causados às vítimas, inclusive por danos morais coletivos, considerando que a saúde pública foi colocada em risco (BRASIL, CC, art. 927).

Cabe mencionar que no Estado de São Paulo, a responsabilidade administrativa do empregador está prevista no próprio Código Sanitário (SP, Lei 10.083/1998), que atribui ao Centro de Vigilância Sanitária (CVS) a fiscalização das condições higiênico-sanitárias dos estabelecimentos e dos manipuladores de alimentos, com aplicação de penalidades em caso de infrações (Port. CVS 5/2013). Por exemplo, a manutenção de um funcionário sabidamente doente em atividade de manipulação, em desacordo com normas sanitárias, pode ser enquadrada como infração sanitária grave, sujeita a multa e, em casos extremos, interdição do estabelecimento (ANVISA, RDC 216/2004).

Há ainda possíveis consequências criminais. O Código Penal tipifica, no art. 132, o crime de expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente, e no art. 268, o crime de infringir determinação do poder público para impedir introdução ou propagação de doença contagiosa (BRASIL, CP, arts. 132 e 268). Um empregador que insista em utilizar mão de obra de um manipulador portador de enfermidade contagiosa, ignorando orientações médicas ou sanitárias de afastamento, arrisca-se a incorrer nessas figuras típicas, especialmente se tal conduta resultar em efetiva transmissão de doença.

Diante desse panorama, torna-se evidente que o dever de cuidado do empregador no setor alimentício não se limita a prover equipamentos de proteção ou treinar funcionários, mas abrange também uma dimensão de vigilância sanitária interna (CFM, Parecer 5/2020). O empregador deve monitorar as condições de saúde de seus empregados, incentivando-os a relatar sintomas e a buscar atendimento médico quando necessário, bem como acatar as recomendações médicas de afastamento (CFM, Res. 1.658/2002).

Surge então a questão central: se o médico que atende o trabalhador emite um atestado recomendando o afastamento, mas omite o diagnóstico (por sigilo), o empregador ficaria sujeito ao risco que motivou a licença. Isso poderia prejudicar ações mais amplas, como verificar se outros funcionários apresentam sintomas similares, reforçar certas higienizações

ou notificar as autoridades sanitárias. É nesse contexto que o presente estudo propõe mecanismos para conciliar a necessidade de informação sanitária com a confidencialidade médica, a exemplo de uma regulamentação específica para a inclusão do CID em atestados de determinadas doenças contagiosas para empresas no setor de alimentos.

Vale ressaltar que a inclusão do CID no atestado, se vier a ser obrigatória em certos casos, não exime o empregador de manter absoluto sigilo sobre essa informação e de usá-la exclusivamente para os fins de proteção da saúde coletiva. Qualquer uso indevido constituiria violação de direitos da personalidade do trabalhador, ensejando reparação (BRASIL, CC, art. 20). A eventual norma que viesse a impor o CID certamente teria que prever sanções ao empregador que descumprir o dever de confidencialidade, assim como mecanismos de controle sobre quem, dentro da empresa, pode ter acesso a esse dado sensível (idealmente apenas o setor de recursos humanos ou médico do trabalho, se houver) (BRASIL, CLT, art. 168; NR-7).

Em suma, o dever de cuidado do empregador se desdobra no equilíbrio entre a transposição dos direitos individuais e os transindividuais, manutenção do sigilo da informação e cumprimento da função social da empresa (BRASIL, CF, art. 170).

4. GOVERNANÇA SANITÁRIA ESTADUAL E LACUNAS NORMATIVAS

A governança sanitária refere-se à forma como as autoridades públicas e entidades privadas interagem para implementar e cumprir as políticas de saúde pública. Atualmente, nenhuma lei federal ou Portaria determina expressamente que médicos incluam o CID em atestados médicos comuns (aqueles apresentados para justificar faltas por doença), tal afirmativa é apenas encontrada em convenções coletivas de sindicatos da categoria e apenas em opções regionalizadas. Pelo contrário, como veremos na próxima seção, as normativas éticas e decisões judiciais vigentes pendem para vedar a exigência dessa informação, exatamente para resguardar o sigilo profissional e a privacidade do paciente.

Assim, no cenário atual, se um manipulador de alimentos adoece com uma enfermidade contagiosa (por exemplo, hepatite A, norovirose, salmonelose), ele pode obter um atestado para afastamento sem que a natureza exata da doença seja revelada ao empregador para que este possa, eventualmente, ter controle sobre a situação e pensar em estratégias de melhoria da qualidade dos alimentos, ou até mesmo indicar que os demais empregados façam acompanhamentos. O médico, seguindo o Código de Ética Médica e a Resolução CFM nº 1.658/2002, provavelmente só indicará o tempo de afastamento necessário, omitindo o diagnóstico ou o CID salvo consentimento expresso do paciente.

Esta prática, embora proteja a privacidade do trabalhador, gera, em paralelo, a cifra negra na governança sanitária: como garantir que o empregador e as autoridades de saúde saibam o suficiente para tomar as medidas cabíveis de controle de infecção? Em tese, doenças de notificação compulsória (como algumas hepatites, febres tifóides, cólera etc.) devem ser comunicadas pelo médico ou laboratório às autoridades de vigilância epidemiológica, independentemente de constarem no atestado entregue ao empregador. Ou seja, existe um canal paralelo de informação visando à saúde pública em geral.

No entanto, nem toda doença transmissível relevante em alimentos está na lista de notificação compulsória individual imediata – muitas intoxicações alimentares comuns (causadas por estafilococos, rotavírus, norovírus) não são de notificação obrigatória de cada caso, embora surtos sejam monitorados. Ademais, a notificação ao Estado não implica automaticamente que o estabelecimento empregador seja informado ou inspecionado, a não ser que a vigilância entenda necessário investigar aquele local como possível fonte de surto. Isso pode criar um delay perigoso entre o diagnóstico do funcionário doente e a ação preventiva no local de trabalho, afetando não apenas consumidores, mas a sociedade em geral como outros empregados.

Outro ponto de lacuna normativa refere-se à integração entre a medicina assistencial e a medicina ocupacional. Pela legislação trabalhista (CLT, art. 168) e normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (NR-7, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO), as empresas devem realizar exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, contando com médico do trabalho para acompanhar a saúde dos empregados. Esse médico do trabalho, ao saber que um funcionário está doente, teoricamente poderia agir como intermediário, recomendando o afastamento ou realocação temporária.

Contudo, estamos diante de outro dilema de confidencialidade: o médico do trabalho também está vinculado ao dever de sigilo e não pode compartilhar detalhes do prontuário clínico do trabalhador com o empregador sem consentimento, exceto em limites muito restritos. A Resolução CFM nº 1.715/2004 orienta expressamente que o médico do trabalho mantenha sigilo absoluto sobre informações de saúde do trabalhador, inclusive proibindo-o de preencher certos campos (como resultados de exames biológicos) no Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) que fiquem acessíveis ao empregador. Assim, mesmo dentro da empresa, a informação sobre a doença específica enfrenta barreiras éticas com a circulação.

Sob análise crítica, entende-se que a governança sanitária confia no dever de boa-fé e na consciência sanitária do trabalhador e do empregador. Depende-se de que o trabalhador-manipulador, ciente de sua condição contagiosa, voluntariamente avise seu superior de que é portador de moléstia potencialmente perigosa para a atividade (ainda que não diga o nome da doença) e se abstenha de trabalhar até recuperar-se, mas depende também que o empregador, leve a sério quaisquer sinais ou relatos de enfermidade entre os funcionários e priorize o bem-estar coletivo em vez de pressionar pelo retorno rápido ao trabalho.

Entretanto, essa dinâmica pode falhar por diversos motivos: o empregado pode temer represálias ou perda salarial e omitir sintomas; o empregador, em busca de produtividade, pode minimizar a situação; ou ambos podem subestimar o risco de transmissão. Sem uma normatização clara, fica também difícil para os órgãos de fiscalização atuarem preventivamente. Por exemplo, os fiscais sanitários em inspeções de rotina verificam aspectos visíveis (higiene, temperaturas, armazenamento), mas não têm como constatar se um funcionário específico ali presente está enfermo, a não ser que ele apresente sinais evidentes ou admita o fato.

Nesse contexto, emerge a proposta de preencher essa lacuna normativa com instrumentos legais inovadores, de modo que o direito transindividual se sobressaia em relação ao individual. O presente estudo (conforme texto apresentado ao final deste artigo) busca exatamente o levantamento da questão para avaliar a necessidade de criação, em caráter excepcional de uma regra: exigir a inclusão do CID apenas nos casos de doenças infectocontagiosas para trabalhadores do setor da alimentação, limitando o acesso a essa informação apenas a gestão da operação e estabelecendo garantias de preservação de dignidade ao afetado. A justificativa é pautada no princípio da precaução e na necessidade de equilibrar a privacidade com a responsabilidade sanitária empresarial. Tal legislação, se aprovada, poderia oferecer um guia normativo tanto para os médicos (que teriam respaldo para incluir o CID nesses casos específicos sem ferir o Código de Ética, por se tratar de dever legal) quanto para os empregadores (que saberiam exatamente em que situações podem requerer essa informação e como devem proceder).

Contudo, até que essa lacuna seja suprida, persiste um estado de insegurança jurídica, pois a partir do momento em que o empregador exige a inclusão de CID nos atestados, ainda que tal solicitação seja coberta por instrumentos coletivos, poderão correr o risco de violar a LGPD, a ética médica e eventualmente ser penalizado na Justiça do Trabalho, ao passo que também

temem ser responsabilizados se omitirem medidas e ocorrer um dano coletivo. Da mesma forma, os médicos podem ficar divididos entre cumprir rigorosamente o sigilo ou alertar sobre potenciais riscos coletivos. A inexistência de protocolos claros no nível nacional ou regional, sobre informação médica em ambientes de alto risco sanitário representa, portanto, uma falha de governança que merece ser enfrentada pelo legislador, conforme defendido por este trabalho.

5. PRIVACIDADE DO TRABALHADOR VS. PROTEÇÃO À SAÚDE: LGPD E JURISPRUDÊNCIA

A colisão entre o direito à privacidade do trabalhador e o dever de proteger a saúde coletiva configura um clássico conflito de direitos fundamentais. De um lado está o direito à intimidade e ao sigilo de informações médicas pessoais, assegurado pela Constituição Federal (art. 5º, X) e por diplomas legais como a LGPD e o Código de Ética Médica. De outro lado figura o direito da coletividade à saúde e à segurança alimentar, igualmente amparado pela Constituição (art. 6º, caput, que inclui a saúde e a alimentação entre os direitos sociais, e art. 196, que estatui a saúde como direito de todos e dever do Estado, além do art. 225, que garante um meio ambiente ecologicamente equilibrado, o que abrange implicitamente o meio ambiente sanitário).

No sistema legislativo brasileiro, nenhum desses direitos é absoluto. Havendo conflito, a solução deve buscar a ponderação proporcional que cause a menor restrição possível ao direito sacrificado e atenda a um imperativo de necessidade pública. Conforme a teoria dos princípios de Robert Alexy, aplicada pelo Supremo Tribunal Federal e doutrina nacional, a colisão de princípios demanda análise do caso concreto, verificação da adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito da medida restritiva. Virgílio Afonso da Silva define o princípio da proporcionalidade justamente como um instrumento para que nenhuma restrição a direitos fundamentais tome dimensões desproporcionais em relação ao benefício buscado (Alexy, 2002; Silva, 2009). Assim, a restrição ao sigilo médico só se legitimaria se for efetivamente útil para proteger a coletividade, insubstituível por alternativa menos invasiva e equilibrada em seus efeitos.

Ainda neste diapasão, o Ministro Gilmar Mendes estabelece que no processo de ponderação desenvolvido para solucionar o conflito de interesses individuais, não se deve atribuir a primazia absoluta a um ou a outro princípio ou direito dizendo ainda que o tribunal deverá assegurar o entendimento, ainda que um princípio se estabeleça em detrimento do outro (Mendes, 1994).

Historicamente, a privacidade individual quando se trata de atestados médicos no contexto trabalhista possui absoluto vigor e garantia. O Conselho Federal de Medicina preconiza o sigilo como regra: a Resolução CFM nº 1.658/2002 (ainda determina que a indicação de diagnóstico ou CID em atestados só deve ocorrer com autorização expressa do paciente. Inclusive, essa resolução foi expressamente referendada pelo Poder Judiciário Trabalhista.

O Supremo Tribunal Federal (STF) tem reafirmado, em diversas ocasiões, a hierarquia dos princípios constitucionais, especialmente quando há colisão entre direitos fundamentais como é o caso do julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633, em 25 de junho de 2019 (Tema 1.046), o STF declarou constitucional o caput do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reconhecendo a convenção coletiva como prevalente sobre a lei naquilo em que não contrarie normas de ordem pública (STF, 2019; BRASIL, 1943).

Em 2017, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao julgar Recurso ordinário RO – 213-66.2017.5.08.0000, promovido pelo Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias de Alimentação nos Estados do Pará e Amapá, considerou nula a cláusula de acordo coletivo que obrigava empregados a apresentarem atestados com CID por violar o direito fundamental à intimidade do empregado. Na decisão, a ministra relatora enfatizou que a intimidade e privacidade (CF, art. 5º, X) projetam-se nas relações laborais e não podem ser desrespeitadas pelo empregador. Salientou, ademais, que a norma coletiva extrapolava sua competência ao afrontar o Código de Ética Médica, o qual veda ao médico revelar fatos sigilosos conhecidos em razão da profissão. Em suma, consolidou-se a tese de que o empregador não pode exigir a especificação da doença nos atestados comuns, sob pena de contrariar a ordem jurídica vigente.

A jurisprudência admite exceções pontuais a essa regra, normalmente em situações onde há justa causa ou dever legal para quebra do sigilo. Exemplo típico são os exames médicos realizados por peritos oficiais em processos judiciais, nos quais a busca da verdade real autoriza acesso a informações diagnósticas sigilosas. Outra exceção expressa encontra-se na seara trabalhista: afastamentos por acidente de trabalho ou doença ocupacional. Nesses casos, a legislação impõe a identificação da doença inclusive com CID, nos documentos de comunicação e concessão de benefício.

De acordo com o art. 169 da CLT, é obrigatória a informação do código CID quando o afastamento decorrer de acidente de trabalho ou enfermidade ocupacional (inclusive suspeita). Trata-se de situação em que o interesse público (estatísticas de acidentes, gatilho para fiscalização das condições de trabalho e garantia de direitos previdenciários específicos)

justificou a mitigação da privacidade do trabalhador, até porque envolverá a emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e acompanhamento pelo INSS. Fora desse âmbito, entretanto, permanece a proteção integral ao sigilo.

Com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados (BRASIL/2018), a privacidade dos dados de saúde dos trabalhadores ganhou ainda mais robustez. A LGPD classifica informações sobre saúde como dados pessoais sensíveis, que só podem ser tratados em hipóteses estritas (art. 11). Dentre essas hipóteses, destacam-se o consentimento do titular ou o cumprimento de obrigação legal pelo controlador, ou seja, em geral uma empresa não pode coletar ou compartilhar dados de saúde de seus funcionários sem atender a um fundamento legal específico.

A mera exigência contratual de que o empregado revele seu diagnóstico seria inválida, pois o consentimento obtido sob temor de sanção laboral dificilmente seria considerado livre e inequívoco, como exige a LGPD. Nesse sentido, a LGPD corrobora a orientação de que cláusulas de contrato de trabalho ou acordos coletivos obrigando a divulgação de CID são nulas, por falta de base legal e por ferirem a autodeterminação informativa do indivíduo.

No entanto, a LGPD não impede o tratamento de dados de saúde quando necessário à proteção do interesse público geral em saúde, desde que observadas salvaguardas. O inciso II, alínea f do art. 11 da LGPD autoriza o tratamento de dados sensíveis, sem consentimento, quando indispensável para a tutela da saúde, exclusivamente em procedimentos realizados por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária. Essa previsão legal abre uma janela para que informações de saúde circulem visando à proteção coletiva, mas impõe condições: deve haver um respaldo normativo claro e a condução por agentes com dever legal de sigilo (médicos, serviços de saúde, órgãos sanitários).

Podemos declarar que, se uma lei determinar a inclusão do CID em certos atestados para tutela da saúde pública, essa atividade passará a ser um tratamento de dados amparado na “obrigação legal” e/ou na tutela da saúde pública nos termos da LGPD. Ainda assim, a implementação precisará assegurar medidas de segurança e confidencialidade na empresa, uma vez que o empregador não é, em si, autoridade sanitária ou profissional de saúde. A informação sensível teria que ser qualificada de forma restrita, por exemplo, enviada diretamente ao médico do trabalho da empresa ou a um sistema protegido de RH, minimizando seu acesso indiscriminado.

6. ANÁLISE DE PROPORCIONALIDADE: ADEQUAÇÃO, NECESSIDADE E PROPORCIONALIDADE EM SENTIDO ESTRITO

Ao se analisar criticamente a questão, percebe-se que a ponderação jurídica deve avaliar três critérios cumulativos: (i) Adequação – incluir o CID nos atestados de manipuladores com doenças transmissíveis que de fato contribuem para a proteção da saúde coletiva; (ii) Necessidade – não haveria meio menos invasivo de alcançar o mesmo fim (por exemplo, um atestado que sem citar o CID explicitasse se tratar de “doença contagiosa de interesse sanitário”, ou uma comunicação direta do médico assistente à vigilância sanitária); e (iii) Proporcionalidade em sentido estrito – os benefícios esperados (reduzir riscos de surtos, permitir pronta ação preventiva) superam os prejuízos à privacidade (possibilidade de estigmatização do trabalhador, exposição de dado sensível).

No tocante à adequação, é razoável supor que sim, a medida auxilia a saúde coletiva, pois fornece uma informação-chave ao responsável pelo estabelecimento, que poderá agir imediatamente, garantindo então a segurança alimentar e evitando prejuízos sociais e com a própria reputação. A experiência adquirida pelo Estado na pandemia de Covid-19 mostrou que a rapidez na identificação e isolamento de casos é crucial para conter transmissões, e embora essa doença específica não se transmita por alimentos, a lógica é semelhante para gastroenterites e outras infecções: saber o diagnóstico permite ações direcionadas (afastar o funcionário pelo período correto, desinfetar superfícies, atentar para sintomas em outros colaboradores, etc.).

Outra alternativa seria o atestado indicar genericamente que o afastamento se dá por “motivo de saúde pública” sem detalhar o CID, isso preservaria um pouco mais a privacidade, porém talvez não dê ao empregador informações suficientes sobre as precauções específicas a tomar (por exemplo, é diferente lidar com um caso de Hepatite A do que com uma gastroenterite viral leve, no que tange à interdição de atividades e exames dos demais). Portanto, de uma análise geral, verifica-se que a inclusão do CID restrita a casos selecionados, poderia ser considerada necessária por falta de medida menos gravosa de eficácia equivalente.

No exame da proporcionalidade estrita, pesa a obrigação de se melhorar as garantias legais para então minimizar o impacto negativo ao trabalhador. Isso inclui: requerer o consentimento informado do trabalhador, sempre que possível, para constar o CID, ainda que a lei o obrigue, é ético que o médico esclareça o motivo e tente obter anuência; garantir que o CID chegue apenas ao conhecimento de quem precisa saber (por exemplo, entregue em envelope fechado ao

médico coordenador do PCMSO da empresa, ou via sistema eletrônico seguro, evitando exposição ampla); prever sanções ao uso indevido da informação pela empresa (multas ou indenizações em caso de vazamento dos dados, etc.); e limitar estritamente os casos aplicáveis (listando quais doenças se enquadram como de transmissão alimentar relevantes, para não banalizar a exceção).

É esclarecedor notar que mesmo autores e órgãos tipicamente defensores do sigilo profissional reconhecem a possibilidade de quebra de confidencialidade por justa causa ou dever legal quando a vida ou saúde de terceiros está em jogo. A situação dos manipuladores de alimentos acometidos de moléstias que podem ser transferidas aos alimentos parece se encaixar nessa exceção de “dever legal”, pois, há um interesse difuso na proteção da saúde de terceiros (consumidores e outros trabalhadores) que justifica medidas excepcionais. A grande questão é delinear esse dever legal de forma proporcional.

Aqui, o papel da jurisprudência seria fiscalizar eventuais abusos. Por exemplo, se aprovada uma lei impondo a informação do CID em atestados para doenças infectocontagiosas para empregados deste setor, e uma empresa vier a demitir um funcionário logo após tomar ciência do diagnóstico (sem justificativa relacionada à aptidão para o trabalho), tal ato poderá ser visto como conduta discriminatória contrariando a finalidade da lei, devendo sua correção ocorrer pelas vias administrativas ou pelo Poder Judiciário. Os tribunais deverão continuar atentos para coibir desvios de finalidade, garantindo que a medida sirva apenas ao propósito legítimo de tutela da coletividade, e não se torne uma ferramenta de seleção indevida de empregados ou violação generalizada de privacidade.

Nesse sentido, seguindo a legislação atual (LGPD, Códigos de Ética e Sanitário) e da jurisprudência predominante, a regra é a proteção rigorosa dos dados de saúde do trabalhador, inclusive frente ao empregador. Qualquer mitigação dessa regra deve ser pontual, amparada em lei formal e acompanhada de mecanismos de controle. A experiência jurídica brasileira em outras áreas – como a obrigação de sigilo no PPP mencionada – demonstra que é possível conciliar confidencialidade e interesse público por meio de soluções intermediárias (por exemplo, disponibilizar dados agregados ou codificados em vez de individualizados). A discussão sobre o CID nos atestados de manipuladores de alimentos insere-se exatamente nesse contexto de busca de soluções legais inovadoras, baseadas na ponderação de valores constitucionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise evidencia a complexidade de conciliar o direito à privacidade do trabalhador com o dever de proteger a saúde coletiva entre manipuladores de alimentos, sobretudo em um setor estratégico como o turismo brasileiro. A revisão documental de resoluções, legislações e decisões judiciais, aliada à análise normativa de princípios bioéticos, demonstra que, embora os conceitos de vulnerabilidade coletiva e justiça sanitária legitimem medidas de precaução – como realocação ou afastamento imediato de trabalhadores sintomáticos –, a tradição jurídica brasileira, reforçada pela LGPD e pela jurisprudência, impõe limites ao compartilhamento irrestrito de informações de saúde.

A partir desses achados, propõe-se uma abordagem intermediária e proporcional, concebida a partir das normas e precedentes estudados: estabelecer, em lei, a obrigatoriedade de inclusão do CID em atestados médicos apenas para enfermidades contagiosas de transmissão alimentar, definindo condições claras para seu manejo. As diretrizes sugeridas incluem: obtenção de consentimento expresso do trabalhador, restrição do acesso ao setor de Recursos Humanos, uso exclusivo para decisões de afastamento e comunicação às autoridades sanitárias, possibilidade de revisão médica e previsão de sanções para uso indevido.

Essa proposta, fundamentada nos documentos normativos examinados, busca harmonizar a proteção de dados sensíveis com a eficácia da vigilância em saúde. Para sua implementação, recomenda-se ainda promover amplo debate multidisciplinar e capacitação de profissionais de saúde, empregadores e trabalhadores, assegurando orientações éticas e técnicas sobre os novos procedimentos, bem como canais de denúncia de eventuais abusos. Assim, espera-se elevar a segurança alimentar e a justiça sanitária sem abdicar do respeito à dignidade humana.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA (ANVISA). *Resolução RDC n.º 216*, de 15 de setembro de 2004. Dispõe sobre o Regulamento Técnico de Boas Práticas para Serviços de Alimentação. Disponível em: <file-qsntxzjqtbhqtqjtsjpkk>. Acesso em: 09 maio 2025.
- BRASIL. Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Código Penal*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 09 maio 2025.
- BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09 maio 2025.

- BRASIL. Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018. *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais* (LGPD). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 ago. 2018.
- BRASIL. Lei n.º 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde (Lei Orgânica da Saúde). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 set. 1990.
- CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (CFM). *Código de Ética Médica*: Resolução CFM n.º 2.217, de 25 de setembro de 2018. Brasília: CFM, 2018.
- CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (CFM). *Parecer CFM n.º 5/2020*. Dispõe sobre sigilo médico e dados sensíveis no contexto ocupacional. Brasília: CFM, 2020.
- CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (CFM). *Resolução CFM n.º 1.658*, de 6 de novembro de 2002. Dispõe sobre a emissão de atestados médicos. Brasília: CFM, 2002.
- CONSELHO FEDERAL DE NUTRIÇÃO (CFN). *Resolução CFN n.º 600*, de 11 de junho de 2018. Dispõe sobre as atribuições do nutricionista na área de alimentação coletiva. Brasília: CFN, 2018.
- JOHANSSON, P. J. H. et al. Food-borne outbreak of gastroenteritis associated with genogroup I calicivirus. *Journal of Clinical Microbiology*, v. 40, n. 3, p. 794–798, 2002. DOI: 10.1128/JCM.40.3.794-798.2002.
- MENDES, Gilmar Ferreira. Colisão de direitos fundamentais: liberdade de expressão e de comunicação e direito à honra e à imagem. *Revista de Informação Legislativa*, v. 31, n. 122, p. 297–301, 1994.
- NORTON, D. M. et al. Managerial practices regarding workers working while ill. *Journal of Food Protection*, v. 78, n. 1, p. 187–195, 2015.
- NUNES, João Arriscado. Saúde, direito à saúde e justiça sanitária. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 87, p. 143–169, 2009.
- OLIVEIRA, Heloisa et al. Confidencialidade em medicina ocupacional: protegendo informações. *Revista Bioética*, v. 30, n. 1, p. 45–54, 2022.
- PEDUZZI, Maria Cristina. *Acórdão TST – SDC no Processo DC-10700-34.2013.5.12.0000*. Cláusula coletiva – exigência de CID em atestado médico – ilegalidade. Julgado em 14 abr. 2015.
- SANTOS, Boaventura de Sousa; VILLARES, Lícia do Prado (Orgs.). *Vulnerabilidade e direitos humanos: reflexões a partir de uma perspectiva civilizacional*. São Paulo: Cortez, 2013.
- SÃO PAULO (Estado). Lei Estadual n.º 10.083, de 23 de setembro de 1998. Código Sanitário do Estado de São Paulo. *Diário Oficial do Estado de São Paulo*, São Paulo, 24 set. 1998.
- SÃO PAULO (Estado). Portaria CVS n.º 5, de 9 de abril de 2013. *Regulamento técnico sobre Boas Práticas para Serviços de Alimentação*. São Paulo: Secretaria de Estado da Saúde, 2013.
- SILVA, Virgílio Afonso da. *Direitos fundamentais: conteúdo essencial, restrições e eficácia*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.
- TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO (TJSP). *Apelação Cível n.º 1002870-52.2019.8.26.0506*. Rel. Des. Nogueira Diefenthaler, j. 15 ago. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Recurso Ordinário RO-213-66.2017.5.08.0000*. Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, j. 01 abr. 2019.

A REFORMA NORMATIVA PARA O ENFRENTAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: CAMINHOS PARA SUA IMPLEMENTAÇÃO NAS PRÁTICAS CORPORATIVAS

REGULATORY REFORM TO TACKLE PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK: WAYS TO IMPLEMENT IT IN CORPORATE PRACTICES

Rita de Cássia Ezaias⁶⁸
Simone Tavares de Andrade⁶⁹

RESUMO

A reforma da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, introduziu, de forma inédita, os fatores de riscos psicossociais como componentes obrigatórios do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), estabelecendo um novo marco para a gestão da saúde mental no ambiente de trabalho brasileiro. Diante dessa mudança, este artigo analisa como as empresas podem se organizar para atender às novas exigências normativas, com foco nos aspectos organizacionais, jurídicos e operacionais. A pesquisa adotou abordagem qualitativa, com fins exploratórios e descritivos, utilizando revisão bibliográfica e documental como procedimentos metodológicos. O recorte temporal compreende o período entre 2018 a maio de 2025. Os resultados revelam que a nova NR-1 representa uma ruptura com o paradigma tradicional da SST, exigindo das empresas ações sistemáticas e integradas para a identificação, controle e monitoramento dos riscos psicossociais. Práticas como comitês internos de saúde mental, programas de escuta ativa, capacitação de lideranças e instrumentos de diagnóstico psicossocial têm ganhado espaço, embora muitas vezes de forma isolada. Conclui-se que a nova normativa impõe uma mudança estratégica e cultural na gestão empresarial. Recomenda-se a continuidade dos estudos por meio de investigações empíricas, capazes de mensurar os impactos efetivos dessa transformação no contexto organizacional brasileiro.

Palavras-chave: Saúde mental. Riscos psicossociais. Gestão organizacional. Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

ABSTRACT

The reform of Regulatory Standard No. 1 (NR-1), through MTE Ordinance No. 1,419/2024, introduced, in an unprecedented way, psychosocial risk factors as mandatory components of

⁶⁸ Advogada. Mestre em Direito (FDRP - USP), Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho (UNIDERP), Graduada em Direito (ITE). Membro dos Grupos de Pesquisa: A Transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-Moderna e Seus Reflexos no Mundo do Trabalho (GEDTRAB) – FDRP/USP, Contemporaneidade e Trabalho da Universidade de Ribeirão Preto - GPCet/UNAERP e Meio Ambiente do Trabalho (GPMAT) - FD/USP. E-mail: < ezaiasrita@gmail.com >. Lattes id: <http://lattes.cnpq.br/8460326858627065>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2112-9623>.

⁶⁹ Mestre em Direito (FDRP - USP), Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho (UNIDERP), Graduada em Direito (UNIUBE), Graduada em Licenciatura em Letras Português e Inglês (UnicV). Membro dos Grupos de Pesquisa: A Transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-Moderna e Seus Reflexos no Mundo do Trabalho (GEDTRAB) - FDRP USP e Contemporaneidade e Trabalho da Universidade de Ribeirão Preto - GPCet/UNAERP. <https://orcid.org/0000-0003-1958-0538>. <http://lattes.cnpq.br/5174361915006068>.

Occupational Risk Management (GRO), establishing a new framework for mental health management in the Brazilian workplace. Faced with this change, this article analyses how companies can organize themselves to meet the new regulatory requirements, focusing on organizational, legal and operational aspects. The research adopted a qualitative approach, of an applied nature, with exploratory and descriptive purposes, using a bibliographical and documentary review as methodological procedures. The time frame covers the period between 2018 and May 2025. The results show that the new NR-1 represents a break with the traditional OSH paradigm, requiring companies to take systematic and integrated actions to identify, control and monitor psychosocial risks. Practices such as internal mental health committees, active listening programs, leadership training and psychosocial diagnostic tools have gained ground, although often in isolation. The conclusion is that the new regulations require a strategic and cultural change in business management. It is recommended that studies be continued through empirical research, capable of measuring the effective impacts of this transformation in the Brazilian organizational context.

Keywords: Mental health. Psychosocial risks. Organizational management. Management of Occupational Risks.

1. INTRODUÇÃO

A crescente complexidade das relações laborais no Brasil tem evidenciado, de forma inequívoca, a centralidade da saúde mental como um dos pilares estruturantes da segurança e saúde no trabalho. Nesse contexto, destaca-se a recente alteração da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, a qual incluiu, de maneira expressa, os fatores de riscos psicossociais no escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), constituindo-se, assim, em um marco normativo de grande relevância para a gestão laboral contemporânea.

Sob essa ótica a nova diretriz estabelece que todas as empresas brasileiras, independentemente de seu porte ou setor de atuação, devem identificar, avaliar, controlar e monitorar sistematicamente os riscos psicossociais relacionados ao ambiente e à organização do trabalho. Nesse contexto, tal exigência impõe às organizações a necessidade de um reposicionamento institucional, especialmente, no que se refere à adoção de práticas preventivas, à capacitação de lideranças e à reestruturação dos modelos de gestão de pessoas, de modo a integrar de forma efetiva os aspectos psicossociais aos programas de saúde ocupacional.

Diante desse desafio normativo e operacional, este artigo tem como objetivo analisar de que maneira as empresas brasileiras podem se organizar para atender às novas exigências da NR-1 no que concerne ao gerenciamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. A partir desse panorama, a delimitação temporal do estudo compreende o período entre 2018 e maio de 2025, o qual compreende a publicação da referida portaria, em agosto de 2024, e o início de

sua vigência, previsto para maio de 2025, bem como as preocupações com a saúde mental e o crescimento de afastamento por questões psíquicas. Quanto à delimitação temática, a análise centra-se nos aspectos organizacionais, jurídicos e operacionais adotados pelas empresas para integrar os fatores psicossociais em suas políticas de segurança e saúde no trabalho.

Outrossim, a escolha do tema justifica-se pela urgência na implementação das diretrizes da nova NR-1, pelo expressivo aumento dos afastamentos laborais relacionados a transtornos mentais nos últimos anos e pelos elevados custos sociais e econômicos decorrentes da negligência desses fatores. Segundo dados do Ministério do Trabalho apontam que os transtornos mentais e comportamentais já ocupam o segundo lugar entre as principais causas de afastamento por doenças ocupacionais no país. Nesse sentido, torna-se evidente a necessidade de uma abordagem preventiva, multidisciplinar e estruturada. Além disso, constata-se uma lacuna na literatura nacional quanto à análise empírica da adaptação das empresas à nova regulamentação, o que confere a esta pesquisa relevância científica e social.

A partir desse cenário, a pergunta-problema que orienta o estudo é: como as empresas brasileiras podem se organizar para atender às novas exigências da NR-1 no que tange ao gerenciamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho? Com base nessa indagação, define-se como objetivo geral analisar de que maneira as empresas brasileiras podem se organizar para atender às novas exigências introduzidas pela NR-1

Como desdobramentos desse objetivo geral, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos: (1) identificar as principais alterações normativas introduzidas pela nova NR-1 e suas implicações para a gestão empresarial com relação aos riscos psicossociais; (2) analisar, por meio de revisão bibliográfica e documental, as estratégias preventivas e as práticas organizacionais voltadas à promoção da saúde mental.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, com objetivos exploratórios e descritivos, assim como método dedutivo. Serão utilizados os procedimentos técnicos de pesquisa bibliográfica e documental, com base em fontes científicas e institucionais sobre saúde mental no trabalho e a nova NR-1. As principais bases de consulta incluem Scielo, Redalyc, sites oficiais, o Portal da CAPES e repositórios acadêmicos como o da USP. Assim, o recorte temporal do estudo abrange o período entre o ano de 2018 a maio de 2025, quando se inicia sua vigência da Portaria MTE nº 1.419/2024.

Tendo apresentado a temática aqui elencada, a estrutura do artigo está organizada em duas partes. No primeiro capítulo tratará sobre a identificação das alterações normativas mais

relevantes pela NR 1 com relação aos riscos psicossociais e os seus entrelaçamentos com a gestão empresarial. Já o segundo apresentará a análise de estratégias preventivas e das práticas organizacionais para fins de promoção da saúde mental do trabalhador, com base em estudos da literatura e documentos institucionais.

2. AS ALTERAÇÕES NORMATIVAS DA NOVA NR-1 E SUAS IMPLICAÇÕES PARA A GESTÃO EMPRESARIAL BRASILEIRA: UM NOVO MARCO PARA O ENFRENTAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

A promulgação da Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, e a consequente reformulação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passa a vigorar em 26 de maio de 2025, constituem um dos eventos mais relevantes na história recente da política de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil (Brasil, 2025). Nesse sentido, trata-se de uma transformação normativa que transcende ajustes formais: a inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais no escopo do GRO representa a incorporação de uma nova racionalidade jurídico-organizacional. Essa mudança exige das empresas não apenas adaptação técnica, mas também uma revisão estratégica e cultural profunda em seus sistemas de gestão.

Sob essa égide, a principal inovação trazida pela nova NR-1 consiste na explicitação, em seu item 1.5.3.1.4, da obrigatoriedade de identificação, avaliação e controle dos fatores de riscos psicossociais no ambiente de trabalho (Brasil, 2024). Até então, ausentes do texto normativo que trata especificamente do Gerenciamento dos Riscos Psicossociais, esses fatores — embora presentes empiricamente nas práticas laborais brasileiras, tendo em vista a existência de normas regulamentadoras que tratava da temática ou profissões específicas, como a NR 17, 33, 36 e 37, e reconhecidos por organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) — careciam de respaldo formal na estrutura regulatória brasileira. A partir de 2024, com a nova redação, tornam-se elementos mandatórios a serem incorporados, de forma sistêmica, aos programas de saúde e segurança laboral, especialmente ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), cuja lógica se estrutura segundo o ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act), conforme preconizado pela norma ISO 45001:2018 (ISO, 2018).

Nesse sentido, vale ressaltar que a importância da mudança normativa pode ser dimensionada tanto por seus fundamentos técnico-legais quanto por suas implicações sociais e econômicas. Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, transtornos mentais e comportamentais representaram, em 2022, 8,35% do total de adoecimentos ocupacionais, destacando-se

episódios depressivos (CID F32), reações ao estresse grave (CID F43) e outros transtornos ansiosos (CID F41), que juntos superaram lesões físicas e musculoesqueléticas em incidência, ficando atrás apenas da dorsalgia (CID M54) (Brasil, 2025). Esses números refletem uma realidade preocupante, na qual os aspectos subjetivos do trabalho — como sobrecarga, assédio, insegurança, conflitos interpessoais, ausência de reconhecimento e pressão por metas — configuram-se como vetores relevantes de sofrimento psíquico e desorganização da saúde mental dos trabalhadores (OIT, 2022).

A revisão da NR-1 foi conduzida no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), com participação de representantes do governo, empregadores e trabalhadores. O processo, que se estendeu por três anos, considerou referências técnicas internacionais, como a ISO 45003:2021 (relativa à gestão de riscos psicossociais), as Convenções nº 155 e nº 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil, bem como recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) (Brasil, 2025; ISO, 2021). Dessa forma, o novo texto normativo alinha o Brasil ao padrão internacional, conferindo densidade conceitual e operacional ao campo da SST, que passa a incorporar as dimensões subjetiva, emocional e relacional do trabalho como parte indissociável da prevenção de riscos.

A obrigatoriedade imposta pela nova NR-1 não se restringe às grandes empresas industriais. Ao contrário, todas as organizações, independentemente de porte ou setor, estão sujeitas à normativa. No caso de microempresas e empresas de pequeno porte, a Portaria MTE nº 1.419/2024 prevê instrumentos simplificados de avaliação e autodeclaração de ausência de riscos, conforme os graus de risco e a obrigatoriedade ou não de constituição do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho). Contudo, mesmo essas empresas não estão isentas da identificação e controle dos riscos psicossociais, sendo necessário que demonstrem, documentalmente, sua diligência e prevenção (Brasil, 2024).

A nova NR-1 também impõe que o gerenciamento de riscos seja realizado de forma integrada com outras normas regulamentadoras, destacando-se a NR-17 (Ergonomia), que trata da organização do trabalho e inclui elementos psicossociais, e a NR-7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), que deve articular a vigilância clínica com os riscos organizacionais identificados. A inclusão de uma abordagem interdisciplinar é obrigatória, com base nos pressupostos da ergonomia da atividade e da psicodinâmica do trabalho (Brasil, 2025), como preconizado por Dejours (1992), tornando imprescindível a atuação conjunta de médicos, engenheiros, psicólogos, ergonomistas e especialistas em gestão organizacional.

No que concerne à gestão empresarial, as implicações são diversas. Em termos estratégicos, as organizações devem incorporar os fatores psicossociais em seus sistemas de compliance e de responsabilidade socioambiental, sobretudo aquelas que adotam políticas baseadas em princípios ESG (Environmental, Social and Governance). A dimensão “S” do ESG passa, necessariamente, pela gestão adequada do ambiente de trabalho e da saúde mental dos trabalhadores, incluindo aspectos como equidade, bem-estar, diversidade, reconhecimento e liderança humanizada (Pompeu; Silva, 2022). Ignorar tais fatores pode não apenas gerar passivos trabalhistas, mas também comprometer reputações, atratividade de investimentos e sustentabilidade institucional de médio e longo prazo.

Outro aspecto que suscita relevantes considerações é a necessária transformação da cultura organizacional. A NR-1 impõe, de forma tácita, que as empresas deixem de tratar a saúde mental como um tema periférico ou meramente assistencial e passem a reconhecê-la como componente estrutural da produtividade, da inovação e da sustentabilidade. Essa mudança implica o abandono de modelos de gestão autoritários ou baseados em metas abusivas e a adoção de estilos de liderança participativos, colaborativos e empáticos (Brasil, 2025).

A título de conclusão, cabe reiterar que as alterações normativas introduzidas pela nova NR-1 representam uma ruptura com o paradigma técnico-legal tradicional e uma transição para uma abordagem integrada e centrada na promoção da saúde integral do trabalhador. As empresas que compreenderem o alcance e a profundidade dessa transformação estarão mais bem posicionadas para enfrentar os desafios contemporâneos do mundo do trabalho e para construir ambientes organizacionais mais justos, seguros e produtivos. Ignorar tais exigências, por outro lado, poderá significar não apenas o descumprimento legal, mas também o agravamento das crises de saúde mental, o aumento do absenteísmo, da rotatividade e dos custos com afastamentos, além da deterioração do capital humano e da imagem corporativa.

3. ESTRATÉGIAS PREVENTIVAS E PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A inclusão explícita dos fatores de riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme instituído pela Portaria MTE nº 1.419/2024, ampliou o escopo da gestão de saúde e segurança no trabalho, ao incorporar, de forma sistêmica, as dimensões subjetivas e organizacionais do trabalho. A partir desse novo cenário normativo, emerge a necessidade de revisar e aprimorar as estratégias organizacionais já existentes para a promoção da saúde mental, por meio da valorização do trabalho digno.

Nessa seara, Machado e Gomes (2022) explicam que a saúde mental do trabalhador aponta que os riscos psicossociais resultam das interações entre os conteúdos do trabalho, a organização das atividades, o contexto institucional e os vínculos interpessoais. Conforme Dejours (1992), o trabalho é, simultaneamente, fonte de realização e de sofrimento. Dessa forma, quando a organização impede que o sujeito atribua sentido à sua atividade, rompe-se o equilíbrio psicodinâmico e instala-se o sofrimento patogênico.

Nessa linha de raciocínio, destaca-se que o *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud* (ISTAS, 2006 apud Pereira et al, 2020), da Espanha, classifica os riscos psicossociais como elementos relacionados à organização do trabalho que, conforme comprovação científica, impactam negativamente a saúde de trabalhadores e trabalhadoras. O termo "psico" refere-se à influência sobre os processos mentais, enquanto "social" indica que sua origem está nas estruturas sociais do ambiente organizacional.

De modo semelhante, Álvarez Briceño (2009, p. 369) define os riscos psicossociais como características das condições laborais, especialmente de sua organização, que afetam a saúde dos indivíduos por meio de mecanismos psicológicos e fisiológicos.

Sob essa perspectiva, os riscos psicossociais (RPOs) também podem ser compreendidos como as percepções subjetivas que os trabalhadores desenvolvem em relação aos aspectos organizacionais do trabalho (Brasil, 2003, seção 1, item 4-h apud Mesquita et al, 2016). Nesse prisma, Maeno et al (2006) destacam que a forma como o indivíduo percebe as exigências laborais resulta da interação entre fatores, como as características físicas da tarefa, a personalidade, as experiências anteriores e o contexto social em que o trabalho está inserido.

Ainda, no que tange aos riscos psicossociais, os elementos como a sobrecarga de trabalho, ambiguidade de papéis, ausência de controle sobre as tarefas, estilo de liderança autoritário, assédio moral, falta de reconhecimento e insegurança quanto à estabilidade empregatícia (Lacaz, 2000; Seligmann-Silva, 2011) são contribuidores para o desenvolvimento de transtornos mentais comuns, como depressão, ansiedade, síndrome de burnout e distúrbios do sono.

No tocante à Pereira et al. (2020), a abordagem adotada neste estudo ancora-se na psicodinâmica do trabalho, na ergonomia da atividade e na concepção ampliada de saúde proposta pela Carta de Ottawa (OMS, 1986), a qual interpreta saúde como resultado das condições sociais, organizacionais e relacionais. Complementarmente, utilizam-se os princípios

da regulação inteligente e dos direitos fundamentais à saúde e à dignidade no trabalho, conforme proposto por Gunningham e Sinclair (2017) e por Machado e Gomes (2023).

Ademais, as diretrizes internacionais estabelecem parâmetros consistentes para o enfrentamento dos riscos psicossociais. A OIT (2022), em sua Declaração do Centenário, reconhece o meio ambiente do trabalho seguro e saudável como direito fundamental do trabalhador, abrangendo, portanto, a proteção da segurança e da saúde no trabalho. Diante disso, as Convenções 155 e 187 foram elevadas a convenções fundamentais. De igual modo, a OMS (2022) enfatiza que a saúde mental no trabalho deve ser promovida por meio de políticas organizacionais, liderança empática, participação dos trabalhadores, prevenção do assédio e suporte psicossocial contínuo.

No plano técnico-normativo, destaca-se a ISO 45003:2021, a qual oferece diretrizes específicas para o gerenciamento de riscos psicossociais em Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional. A norma propõe uma abordagem sistemática baseada em quatro eixos: (1) identificação e avaliação dos riscos psicossociais; (2) promoção da saúde mental por meio de ambientes de trabalho saudáveis; (3) capacitação e envolvimento das lideranças; e (4) suporte e reabilitação dos trabalhadores afetados (ISO, 2021).

Essas diretrizes, por sua vez, são convergentes com os dispositivos da nova NR-1, que exige o controle sistemático dos riscos organizacionais, incluindo de forma expressa e destacada os riscos psicossociais, inclusive por micro e pequenas empresas, conforme o grau de risco e a estrutura organizacional.

Estudos recentes apontam que empresas que adotam práticas proativas de saúde mental reduzem, sobremaneira, os índices de absenteísmo, rotatividade e acidentes, ao mesmo tempo, em que aumentam a satisfação, o engajamento e a produtividade (Gomes; Machado, 2022). Segundo dados da OMS (2022), a cada dólar investido em saúde mental no trabalho, há um retorno de quatro dólares em produtividade e redução de custos com afastamentos.

No contexto brasileiro, Pereira et al. (2020) e Machado e Gomes (2022) indicaram que as estratégias mais utilizadas incluem programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), ações de escuta ativa, comissões de ética, programas de acolhimento emocional, treinamentos de liderança e flexibilização do tempo de trabalho. Contudo, o estudo também evidencia que muitas dessas iniciativas são episódicas, desarticuladas e carecem de integração com os instrumentos do GRO.

Para que tais estratégias sejam eficazes, é necessário que estejam integradas à política de saúde e segurança da empresa, articuladas ao PGR e respaldadas por evidências científicas, posto que, entre outras ações, avaliações psicossociais padronizadas (como o questionário Health and Safety Executive- HSE Indicator Tool, do Reino Unido) e indicadores epidemiológicos contínuos.

Nesse contexto, cumpre esclarecer que a metodologia Health and Safety Executive- HSE Indicator Tool (HSE-IT) compreende a aplicação de um questionário quantitativo (HSE-IT) acompanhado de um aprofundamento qualitativo com grupos focais. É composto por 35 itens ou questões, sendo distribuído em 7 esferas: demandas, controle, apoio gerencial, apoios de colegas, relacionamentos, cargo e mudanças. Trata-se de um instrumento validado no Brasil (Lucca; Sobral, 2017).

Outrossim, recomenda-se a formação de comitês internos de saúde mental, compostos por representantes da gestão, dos trabalhadores e da equipe técnica de SST. Esses comitês devem atuar no diagnóstico situacional, na elaboração de planos de ação e no monitoramento dos resultados, promovendo um ambiente de diálogo e corresponsabilidade.

Na Austrália, o programa “Mentally Healthy Workplaces”, coordenado pelo governo em parceria com empresas, é uma iniciativa que promove ambientes de trabalho psicologicamente seguros por meio de certificações, auditorias voluntárias e diretrizes baseadas na ISO 45003 (OMS, 2022). A proposta incentiva práticas organizacionais que previnam o sofrimento psíquico e promovam o bem-estar dos trabalhadores, reforçando que a gestão da saúde mental deve ser entendida como um diferencial competitivo, um elemento de governança ética e, sobretudo, um imperativo legal.

Apesar dos avanços normativos, os problemas à efetiva promoção da saúde mental nas empresas brasileiras ainda são notórios. Entre eles, Pereira et al (2020) destacam a baixa capacitação das lideranças sobre o tema, a resistência cultural à discussão sobre sofrimento psíquico, a fragmentação das ações institucionais e a ausência de monitoramento sistemático de indicadores psicossociais.

Diante desse contexto, a implementação da nova NR-1 exige um reposicionamento estratégico das organizações. Não se trata apenas de atender às exigências legais, mas de fomentar ambientes de trabalho saudáveis, equitativos e sustentáveis. Para tanto, faz-se necessário que as empresas adotem práticas baseadas em evidências, que transcendam intervenções pontuais e promovam mudanças estruturais na forma de gerir pessoas, organizar tarefas e liderar equipes.

A partir dessas considerações, chega-se inevitavelmente à conclusão de que a promoção da saúde mental no trabalho exige estratégias preventivas integradas, alinhadas à nova NR-1 e aos referenciais internacionais. A mudança normativa representa, assim, uma oportunidade de transformação do modelo de gestão de pessoas e de organização do trabalho, consolidando práticas éticas, sustentáveis e humanizadas — elementos essenciais para a produtividade e a dignidade no ambiente de trabalho contemporâneo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar de que maneira as empresas brasileiras podem se organizar para atender às novas exigências introduzidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024, que alterou a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), ao incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais. Com base em uma abordagem qualitativa e mediante análise documental e revisão bibliográfica, o estudo buscou responder à pergunta-problema: como as empresas brasileiras podem se organizar para atender às novas exigências da nova NR-1 voltada à gestão dos riscos psicossociais no ambiente laboral?

A partir da análise normativa e dos estudos teóricos levantados, foi possível constatar que a nova redação da NR-1 representa um marco regulatório importante na história da saúde e segurança do trabalho no Brasil, ao consolidar os riscos psicossociais como componentes obrigatórios da gestão organizacional de riscos. A principal alteração normativa, a inserção do item 1.5.3.1.4, impõe que todas as empresas, independentemente de porte ou setor, passem a identificar, avaliar, controlar e monitorar de forma sistemática os fatores psicossociais, integrando-os de forma transversal ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Portanto, essa incorporação marca uma ruptura com o modelo técnico-reducionista anteriormente vigente, dando lugar a uma nova perspectiva que valoriza a saúde mental e as dimensões subjetivas do trabalho.

Os resultados apontam que, diante dessa nova exigência, as organizações podem adotar estratégias diversas, ainda que em graus distintos de maturidade. Entre os métodos destacam-se a reestruturação dos programas de qualidade de vida no trabalho, o investimento em ações de escuta ativa, a criação de comitês internos de saúde mental, a capacitação de lideranças em gestão humanizada, e a introdução de instrumentos de avaliação psicossocial validados. Todavia, verificou-se também que tais práticas ainda são, em muitos casos, pontuais, desarticuladas e desprovidas de integração sistemática com os instrumentos técnicos do GRO.

Conforme demonstrado, as organizações que avançam na internalização de uma cultura de saúde mental apresentam benefícios, como redução do absenteísmo, aumento da produtividade e melhoria do clima organizacional. Tais ganhos confirmam as evidências da OMS, que indicam um retorno de quatro vezes o valor investido em programas preventivos de saúde mental no ambiente laboral.

Logo, a pesquisa demonstra que a nova NR-1 impõe uma transição paradigmática nas práticas de gestão empresarial no Brasil, desafiando as organizações a evoluírem de um modelo legalista de cumprimento mínimo para uma perspectiva ética, preventiva e integrada. As empresas que souberem incorporar tais exigências de forma estratégica estarão não apenas em conformidade legal, mas também melhor posicionadas para enfrentar as situações contemporâneas do mundo do trabalho, construir ambientes organizacionais mais saudáveis e preservar a dignidade e o bem-estar de seus trabalhadores.

Recomenda-se a continuidade dos estudos por meio de investigações empíricas, capazes de mensurar os impactos efetivos dessa transformação no contexto organizacional brasileiro.

REFERÊNCIAS

- ÁLVAREZ BRICEÑO, Pedro. Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. **TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales**, v. 11, n.3, 367-385. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436409>. Acesso em: 30 abril 2025.
- BARBOSA, Attila Magno e Silva; BENDER, Mateus. O reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações de trabalho no Brasil. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 419-434, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.20193>. Acesso em: 10 maio 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho**. Brasília: MTE, 2025. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf. Acesso em: 5 maio 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Inclusão de fatores de riscos psicossociais no GRO começa em caráter educativo a partir de maio**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/inclusao-de-fatores-de-risco-psicossociais-no-gro-comeca-em-carater-educativo-a-partir-de-maio>. Acesso em: 5 maio 2025.

- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**. Redação dada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 5 maio 2025.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; MEDEIROS, Natalia dos Santos. O meio ambiente do trabalho digital e a saúde dos trabalhadores. **Veredas do Direito**, v. 20, e202359, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.18623/rvd.v20.2359>. Disponível em: <https://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/2359>. Acesso em: 8 maio 2025.
- GUNNIGHAM, Neil; SINCLAIR, Darren. Smart regulation. In book: **Regulatory Theory: Foundations and applications**. DRAHOS, Peter (Org). ANU Press, The Australian National University, Canberra, Austrália, p. 133-148. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/314247930_Smart_regulation. Acesso em: 30 abril 2025.
- INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 45003:2021 – Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks**. Geneva: ISO, 2021. Disponível em: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>. Acesso em: 30 abril 2025.
- ISO – International Organization for Standardization. **ISO 45001:2018 – Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use**. Geneva: ISO, 2018. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.standards.iteh.ai/samples/63787/d11ebcad88d1415cb6c60ded136e0e03/ISO-45001-2018.pdf. Acesso em: 30 abril 2025.
- ISO – International Organization for Standardization. **ISO 45003:2021 – Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks**. Geneva: ISO, 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.standards.iteh.ai/samples/64283/4d5e0c08c43947ff8dd73266d2bb2072/ISO-45003-2021.pdf. Acesso em: 30 abril 2025.
- LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**. 5 (1), p. 151-161, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/hFX7d6ZpmF6qC9MZSwFWM7f/?lang=pt>. Acesso em: 29 abril 2025.
- LUCCA, Sergio Roberto de; SOBRAL, Renata Cristina. Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, 15 (1), p. 63-72, 2017. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/porta1/resource/pt/biblio-833591>. Acesso em: 10 maio 2025.

- MAENO, Maria *et. al.* **Lesões por esforços repetitivos (LER), Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao trabalho (DORT), Dor relacionada ao trabalho: Protocolos de atenção integral à Saúde do Trabalhador de Complexidade Diferenciada.** Brasília-DF: Ministério da Saúde, 2006. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/protocolo_ler_dort.pdf. Acesso em:
- MACHADO, André Luiz Sienkiewicz; GOMES, Ana Virginia Moreira. O reconhecimento da saúde do trabalhador como direito fundamental no sistema da OIT. **Revista Estudos Institucionais**, v. 8, n. 3, p. 554-581, 2022. DOI: 10.21783/rei.v8i3.699 Disponível em: <https://estudosinstitucionais.emnuvens.com.br/REI/article/view/699>. Acesso em: 8 maio 2025.
- MESQUITA, Simone Maria Moura *et. al.* Ergonomia, Psicodinâmica e Riscos. **ECOS Estudos Contemporâneos da Subjetividade**. v. 6, n. 1, 2016. Disponível em: <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1823>. Acesso em: 5 maio 2025.
- OLIVEIRA, Juliana Andrade. A gestão dos riscos psicossociais no trabalho: limites e possibilidades no contexto brasileiro. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 47, e15, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Zm9kjTXZgJXzP4k8Rj9G5jH>. Acesso em: 12 maio 2025.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Mental Health at Work: Policy Brief**. Geneva: WHO; ILO, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>. Acesso em: 8 maio 2025.
- PEREIRA, Ana Carolina Lemos *et al.* Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, e18, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/>. Acesso em: 11 maio 2025.
- POMPEU, Gina V. M.; SILVA, Ariadna F. Seguro ambiental como instrumento de gestão corporativa do meio ambiente do trabalho baseado nos princípios ESG. **Revista de Direito Brasileira**, v. 33, n. 12, p. 217-233, 2022. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/8537>. Acesso em: 10 maio 2025.
- SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. Edição do Kindle. São Paulo: Cortez Editora, 2011. 739 p.
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Programa de atenção integral à saúde – Relatório de Resultados**. Porto Alegre: TRT4, 2023.

A SÍNDROME DE BURNOUT: ADOECIMENTO DO TRABALHADOR E SEU AFASTAMENTO DO EMPREGO

BURNOUT SYNDROME: WORKER'S ILLNESS AND LEAVE OF JOB

*Gabriella Esgote Vieira⁷⁰
Paula Duarte Tavares Rodrigues⁷¹*

RESUMO

O presente estudo objetiva demonstrar que a Síndrome de Burnout é uma condição psicossocial caracterizada pelo esgotamento físico e emocional, despersonalização e redução da realização pessoal, geralmente causada por pressões excessivas e condições de trabalho inadequadas. Através da revisão bibliográfica, este artigo aborda como essa síndrome se relaciona com o adoecimento ocupacional, o afastamento do trabalhador e as responsabilidades do empregador no contexto jurídico brasileiro. A legislação vigente, incluindo a Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 8.213/91, reconhecem doenças ocupacionais como equiparadas a acidentes de trabalho, impondo aos empregadores o dever de assegurar um ambiente laboral saudável. Quando o Burnout ocorre devido à negligência do empregador, como excesso de cobrança, jornadas exaustivas ou falta de suporte psicológico, este pode ser responsabilizado civilmente. A responsabilidade civil do empregador baseia-se nos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, obrigando-o a reparar os danos causados ao trabalhador, desde que demonstrados a relação de causalidade, o dano e a culpa ou dolo. A análise destaca a importância de políticas de prevenção, como a promoção do bem-estar no ambiente corporativo, treinamentos para gestores e suporte psicológico, visando minimizar os casos de Burnout e evitar o afastamento laboral. O estudo conclui que o Burnout não é apenas uma questão de saúde pública, mas também um tema de relevância jurídica e social, exigindo a atuação conjunta de empregadores, trabalhadores e órgãos reguladores para a mitigação de seus impactos.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Síndrome de Burnout. Doença Ocupacional. Incapacidade Temporária.

ABSTRACT

This study aims to demonstrate that Burnout Syndrome is a psychosocial condition characterized by physical and emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal fulfillment, usually caused by excessive pressure and inadequate working conditions. Through a literature review, this article addresses how this syndrome relates to occupational illness, employee absence, and employer responsibilities in the Brazilian legal context. Current legislation, including the 1988 Federal Constitution and Law No. 8,213/91, recognizes

⁷⁰ Acadêmico do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Campus Senador Canedo. E-mail: gabriellaesgote22@gmail.com

⁷¹ Mestra em Direito pelo Centro Universitário do Distrito Federal. Advogada. Docente do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Campus Senador Canedo. Orientadora de Trabalho de Conclusão de Curso. E-mail: profpaulatavares@gmail.com

occupational diseases as equivalent to work accidents, imposing on employers the duty to ensure a healthy work environment. When Burnout occurs due to employer negligence, such as excessive demands, exhausting work hours, or lack of psychological support, the employer may be held civilly liable. The employer's civil liability is based on the principles of human dignity and the social value of work, obliging the employer to repair the damages caused to the worker, provided that the causal relationship, the damage and the fault or intent are demonstrated. The analysis highlights the importance of prevention policies, such as the promotion of well-being in the corporate environment, training for managers and psychological support, aiming to minimize cases of Burnout and avoid absence from work. The study concludes that Burnout is not only a public health issue, but also a topic of legal and social relevance, requiring joint action by employers, workers and regulatory bodies to mitigate its impacts.

Keywords: Labor Law. Burnout Syndrome. Occupational Disease. Temporary Disability.

1. INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout, amplamente reconhecida como um problema emergente de saúde pública, configura-se como uma condição psicossocial que afeta trabalhadores submetidos a situações de estresse ocupacional prolongado. Caracterizada pelo esgotamento físico e emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, essa síndrome tem se tornado uma das principais causas de adoecimento no ambiente de trabalho, impactando não apenas a saúde dos trabalhadores, mas também a produtividade e a dinâmica organizacional.

No contexto brasileiro, a legislação trabalhista e previdenciária, como a Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 8.213/91, classifica doenças ocupacionais como acidentes de trabalho, o que confere ao empregador a responsabilidade de garantir um ambiente laboral saudável e seguro. Entretanto, a negligência em relação a condições laborais inadequadas, como jornadas excessivas, cobrança desproporcional e falta de suporte psicológico, pode gerar o surgimento ou agravamento do Burnout, atribuindo ao empregador a obrigação de reparar os danos causados ao trabalhador, quando demonstrados a relação de causalidade, o dano e a culpa ou dolo.

O problema de pesquisa a ser investigado é: quais são os principais fatores laborais que contribuem para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout nos trabalhadores, e de que forma esse adoecimento influencia o aumento dos afastamentos do emprego por questões de saúde mental?

Por meio da revisão bibliográfica, este artigo objetiva explorar a relação entre a Síndrome de Burnout, o adoecimento ocupacional e o afastamento do trabalhador, com foco na responsabilidade civil do empregador. Além de abordar os fundamentos jurídicos dessa

responsabilidade, a análise enfatiza a importância de políticas preventivas no ambiente corporativo, destacando ações voltadas para a promoção do bem-estar e a mitigação de riscos psicossociais. Ao final, o estudo reflete sobre a necessidade de uma abordagem integrada, que envolva empregadores, trabalhadores e instituições reguladoras, para enfrentar os desafios impostos pelo Burnout no mercado de trabalho contemporâneo.

2. A SÍNDROME DE BURNOUT

Segundo os autores Christina Maslach e Michael Leiter (2000), a síndrome de burnout, caracterizada pela exaustão emocional e psicofísica do indivíduo, vem se alastrando no ambiente de trabalho, afetando diversos setores. O livro, recheado de dados relevantes, examina a "deterioração da alma", com foco nas "discrepâncias" entre o indivíduo e suas atividades profissionais. Por meio da análise das condições típicas das estruturas organizacionais nas sociedades pós-modernas, é possível identificar a principal causa da crise psicológica que emerge em sua forma moderada.

A ideia central dos autores é que o burnout deve ser entendido como um "problema no ambiente de trabalho", predominantemente decorrente de fatores organizacionais e estruturais. Isso se opõe à visão de que o esgotamento é um desafio individual ou que impõe uma "responsabilidade" que gera incapacidade, endividamento ou marcas emocionais. De acordo com os referidos autores, o conflito nas relações interpessoais no local de trabalho, aliado ao funcionamento particular da organização, é o fator mais significativo para a rápida disseminação do burnout (Maslach; Leiter, 2000).

Diversas pesquisas acadêmicas estão se dedicando a estudar e compreender a síndrome, de modo que tanto a psiquiatria quanto a psicologia exploram a influência do ambiente laboral no adoecimento do trabalhador (Carvalho; Mameritrés, 2023, p.1).

A dependência no trabalho e até a ganância podem gerar sentimentos negativos que afetam a vida familiar, as atividades de lazer e a saúde, como sono irregular. Além disso, pode afetar negativamente as relações pessoais, levando ao afastamento social e alterando humor, esses trabalhadores podem apresentar mais conflitos no trabalho e sem desejo para realizar suas atividades (Carvalho; Mameritrés, 2023, p. 123).

Gerando baixa produtividades, com seus afazeres, com isso, sua qualidade de vida piora, e até problemas de saúde, vida pessoal, são afetados com mais frequências.

A síndrome passa a ser reconhecida com o código (QD85), sendo que até o ano de 2021 era (Z73), conforme a classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde (CID-10).

Foi classificada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) no dia 1º de janeiro de 2022. As principais profissões acometidas por ela são: áreas da saúde e da educação, de modo que envolvem o emocional, incluindo também os servidores públicos, bombeiros, motoristas, vendedores de modo geral e outras profissões que demandam seu esforço físico e mental (Carvalho; Mameritrés, 2023, p. 123).

O afastamento do trabalhador pode gerar ainda mais conflitos como distúrbios psicológicos, redução de produtividade, perda de interesse e medo. Existem garantias previdenciárias em caso de esgotamento profissional como: licença remunerada, estabilidade e o auxílio-doença. A responsabilidade civil surge da imposição legal que recai sobre o empregador para compensar o empregado, quando o trabalhador afetado se torna incapaz de desempenhar suas funções. (Carvalho; Mameritrés, 2023, p. 14).

A Síndrome de Burnout, geralmente classificada como esgotamento emocional no ambiente de trabalho, em trabalhos que demandem pressão, ou quando o ambiente do trabalho não é saudável e acaba ocasionando estresse, de modo a adoecer o empregado (Carvalho; Mameritrés, 2023, p. 2).

Em 1970, em Nova York, o psicanalista americano Herbert J. Freudenberger, tinha uma rotina de trabalho árduo, de dez a doze horas por dia em seu consultório particular e raramente descansava. Nesse contexto, diagnosticou a si mesmo e aos colegas com o que nomeou de “síndrome de burnout”. Segundo ele, “pessoas esgotadas tem dores de cabeça, problemas de estômago, dificuldade para dormir e falta de ar” (Carvalho; Mameritrés, 2023, p. 123).

Era a primeira vez na medicina que as condições de rotina estavam associadas ao estresse e indicavam um problema real de saúde. Aproximadamente cinco décadas depois, o burnout foi oficialmente reconhecido e diagnosticado. No Brasil, essa síndrome só foi reconhecida em 2020, quando o país estava em pandemia de saúde decorrente da COVID-19 e cerca de 35% dos trabalhadores homens e 42% das trabalhadoras mulheres passou ou ainda passa por estresse e extrema exaustão (Carvalho; Mameritrés, 2023, p. 149).

A Organização Mundial de Saúde (OMS), calcula que cerca de trezentas milhões de pessoas em todo o planeta sofrem de distúrbios psicológicos como exaustão, ansiedade e depressão. A

decisão do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de incluir o burnout na lista de doenças ocupacionais demonstra a crescente atenção voltada à saúde mental no contexto profissional (Carvalho; Mameritrés, 2023, p. 149).

O diagnóstico de doenças mentais causa estigma e o burnout ainda é confundido com a depressão, pois os sintomas são parecidos, mas o burnout é ligado ao ambiente do trabalho e às suas condições, o que o torna diferente da depressão e ansiedade. A síndrome é classificada pela Organização Mundial da saúde (OMS) na classificação Internacional das Doenças (CID-11), gerando estresse crônico no ambiente de trabalho. A OMS classifica esta síndrome com três aspectos, sendo eles: sensação de esgotamento ou falta de energia; aumento de cansaço mental em relação ao trabalho, contendo sentimentos de negatividade ou cinismo relacionados a ele; e uma diminuição da eficácia profissional (Carvalho; Mameritrés, 2023, p. 57).

É válido ressaltar que é um estresse que se prolonga e se torna excessivo levando ao desgaste, afetando a vida profissional do paciente, podendo levar ao afastamento do trabalho e a problemas de saúde graves. Essas classificações ressaltam impacto que a síndrome pode ter na saúde mental e física dos trabalhadores, afetando diretamente sua capacidade de realizar tarefas e sua qualidade de vida (Carvalho; Mameritrés, 2023, p. 57).

O Ministério da Saúde estabeleceu a lista de doenças relacionadas ao trabalho e incluiu a síndrome de burnout, no título sobre transtornos mentais e comportamento, relacionados ao ambiente do trabalho. Tendo como agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional o ritmo de trabalho penoso (CID10Z56.3) e outras dificuldades físicas e metas relacionadas ao trabalho, trouxe alterações ao regulamento da Previdência Social disposto pelo Decreto nº 3.048/1999. Acrescentou-a no anexo II, que aborda os agentes patogênicos que provocam doenças profissionais relacionadas ou desencadeadas pelas condições do trabalho. A síndrome de burnout foi incluída na lista B, na seção que considerava transtornos mentais e de comportamentos ao trabalho (Franco; Reis; Fialho; Oliveira; Santos, 2019, p. 6).

As doenças ocupacionais referem-se a quaisquer problemas de saúde, sejam físicos ou psicológicos, que ocorram em decorrência do exercício da atividade profissional. Conforme mencionado anteriormente, a partir de 1º de janeiro de 2022, a 11ª edição da Classificação Internacional de Doenças CID-11, aprovada na 72ª Assembleia Mundial da Saúde da Organização Mundial da Saúde (OMS), reclassificou a síndrome de burnout, atribuindo-lhe o código QD85, dentro da categoria “Problemas associados ao emprego ou desemprego”. Assim, reconhece-se que a síndrome de burnout é uma condição relacionada ao ambiente de trabalho,

com diversas implicações sobre sua manifestação que estão essencialmente conectados ao campo do direito do trabalho (Franco; Reis; Fialho; Oliveira; Santos, 2019).

As doenças ocupacionais são patologias que se desenvolvem gradualmente, sendo ocasionadas pelas circunstâncias do ambiente de trabalho ou pela própria atividade profissional (Brasil, Ministério da Saúde, 2001). Por outro lado, o acidente de trabalho é aquele incidente que acontece durante o desempenho das funções laborais, resultando em lesões físicas ou perturbações funcionais que podem levar à morte, perda ou diminuição da capacidade de trabalho, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991).

Tanto a doença ocupacional, quanto a doença profissional são equiparadas ao acidente de trabalho, pela Lei nº 8.213/91. A legislação, junto aos seus artigos, 20 e 21, visa equiparar as doenças relacionadas ao trabalho e as doenças profissionais ao acidente de trabalho e define critérios para classificar as doenças profissionais e do trabalho, como acidentes de trabalho. As doenças profissionais surgem das atividades desenvolvidas ou das condições de trabalho às quais o trabalhador está exposto (Brasil, 1991).

A partir do seu reconhecimento como doença ocupacional, a síndrome de burnout, ao ser classificada pela OMS no dia 1º de janeiro de 2022, tem-se que os empregados acometidos por ela passam a contar com os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários garantidos para outras doenças ocupacionais.

É preciso avançar na sociedade para falar com clareza sobre esse assunto. Para ser caracterizada como doença ocupacional, é necessário provar a relação entre trabalho e doença, o maior problema desse diagnóstico é quando o paciente não relata que a doença está relacionada ao ambiente do trabalho e com isso acaba sendo confundido com a depressão, ansiedade e até crise de pânico (Moreira, 2023, p. 20).

Portanto, o diagnóstico não pode ser feito por si só e deverá ser feito por profissionais da saúde, como os psicólogos e psiquiatras, e logo uma avaliação clínica que avalie uma necessidade de afastamento do trabalho (Moreira, 2023, p. 24).

Para se obter um diagnóstico mais preciso é fundamental que se saiba a diferença entre a doença ocupacional e a doença do trabalho. A doença ocupacional é classificada como uma categoria relacionada à natureza da atividade, como por exemplo a tendinite, que afeta os profissionais que digitam demais ou que fazem movimentos repetitivos. Já a doença do trabalho

pode afetar em diferentes profissões. Assim, o burnout se classifica como doença do trabalho, pois resulta das condições ao ambiente de trabalho (Moreira, 2023, p. 24).

Em fevereiro de 2020, estima-se que 8,2% da população brasileira estava realizando suas atividades laborais de maneira remota. Já em maio daquele ano, esse percentual subiu para cerca de 35%, em decorrência da pandemia da COVID-19. A FIOCRUZ afirma que 47,3% dos profissionais que atuaram em serviços essenciais durante a pandemia relataram sintomas como depressão, ansiedade, aumento do consumo de bebidas alcoólicas. Isso ocorre com um mercado de trabalho que exige resultados rápidos, com isso colaboradores se encontram sob intensa pressão, ficam exaustos perdendo suas energias (Carvalho; Mameritrés, 2023, p.135).

É de suma importância que as empresas compreendam que o esgotamento consiste em exigir mais esforços físicos e mentais, fazendo com que o nível de concentração seja superior às suas forças, ocasionando que eles se preocupem em excesso. Não basta pagar hora extra, é necessário se preocupar com aspectos de saúde por exigir jornada intensa ou metas difíceis de serem alcançadas que geram estresse ao trabalhador (Modesto, 2022, p. 1).

Como formas de prevenção, o autocuidado envolve assegurar um descanso adequado, um equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e outras áreas da vida, dedicar tempo a um lazer para aprimorar a comunicação e a colaboração em equipe, abrangendo treinamentos para os colaboradores, a reestruturação das tarefas e a adaptação das condições, com horários flexíveis, participação nas decisões, elaboração de planos de carreira e autonomia no trabalho. É fundamental que o profissional assuma a responsabilidade pela sua saúde emocional e física, enquanto as intervenções da empresa em cultivar um espaço de trabalho saudável, com melhores condições aos seus funcionários, essas iniciativas são essenciais para se prevenir da síndrome de burnout (Perniciotti; Júnior; Guarita; Morales; Romano, 2020, p. 11).

2.1 As profissões com maior acometimento da Síndrome de Burnout

A exaustão mental, que se manifesta no ambiente do trabalho por meio de desinteresse e satisfação profissional, está preocupando a saúde pública em todo o mundo. A pressão crescente por produtividade, associada à intensidade das jornadas de trabalho, têm favorecido o aumento dessa síndrome. No Brasil a porcentagem é de que cerca de 30% dos trabalhadores sofram com a síndrome, sendo que de 78,4%, são profissionais da saúde (Bregalda; Do Valle Filho, 2020).

A exaustão emocional se manifesta pela falta de energia, acompanhada de um profundo cansaço emocional, que se pode apresentar como um sintoma físico, psíquico ou até mesmo como uma combinação dos dois. A despersonalização surge quando o indivíduo se relaciona de maneira fria com colegas de trabalho, à organização e aos clientes, optando por se distanciar e evitando aprofundar essas interações. Quanto à diminuição das relações pessoais, tanto no aspecto profissional, quanto pessoal, o profissional tende a adotar uma visão negativa de si mesmo, atribuindo a si as falhas de produtividade e deixando de lado qualquer responsabilidade em relação ao trabalho. Com as emoções afloradas e a exaustão, o trabalhador vive sempre frustrado sem interesse em executar suas funções (Oliveira; Santos; Silva; Motta. 2024, p.11).

As áreas mais acometidas pelo burnout são, principalmente da saúde e da educação, sendo especificamente médicos, enfermeiros e professores, respectivamente. Entretanto, a síndrome também acomete servidores públicos, bombeiros, motoristas, vendedores de modo geral e várias outras profissões que demandam seu esforço físico e mental (Oliveira; Santos; Silva; Motta. 2024, p.13).

Os enfermeiros ficam nos primeiros lugares e em seguida, os professores, médicos, trabalhadores do setor público, embora os estudos revelem que esta síndrome pode afetar qualquer uma das profissões, entre aqueles em que demandam níveis elevados de estresse (Oliveira; Santos; Silva; Motta. 2024, p.14). Nesse sentido:

Porém, são os enfermeiros e professores os mais suscetíveis ao Burnout, já que ambos trabalham com envolvimento emocional inerente as relações humanas, sendo em tratamento de saúde em meio a sofrimento ou em educação em meio ao aprendizado. Lembrando, que os enfermeiros e os professores imputam ao trabalho um enorme sentido ético-moral, criando para si expectativa alta de performance, o que gera autoavaliação e autocrítica, e, por conseguinte, abre espaço para o desenvolvimento do Burnout (Oliveira; Santos; Silva; Motta. 2024, p. 14).

Os sintomas podem ser classificados em três elementos como: físicos, psicológicos e comportamentais. Os autores explicam que:

Os sintomas físicos vinculam-se com: o distúrbio do sono; a cefaleia; as enxaquecas; as disfunções gastrointestinais; os transtornos cardiovasculares; a alteração do sistema respiratório; as dores musculares progressivas; a fadiga constante; e disfunção sexual. Enquanto os sintomas psíquicos relacionam-se com: a instabilidade emocional; a dificuldade de autoaceitação; a baixa estima; a falta de concentração; a alteração de memória; os pensamentos lentos; os sentimentos de alienação e impaciência; e a sensação de impotência. E os sintomas comportamentais colocam-se como: a negligência, a irritabilidade; a

agressividade; a incapacidade de relaxar; e o posicionamento defensivo de busca por isolamento social (Oliveira; Santos; Silva; Motta. 2024, p.13).

Segundo Bottini (2009), frequentemente o Burnout não é reconhecido pelo profissional afetado, pois ele mesmo não consegue perceber que o trabalho é a fonte do seu esgotamento mental e físico. Sendo assim, não tem consciência de sua situação e, conseqüentemente, não reconhece a necessidade de buscar ajuda. Esse desenvolvimento do burnout está relacionado a diversos fatores interconectados, com: tipos de personalidade; o grau de controle externo; o nível de envolvimento; a presença de pessimismo; a ausência de um sentimento de superação; e a falta de expectativas e idealismo em relação a carreira. Bottini ressalta que o excesso de cargas horárias, expectativas profissionais elevadas, percepções de injustiças no local de trabalho, turnos contínuos, ambientes desorganizados, e conflitos com colegas, possa contribuir para o desenvolvimento de burnout (Bottini, 2009).

3. O AFASTAMENTO DO TRABALHADOR EM RAZÃO DO ADOECIMENTO FÍSICO E MENTAL

O afastamento do trabalhador em causas de adoecimento, é uma realidade que se faz presente no momento contemporâneo, que resulta em prejuízos à saúde do trabalhador. As condições trabalhistas, a demanda física e psíquica, bem como os espaços da empresa exercem impacto concreto no estado de saúde de seus colaboradores. O afastamento gera uma série de desafios tanto para o afastado quanto para a sociedade em geral, segundo o autor Mascarenhas (2013, p. 8).

É possível pensar na perda de identidade que o empregado demitido pode sentir afastado do seu ambiente de trabalho, nas dificuldades financeiras, no convívio com a dor e no possível desenvolvimento de distúrbios psicológicos, bem como nos prejuízos sociais de grande escala causados pelo afastamento do trabalho. Redução de produtividade, perda de interesse e medo associado ao retorno ao trabalho, problemas financeiros e exposições a medicamentos, fisioterapia e tratamentos psicológicos também podem estar presentes nessa fase (Sônego; Sehnem, 2017, p. 8).

Pessoas com altos níveis de vulnerabilidade tendem a experimentar sofrimento associado a aceitação dos outros em relação a si mesmos, eles têm pouca autoconfiança e muitas vezes tem atitudes que vão contra a sua vontade para agradar aos outros, além disso são inseguros e dependentes das pessoas na tomada de decisões. O grau de desajuste psicossocial inclui

sintomas de agressão e hostilidade com os outros, muitas vezes mentindo ou manipulando situações em seu benefício apropriado (Sônego; Sehnem, 2017, p. 10).

O aspecto definido dessas doenças, contribui para o trabalho preventivo, que é uma abordagem sistemática que visa estabilizar as alterações de saúde no contexto organizacional e, conseqüentemente, o foco é na prevenção e não apenas no tratamento e o cuidado das doenças. No contexto das pessoas e do trabalho, a psicologia desempenha um papel importante, de ser estendido aos programas de reabilitação profissional dos colaboradores afastados do trabalho, para que possam retornar às suas atividades com boa saúde (Sônego; Sehnem, 2017, p. 11).

É importante ressaltar que as relações psicossociais envolvidas no trabalho podem ajudar a verificar as doenças mentais e as doenças físicas, que são presentes em muitos trabalhadores. A importância do acompanhamento desses pacientes é fundamental para não desencadear mais de uma doença (Sônego; Sehnem, 2017, p. 11). Sendo assim, o paciente diagnosticado com o Burnout, terá direito a licença médica, por um período de no mínimo 15 dias, durante esse afastamento do trabalho a remuneração deverá ser mantida pela empresa. E caso a licença estenda por um prazo maior, o trabalhador passa a contar com o benefício de auxílio por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença) do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O tempo de afastamento por burnout pode variar, por isso é importante seguir orientações médicas (Carvalho; Mameritrés, 2023, p. 32).

Pode-se observar a ocorrência de distintos graus de depressão e trabalhadores afastados de suas funções, além de sinais de desajuste emocional que revelam vulnerabilidade da sua saúde mental. A presença de elementos afeta negativamente o psicológico desses indivíduos e contribui para o surgimento de pensamentos pessimistas, receios em relação ao regresso ao trabalho e dificuldades em executar tarefas diárias.

Os trabalhadores afastados enfrentam ainda problemas financeiros devidos ao custo constante de medicamentos despesas com consultas medicas e a incapacidade de realizar atividades que complementam sua renda familiar, como “bicos”. A prevenção de doenças relacionadas ao trabalho está vinculada a ações interdisciplinares que determinam essas enfermidades e ter uma compreensão aprofundada sobre elas. Contribui para a atuação preventiva, adotando uma perspectiva sistêmica que busca reduzir as mudanças na saúde dentro do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, evitar o afastamento das funções. O foco está na prevenção, em vez de se restringir apenas ao tratamento e a reabilitação de enfermidades.

3.1 Benefício por incapacidade temporária e a estabilidade provisória no emprego

Em 2019, o Brasil passou por uma reforma da previdência com a promulgação da Emenda Constitucional 103/2019. Em relação ao auxílio por incapacidade temporária, que é o foco deste tópico, a referida emenda trouxe mudanças significativas. A alteração mais relevante refere-se à modificação de terminologia, uma vez que os termos “invalidez” e “doença” foram excluídos da Constituição, sendo substituídos por “incapacidade temporária” ou “permanente”. A Lei nº 8.213/1991, foi criada para regulamentar os benefícios previdenciários do Regime Geral de Previdência Social. Nos casos de afastamento do empregado segurado pelo INSS por mais de quinze dias, ele fará jus à percepção do auxílio por incapacidade temporária (Brasil, 2019). O referido instituto pode ser assim esclarecido:

O auxílio por incapacidade temporária é um benefício concedido ao segurado impedido temporariamente de trabalhar (quando segurado obrigatório) ou exercer suas atividades habituais (quando segurado facultativo) por doença ou acidente, ou por prescrição médica (por exemplo, no caso de gravidez de risco): no caso de empregados urbanos e rurais, acima do período previsto em lei como sendo de responsabilidade do empregador; e, nos demais casos, a partir do início da incapacidade temporária, desde que o afastamento seja superior a 15 (quinze) dias (Castro; Lazzari, 2023, p. 367).

A Constituição Federal de 1988 foi fundamental para estruturar os sistemas de Seguridade Social conhecidos atualmente, abrangendo os serviços de saúde, assistência e previdência social. A Lei 8.213/1991 foi criada para estabelecer de maneira clara os requisitos, definições e outras questões que influenciam o direito ao benefício previdenciário. Conforme visto, a reforma da previdência eliminou o termo “doença” do nome do benefício, visando esclarecer sua verdadeira intenção, pois a concessão não está condicionada ao segurado estar doente, mas sim à incapacidade temporária para o trabalho causada por essa enfermidade. Embora o auxílio-doença tenha recebido um novo nome após a reforma, a maior parte de suas regras e critérios para concessão permanece inalterada. Sendo essencial a avaliação de cada situação para verificar o direito ao benefício.

A partir do reconhecimento como doença ocupacional, a síndrome de burnout passou a ser equiparada ao acidente de trabalho, conforme anteriormente mencionado. Para tanto, além da licença remunerada, o legislador estabelece aproximadamente, três tipos de benefícios voltados para a incapacidade: aposentadoria por invalidez (aposentadoria por incapacidade permanente) e auxílio-doença (aposentadoria por incapacidade temporária), que são direcionados a quem está inapto a trabalhar (Brasil, 1991).

Dentre as soluções para lidar com os empregados adoecidos, tem-se a licença remunerada, que pode ser utilizada durante um período de incapacidade temporária para cumprir suas obrigações profissionais, ao apresentar um atestado, o empregado está protegido de um afastamento do trabalho para que possa se recuperar, recebendo sua remuneração integralmente, junto a todos os benefícios, como o 13º salário e FGTS, exceto vale transporte. O empregado tem direito a receber da empresa a remuneração durante um período de 15 dias de afastamento, a situações em que esse tempo de licença médica não for suficiente para uma boa recuperação adequada, a discussão deixará de ser sobre licença e passa a ser sobre o auxílio-doença (Santos, 2023).

Se o afastamento do empregado for superior a quinze dias, ele será encaminhado ao INSS para percepção do antigo auxílio-doença, atualmente denominado benefício por incapacidade temporária, previsto no artigo 59 da Lei nº 8.213/1991. Após o período da licença remunerada e a entrada no benefício por incapacidade temporária, não é mais o empregador que será responsabilizado pela remuneração do trabalhador e sim caberá ao INSS esse pagamento. Com isso, o afastamento do trabalhador passa a ser licença não remunerada durante o prazo desse benefício, conforme previsto no artigo 476 da CLT (Santos, 2023).

Existe, ainda, a estabilidade provisória no emprego, para os empregados que ficarem em gozo do benefício previdenciário. A estabilidade, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2005), pode ser caracterizada como “o direito do trabalhador de permanecer na sua função, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto houver uma razão relevante e prevista em lei que justifique sua demissão”. A estabilidade atua como um respaldo para o trabalhador. Em casos que exijam um período de afastamento, ela protege o empregado contra a dispensas sem justa causa, assegurando, assim, a dignidade e a segurança dos trabalhadores, conforme a Lei nº 8.213/1991, no artigo 118.

Para Delgado, a estabilidade provisória “inviabiliza, juridicamente, a ruptura arbitrária do pacto empregatício, mantendo hígido o contrato até o fim da correspondente garantia” (Delgado, 2019, p. 650).

Embora o ambiente de trabalho frequentemente esteja relacionado ao diagnóstico, muitos trabalhadores não têm interesse de se afastar das suas funções, mas com a licença remunerada é uma solução viável, e não implica na rescisão do contrato de trabalho, essa pausa não garante somente o descanso do corpo e da mente, mas também a possibilidade de início ao tratamento (Santos, 2023, p. 56).

3.2 Responsabilidade Civil subjetiva do empregador

A teoria subjetivista estabelece que, além dos fundamentos essenciais da responsabilidade civil, como a conduta humana, o dano e o nexo de causalidade, é necessária também a demonstração da culpa do agente que causou o dano, para que surja a obrigação de indenizar. Assim, é imprescindível provar que o agente agiu com dolo ou com culpa, que se manifesta através da negligência, imprudência ou imperícia (Gonçalves, 2024, p. 22).

Os princípios da responsabilidade subjetiva e da obrigação de reparação estão previstos no Artigo 186 e no caput do Artigo 927 do Código Civil brasileiro de 2002, conforme se pode verificar:

Art.186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art.927 – Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo (Brasil, 2002).

Assim, a obrigação de reparar do empregador pressupõe uma conduta culposa que infringem os direitos à saúde e a integridade física e mental do trabalhador no ambiente laboral. Ao abordar os pressupostos da responsabilidade civil, o texto menciona o elemento acidental culpa, mas não faz referência aos diferentes graus de culpa para que surja a obrigação de indenizar por parte do empregador; essa culpa pode ser classificada como grave, leve ou levíssima, e ainda assim impor responsabilidade de reparação.

A responsabilidade civil surge da imposição legal que recai sobre o empregador para compensar o empregado. Seguindo essa lógica, podemos afirmar que essa responsabilidade resulta da ofensa a um interesse particular, resultando na obrigação do infrator de pagar uma indenização à vítima, caso não consiga restaurar a situação anterior de maneira direta (Cavaliere, 2008, p. 2).

É fundamental reconhecer a responsabilidade do empregador, uma vez que ele falhou em seu dever de proteger a saúde de seus trabalhadores e não garantiu um ambiente de trabalho saudável, conforme destaca Garcia (2014). A responsabilidade civil implica na obrigação de arcar com as consequências legais que surgem de um ato ilícito, reparando os danos ocasionados. O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal estabelece que é dever do empregador diminuir os riscos relacionados ao trabalho (Fernandes, 2022, p. 23).

Quando as normas jurídicas são descumpridas e ocorrem prejuízos a terceiros, surge a necessidade legal de reparação, conforme disposto nos artigos 186 e 927 do Código Civil. A compensação por acidentes de trabalho ou doenças profissionais, ou ocupacionais, exige a presença de três condições: a) a ocorrência do evento que causa o dano, evidenciada pela manifestação da doença ou do acidente, os quais, por si sós, comprometem o patrimônio moral e emocional do trabalhador,(neste contexto, o dano moral se verifica pela própria situação da lesão física ou psicológica); b) um nexo causal, que se manifesta pelo fato do dano ter ocorrido em razão das condições de trabalho; c) a culpa da empresa, excetuando-se casos de responsabilidade objetiva (Fernandes, 2022, p. 24).

O artigo 223- E estabelece que: “todos que contribuíram para a ofensa ao bem jurídico protegido são responsáveis pelo dano extrapatrimonial, na medida de sua ação ou omissão” (Brasil, 2017).

A responsabilidade baseia-se no princípio de que quem infringe um dever jurídico, seja por meio de ações ou omissões pode ser responsabilizado.

Para o autor a necessidade de provar a culpa do empregador na origem ou agravamento da doença é irrelevante. A empresa é responsável pela gestão de sua estrutura interna e operacional, portanto, a culpabilidade é considerada presumida quando se estabelece uma relação entre o trabalho e a enfermidade que aflige o funcionário. Com isso, a culpa necessária para a reparação por danos morais também é presumida em casos de doenças ocupacionais, profissionais ou acidentes de trabalho, já que há uma violação da dignidade humana devido à limitação física do indivíduo, mesmo por um período temporário (Fernandes, 2022, p. 32).

A responsabilidade do empregador no caso de um empregado diagnosticado com burnout é uma ação que se justifica diante das violações ao direito a saúde, a dignidade da pessoa humana e até mesmo ao direito ao trabalho. O trabalhador afetado se torna incapaz de desempenhar suas funções, tornando dispensável a comprovação da culpa da empresa (Fernandes, 2022, p. 32).

A responsabilidade civil subjetiva se caracteriza pela atuação do agente com dolo ou culpa, gerando danos a terceiros. (Fernandes, 2022, p. 32). Conforme o artigo 186 do código civil de 2002, que estipula: “Art. 186. Aquele que, por ação ou por omissão voluntária, negligência, ou impudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (Brasil, 2002).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada abordou o burnout, caracterizando-o como um distúrbio emocional ligado ao ambiente de trabalho. Os resultados indicaram uma maior prevalência entre enfermeiros e professores. Porém, algumas investigações revelam que o esgotamento total associado ao trabalho não se limita a esses profissionais, uma vez que qualquer pessoa, independentemente da área de trabalho, pode sofrer deste distúrbio emocional.

Contudo, observa-se que, no caso dos enfermeiros e professores, há um peso simbólico e emocional agregado ao trabalho, seja na prestação de cuidados à saúde ou na realização de atividades educativas. Os profissionais que enfrentam o Burnout, frequentemente se afastam de suas carreiras, o que acarreta prejuízos incluindo a sua vida pessoal, social e familiar.

Esse fenômeno, portanto, causa uma redução na qualidade de vida dos trabalhadores, um trabalhador que ainda está ativo, mas sofre de Burnout, apresenta um desempenho inferior, impactando negativamente sua produtividade na empresa.

Respondendo ao problema de pesquisa, ficou demonstrado que a síndrome de burnout é resultado de um processo crônico de estresse no ambiente de trabalho, especialmente quando o trabalhador se vê constantemente exposto a exigências emocionais, físicas e mentais sem o devido suporte organizacional. Os principais fatores laborais que contribuem para o desenvolvimento da síndrome incluem o excesso de carga horária e jornadas prolongadas sem períodos adequados de descanso e lazer, alta pressão por resultados, carência de apoio institucional e psicológico, especialmente em setores de alta demanda emocional, como saúde, educação e segurança, dentre outros.

Pode-se concluir que o burnout traz consequências desfavoráveis tanto para os colaboradores quanto para as empresas, bem como para a União, que acaba custeando as despesas com os afastamentos decorrentes da doença.

Diante disso, as empresas, que são o contexto em que o Burnout se manifesta, necessitam desenvolver estratégias administrativas para enfrentá-lo. Para isso, podem ser implementados projetos que incluam iniciativas como: o bem-estar dos funcionários, estímulo ao engajamento por meio do reconhecimento e oportunidades de ascensão, além de incentivar uma comunicação eficaz dentro da organização.

Ademais é fundamental que se realizem pesquisas aprofundadas sobre o burnout, permitindo que informações mais eficazes e inovadoras sejam compartilhadas com os empregados e as

instituições, visando a criação de um ambiente de trabalho saudável, a fim de promover a melhoria nas abordagens para enfrentar a Síndrome de Burnout.

REFERÊNCIAS

- BOTTINI, Maria Emília. **Professor Adoece No Trabalho: Síndrome de Burnout**, efeitos na ação pedagógica. Dissertação de Mestrado em Educação apresentada à Universidade Passo Fundo (UPF). Passo Fundo: UPF, 2009. Disponível em: <http://tede.upf.br/jspui/bitstream/tede/653/1/2009MariaEmiliaBottini.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2024.
- BRASIL, Brasília, **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**, Dispõe sobre os planos da previdência social e dá outras providências, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm?hsCtaTracking=8dbf00ec-3047-42cb-bdec-5135b6af0ce5%7C75c3cf15-d229-48dd-ad4a-7c2ca608a1d7, Acesso em: 29 ago. 2024.
- BRASIL, Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional. 2024. Gov.br.** Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 23 ago. 2024.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Atualizado pela Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 dez. 2024.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 dez. 2024.
- BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 22 nov. 2024.
- BREGALDA, Larissa; DO VALLE FILHO, Jorge GC. **Síndrome de burnout um alerta na área da saúde.** Revista Multidisciplinar em Saúde, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Jorge-G-Valle-Filho/publication/359592969_SINDROME_DE_BURNOUT_UM_ALERTA_NA_AREA_DA_SAUDE/links/64cd854240a524707b981ed0/SINDROME-DE-BURNOUT-UM-ALERTA-NA-AREA-DA-SAUDE.pdf. Acesso em: 23 set. 2024.
- BRUNA, Maria. **Síndrome de burnout (esgotamento profissional).** Mar.2011. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/author/maria-helena/> Acesso em: 30 ago. 2024.
- BURLAMAQUI, Ana. **Impactos da inclusão do burnout na lista de doenças ocupacionais pelo Ministério do Trabalho.** Dez. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-27/impactos-da-inclusao-do-burnout-na-lista-de-doencas-ocupacionais-pelo-ministerio-do-trabalho/> Acesso em: 13 set. 2024.
- CARVALHO, Ana Paula, L. e Letícia Maria Akel Mameri-Trés. **Burnout na prática clínica.** Editora Manole, 2023. Disponível em:

[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555769241/epubcfi/6/2\[%3Bynd.vst.idref%3Dcover\]!/4/2/2%4051:2](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555769241/epubcfi/6/2[%3Bynd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:2) Acesso em: 06 dez. 2024.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João B. **Direito Previdenciário** - 3ª Edição 2023. 3. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. p.367. ISBN 9786559646302. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559646302/>. Acesso em: 11 dez. 2024.

CONHEÇA OS PERIGOS DA SÍNDROME DE BURNOUT. **Meta Medicina e Segurança do Trabalho**. 02 dez. 2021. Disponível em: <https://www.metamed.com.br/blog/conheca-os-perigos-da-sindrome-de-burnout> Acesso em: 30 ago. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: Obra revista e atualizada. LTr Editora, 2019.

FERNANDES, Brunna Lira Brandão. **A responsabilidade civil do empregador em razão da Síndrome de Burnout como doença ocupacional**. Trabalho de Conclusão de Curso. 2022. Mackenzie- Adelpha repositório digital. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/32477>. Acesso em: 15 set. 2024.

FRANCO, M. V., REIS, K. P., FIALHO, M. L., OLIVEIRA, R. B. D., & SANTOS, H. L. D. **Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho**. Revista Científica da Faculdade do Guarujá, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20190312105103.pdf> Acesso em: 23 set. 2024.

MASLACH, Christina, LEITER, Michael. Burnout e organizzazione : modificare i fattori strutturali della demotivazione al lavoro. Local: Centro studi Erickson, trento, 2000. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Burnout_e_organizzazione.html?id=3eQBIHFJmQC&redir_esc=. Acesso em: 21 nov. 2024.

MELO, Raimundo Simão de **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição** / Raimundo Simão de Melo. — 5. ed. — São Paulo : LTr, 2013. Disponível em: Acesso em: 06 dez. 2024.

MODESTO, Celina. **Janeiro Branco: síndrome de Burnout é classificada como doença ocupacional pela OMS**. Jan. 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/janeiro-branco-sindrome-de-burnout-e-classificada-como-doenca-ocupacional-pela-oms>. Acesso em: 13 set. 2024.

OLIVEIRA, I. F. G. de; DOS SANTOS, N.; SILVA, M. C.; MOTTA, A. C. de G. D. **Profissões suscetíveis à síndrome de burnout: uma revisão de literatura**. Asklepion: Informação em Saúde, Rio de Janeiro, RJ, v. 3, n. 1, p. e-92, 2024. Disponível em: <https://www.asklepionrevista.info/asklepion/article/view/92>. Acesso em: 13 set. 2024.

OLIVEIRA, Irineia Florister de. SANTOS, Natasha dos. SILVA, Maria, Claudete. MOTTA, Ana Carolina de Gouvea Dantas. **Profissões suscetíveis á Síndrome de Burnout**. Abr.2024. Disponível em: <https://doi.org/10.21728/%20asklepion.2024v3n1e-92> Acesso em: 06 set. 2024.

- PERNICIOTTI. Patrícia; JÚNIOR. Carlos; GUARITA. Regina; MORALES. Rosana. E ROMANO. Bellkiss. **Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção.** (SBPH). 2020. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rsbph/v23n1/05.pdf> Acesso em: 23 set. 2024.
- PONTES, Carla. **Síndrome de Burnout: uma doença relacionada ao trabalho.** Jan. 2024. Jus Brasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/sindrome-de-burnout-uma-doenca-relacionada-ao-trabalho/118679303> Acesso em 29 ago.2024
- SANTOS. Ângela Bernardo Paulino dos. **Síndrome de Burnout como acidente de trabalho e seus efeitos jurídicos.** 2023. 65 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11422/23011>. Acesso em: 14 set. 2024.
- SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A síndrome de burnout: a doença do trabalho, suas características e riscos à saúde do trabalhador. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 90, n. 1, p. 21-38, 2024. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/26> Acesso em: 21 nov. 2024.
- SILVA, Nilson Amaral. **A responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho.** Âmbito Jurídico, Rio Grande, 2012. Disponível em: <https://ri.unipac.br/repositorio/wp-content/uploads/2019/08/NILSON-AMARAL-SILVA.pdf>. Acesso em: 15 set. 2024.
- SÔNEGO, Priscila. E SEHNEM. Scheila Beatriz. **SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES EM PROCESSO DE AFASTAMENTO POR DOENÇAS OSTEOMUSCULARES. Pesquisa em Psicologia-anais eletrônicos**, p. 187-200, 2017. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/95649585/235133050.pdf>. Acesso em: 14 set. 2024.

ACIDENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PARA REPARAÇÃO DOS DANOS SOFRIDOS

WORK ACCIDENT AND THE EMPLOYER'S CIVIL LIABILITY TO REPAIR DAMAGES SUFFERED

*Gabriel Campos Sales da Cruz⁷²
Paula Duarte Tavares Rodrigues⁷³*

RESUMO

Os acidentes de trabalho são eventos que geram graves impactos na vida dos trabalhadores e no equilíbrio das relações laborais, exigindo a análise cuidadosa da responsabilidade civil do empregador. Este artigo aborda os fundamentos jurídicos que sustentam a reparação dos danos sofridos pelos empregados em decorrência de acidentes de trabalho, com foco nos pressupostos da responsabilidade civil, como a conduta culposa ou dolosa do empregador, o nexo de causalidade e a comprovação do dano. A pesquisa destaca o papel das normas de segurança e saúde no trabalho, previstas na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que visam tanto a prevenção de acidentes quanto a responsabilização do empregador em casos de descumprimento de suas obrigações. Além disso, são discutidos os desafios práticos na aplicação da legislação e as consequências econômicas e sociais dos acidentes de trabalho, por meio da revisão bibliográfica. Conclui-se que o fortalecimento das políticas de prevenção e a garantia de reparação justa para os trabalhadores são essenciais para promover um ambiente de trabalho seguro e equilibrado. A análise evidencia a necessidade de um sistema jurídico eficiente que assegure os direitos do trabalhador sem onerar excessivamente as atividades empresariais.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Acidente de Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização.

ABSTRACT

Work accidents are events that generate serious impacts on the lives of workers and on the balance of labor relations, requiring careful analysis of the employer's civil liability. This article addresses the legal foundations that support the compensation of damages suffered by employees as a result of work accidents, focusing on the assumptions of civil liability, such as the employer's negligent or willful conduct, the causal link and proof of damage. The research highlights the role of occupational health and safety standards, provided for in the Federal Constitution of 1988 and in the Consolidation of Labor Laws (CLT), which aim both at preventing accidents and holding the employer accountable in cases of non-compliance with their obligations. In addition, the practical challenges in applying the legislation and the economic and social consequences of work accidents are discussed, through a literature review. It is concluded that strengthening prevention policies and ensuring fair compensation for

⁷² Acadêmico do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Campus Senador Canedo. E-mail: gabriel.campos9714@gmail.com.

⁷³ Mestra em Direito pelo Centro Universitário do Distrito Federal. Advogada. Docente do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Campus Senador Canedo. Orientadora de Trabalho de Conclusão de Curso. E-mail: profpaulatavares@gmail.com.

workers are essential to promote a safe and balanced work environment. The analysis highlights the need for an efficient legal system that ensures workers' rights without excessively burdening business activities.

Keywords: Labor Law. Work Accident. Employer's Civil Liability. Indemnity.

1. INTRODUÇÃO

Os acidentes de trabalho representam um tema de grande relevância no âmbito jurídico e social, dado o impacto significativo na vida do trabalhador e nos direitos laborais. No Brasil, o ordenamento jurídico estabelece normas específicas para assegurar a proteção ao trabalhador e a reparação dos danos oriundos de tais eventos, configurando a responsabilidade civil do empregador como um dos pilares dessa proteção. A Constituição Federal de 1988, em seus artigos 7º, XXVIII, e 225, reforça o direito à saúde e à segurança no ambiente laboral, ao mesmo tempo em que estabelece a obrigação do empregador em zelar por tais condições.

A partir da revisão bibliográfica, este artigo busca analisar a responsabilidade civil do empregador nos casos de acidentes de trabalho, com ênfase nos requisitos necessários para a configuração da obrigação de indenizar, como a conduta do agente, o nexo de causalidade e a comprovação do dano. O objetivo é proporcionar uma reflexão crítica sobre o equilíbrio entre os direitos dos trabalhadores e as obrigações dos empregadores no contexto contemporâneo.

A abordagem proposta considera não apenas os aspectos legais, mas também as implicações sociais e econômicas dos acidentes de trabalho, destacando a importância de um sistema jurídico eficaz para assegurar a reparação justa e a prevenção de novos eventos danosos.

O problema de pesquisa a ser analisado é qual o tipo de responsabilidade civil do empregador em casos de acidente de trabalho?

O objetivo da pesquisa respalda-se no intuito de analisar a responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes no trabalho, levando em consideração a fundamentação jurídica, doutrinas, jurisprudências, afim de esclarecer ao grupo de empregados e seus familiares os seus direitos quando há acidentes no ambiente de trabalho, bem como para que sirva de objeto de pesquisa à outros pesquisadores, por este motivo em um primeiro momento da pesquisa, buscou-se a conceitualização do que é acidente de trabalho, bem como as suas modalidades de doença ocupacional e acidente de trajeto.

Neste prisma, inicia-se o trabalho conceituando o termo acidente de trabalho e suas disposições gerais, verificando as suas diferentes ramificações como a doença ocupacional e o acidente de

trajeto, como também se estuda os benefícios previdenciários inerentes ao empregado acidentado.

No capítulo seguinte, aplica-se a conceituação da responsabilidade civil, sua previsão legal, bem como suas duas vertentes, sendo elas a objetiva e subjetiva. Para a finalização do capítulo, se estuda a responsabilidade civil do empregador quando o empregado é acometido por um acidente de trabalho.

Por fim, a pesquisa analisa a reparação material e extrapatrimonial no acidente de trabalho e o posicionamento dos Tribunais Trabalhistas com relação à pensão vitalícia que é devida em alguns casos de acidentes no trabalho, como faz-se um estudo de caso e julgados sobre o tema.

2. ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇAS OCUPACIONAIS E ACIDENTE DE TRAJETO

Antes de adentrar ao tema, faz-se necessário entender a definição de acidente, que segundo o dicionário on-line de Português, é uma “ocorrência, situação inesperada” (DICIO, 2024, [online]). No contexto de acidente no ambiente de trabalho, Castro e Lazzari trazem a seguinte definição:

O acidente é um fato violento, no sentido de que produz violação à integridade do indivíduo. É da violência do evento que resulta a lesão corporal ou a perturbação funcional que torna o indivíduo incapaz, provisória ou definitivamente, ou lhe causa a morte. O acidente que não gera danos à integridade do indivíduo não integra, portanto, o conceito. Ele decorre de um evento súbito. O fato causador do infortúnio é abrupto, ocorre durante curto lapso de tempo, embora seus efeitos possam acontecer tempos após (as chamadas sequelas) (Castro; Lazzari, 2023, p. 392).

Ou seja, uma situação inesperada que gera um fato violento que produz uma violação à integridade do trabalhador e tem como resultado uma lesão ou impedimento funcional que torna temporariamente ou definitivamente incapaz o empregado é considerado acidente de trabalho, e para isso a legislação traz benefícios a fim de proteger os empregados acometidos por esse tipo de situação. A Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, no caput do seu artigo 19 caracteriza o que é acidente de trabalho e protege o segurado que o sofre:

Art. 19 Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (Brasil, 1991).

Caracteriza-se como acidente de trabalho típico, aquele que ocorre no exercício do trabalho devido um fato súbito e violento. Nesse sentido:

O acidente do trabalho típico é o que resulta de evento repentino e violento, no qual se identificam, facilmente, o dano e o nexo causal. O acontecimento deverá ser brusco, instantâneo, traumatizante e ter relação com as condições do trabalho, ou seja, resultar do próprio exercício da atividade laboral (Ayre; Corrêa, 2017, p. 3).

Sendo assim, caso o trabalhador sofra qualquer uma das modalidades de acidente de trabalho, a Previdência Social prevê um benefício como forma de não o deixar desamparado, benefício este que pode ser de caráter permanente ou temporário a depender da incapacidade adquirida do trabalhador (Brasil, 1991). Ainda nesse sentido, a Lei nº 8.213/91, em seu artigo 118, estabelece que caso o segurado sofra acidente de trabalho e fique incapacitado por um período superior a quinze dias, ele terá resguardado o direito de estabilidade provisória no emprego por um período de doze meses após a data de cessação do benefício (DCB) (Brasil, 1991).

O número de acidentes do trabalho ocorridos anualmente ainda é de valor elevado, conforme pesquisa realizada pelo Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho no ano de 2021, considerando a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) o levantamento de acidentes típicos é de aproximadamente 349.393; acidentes de trajeto foi no total de 96.226; e doenças do trabalho chegou ao marco de 19.348, conforme estabelece a pesquisa (Brasil, Ministério da Previdência Social, 2023). É certo que o acidente de trabalho possui diversas implicações, considerando inclusive a possibilidade de levar o empregado a óbito, como foi o caso do exemplo citado acima.

Além da modalidade típica do acidente de trabalho a legislação prevê a mesma proteção para os trabalhadores que, devido ao exercício do trabalho, ficam sujeitos a doenças que anteriormente não tinham ou não adquiririam se não fosse pelo fato de movimentos repetitivos do trabalho, peso, entre outras possibilidades, tais como doenças profissionais e do trabalho, conforme prevê o Artigo 20, incisos I e II da Lei nº 8.213 de 1991 (Brasil, 1991).

Cumprе esclarecer que as doenças ocupacionais se equiparam ao acidente de trabalho e essa equiparação vem disposta na própria Lei nº 8.213/1991. Há que se pontuar, portanto, que nos termos do §1º do art. 20 da Lei nº 8.213/91, o legislador veda a consideração de doença do trabalho nos casos de:

[...] doença degenerativa; doenças inerentes a grupo etário; doença que não produza incapacidade laborativa e doença endêmica adquirida por segurado

habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho” (Brasil,1991).

Para melhor conceituação do termo doença ocupacional, Antônio Lopes traz que:

Por sua vez, as doenças do trabalho, também chamadas de “mesopatias”, ou “moléstias profissionais atípicas”, são aquelas desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionem diretamente. Decorrem igualmente de microtraumatismos acumulados. Contudo, por serem atípicas, exigem a comprovação do nexo de causalidade com o trabalho, via de regra por meio de vistoria no ambiente laboral (art. 20, II) (Monteiro, 2024, p. 26).

Nesse sentido, “as doenças ocupacionais são aquelas deflagradas em virtude da atividade laborativa desempenhada pelo indivíduo” (Castro; Lazzari, 2023, p. 291). Ainda, tem-se que elas “resultam de constante exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, ou mesmo do uso inadequado dos novos recursos tecnológicos, como os da informática” (Stephanes, 1998, p. 219).

A redação do artigo 20, da Lei nº 8.213/1991 diferencia em seus incisos a doença profissional e a do trabalho. Para obedecer ao recorte da pesquisa, serão tratadas neste texto de forma geral como o instituto da doença ocupacional. Assim sendo, entende-se como doença ocupacional aquelas que foram desencadeadas especialmente pelo trabalho, como por exemplo um empregado que todos os dias trabalha com cargas elevadas é diagnosticado com hérnia de disco, essa doença é considerada ocupacional.

Nos casos de doenças ocupacionais, aplica-se a equiparação ao acidente típico, ou seja, o segurado terá direito ao benefício por incapacidade acidentária, estabilidade de 12 meses após a data de cessação do benefício previdenciário conforme prevê o artigo 118 da Lei nº 8.213 de 1991 (Brasil, 1991). Todavia, cabe ao perito médico do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) caracterizar a natureza acidentária da incapacidade do segurado (Goes, 2022, p.183).

Conforme prevê a legislação, o acidente deverá necessariamente ser caracterizado de forma técnica em perícia médica federal, conforme prevê o artigo 337 do Regulamento da Previdência Social “o acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela Perícia Médica Federal, por meio da identificação do nexo entre o trabalho e o agravo” (Brasil, 1999). A exemplo, pode-se citar um segurado que ficou incapaz devido ao trabalho, caso em perícia médica seja evidenciado o nexo de causalidade entre o trabalho, equipara-se ao acidente de trabalho para

todos os fins legais, inclusive indenizações, conforme está previsto no §5º do Regulamento da Previdência Social: “§ 5º Reconhecidos pela Perícia Médica Federal a incapacidade para o trabalho e o nexo entre o trabalho e o agravo, na forma prevista no § 3º, serão devidas as prestações acidentárias a que o beneficiário tiver direito” (Brasil,1999). Portanto, entende-se como doença ocupacional ou do trabalho, aquela que adquirida pelo exercício das atividades profissionais em razão da condição de trabalho.

Por equiparação, o legislador através do artigo 21 da Lei 8.213/91, nos incisos IV, alínea d, enumera outra causa, que é conhecida por acidentes in itinere, que são aqueles acidentes ocorridos no trajeto do trabalho seja da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência (Brasil, 1991). Nesse sentido, para melhor compreensão do acidente de trajeto, Castro e Lazzari conceituam como:

Acidente in itinere, ou de trajeto, é expressão utilizada para caracterizar o acidente que, tendo ocorrido fora do ambiente de trabalho, ainda assim se considera acidente do trabalho, pois decorrente do deslocamento do segurado entre sua residência e o local de trabalho e vice-versa (Castro; Lazzari, 2023, p. 291).

Ou seja, acidente de trajeto é o ocorrido no deslocamento do empregado de sua casa para o trabalho ou do trabalho para casa. A relevância do acidente de trajeto é tão importante que em pesquisa realizada pelo Anuário Estatístico da Previdência Social 2021, republicada pela Associação Brasileira de Medicina do Trabalho foram evidenciados 96.226 acidentes de trajeto no ano de 2021. Houve um aumento significativo, considerando que em 2020 foram 61.014 casos (ABMT, 2021).

Geralmente, o empregador não fica responsável por indenizar o empregado nos casos de acidente de trajeto. No ano de 2015, um empregado que trabalhava em uma hamburgueria como atendente, relatou que trabalhava das 21h50min às 5h50min e no dia 26 de maio de 2015, por volta das 6h00min sofreu um acidente no retorno para casa. Em seu relato, contou que no turno do dia 25 foi submetido a um trabalho muito exaustivo pela falta de oito empregados em sua equipe, em razão da exaustão, dormiu pilotando sua moto. Por causa do acidente ficou paraplégico. Ao julgar o Recurso de Revista da empregadora, o Tribunal Superior do Trabalho a isentou de responsabilidade pelo acidente (TST, 2024).

É importante ressaltar que no caso de um trabalhador que sofre um assalto enquanto se dirige ao trabalho ou retorna para casa e, infelizmente, vem a falecer considera-se também como acidente de trajeto, conforme descreve Gustavo Garcia: “Trata-se, no caso, do acidente de

trabalho in itinere, ou seja, acidente de trajeto, como na hipótese do empregado que é assaltado no percurso para o trabalho ou para casa e acaba falecendo” (Garcia, 2023, p. 346).

Assim sendo, caso o trabalhador sofra um acidente no caminho do trabalho ou na volta do trabalho considera-se, para todos os fins legais, como acidente de trabalho, adquirindo assim direito de receber os benefícios previdenciários e possíveis indenizações do empregador se evidenciado o nexo de causalidade.

3. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR: OBJETIVA E SUBJETIVA

A palavra responsabilidade deriva do termo latim *respondere*, que basicamente significa a obrigação que alguém tem de reparar ou pagar um dano a outrem devido um ato praticado. Responsabilidade civil é a expressão usada para diferenciar de outras modalidades de responsabilidade, bem como exigir uma reparação civil como uma forma de pena (Melo, 2013). Raimundo Simão de Melo exemplifica a finalidade da responsabilidade civil como: “A finalidade da responsabilidade civil é garantir o direito do lesado à segurança, mediante pleno ressarcimento dos danos que sofreu, restabelecendo-se na medida do possível o status quo ante, atendendo a uma necessidade moral, social, jurídica e de justiça” (Melo, 2013, p. 257).

Quando se trata de responsabilidade acidentária, o empregador responde pelo risco originado por sua atividade econômica, caso o resultado do acidente seja a redução ou perda da capacidade laborativa, independentemente de culpa a autarquia previdenciária (INSS) deve indenizar o segurado com um pagamento de uma renda mensal (Cairo Júnior, 2002, p. 80).

A responsabilidade civil, está inserida na esfera do Direito Civil, mas assume relevância no Direito do Trabalho quando envolve relações entre empregado e empregador, especialmente em situações de ação ou omissão que podem resultar em danos e tem previsão legal no Artigo 927 do Código Civil “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (Brasil, 2002).

Tartuce, diferencia a responsabilidade direta e indireta, sendo que a direta é a prevista nas normas de direito do trabalho, enquanto a indireta diz respeito à responsabilidade do empregador por atos do empregado (Tartuce, 2023, p. 832). O Código Civil, em seu artigo 932, inciso III, estabelece como responsáveis pela reparação civil: “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (Brasil, 2002).

Assim sendo, pode-se citar como responsabilidade direta os casos de doença ocupacional, que são casos de segurança no ambiente de trabalho, por outro lado a responsabilidade indireta pode atuar nos casos de imprudência do empregador, como por exemplo a não disponibilização de equipamentos de proteção individual aos empregados (Tartuce, 2023, p. 832).

Do ponto de vista jurídico, a responsabilidade está intimamente ligada ao aspecto patrimonial, uma vez que o responsável deve compensar a parte prejudicada utilizando seus bens ou patrimônio. Assim, a responsabilidade pela reparação só se manifesta quando a obrigação não é cumprida de forma voluntária, situação que permite ao credor reivindicar o cumprimento da obrigação pelo devedor (Bonho; Carvalho; Araújo, 2018, p.19). Para exemplificar, caso um motorista bata no carro de outro motorista, o culpado assume para si a responsabilidade civil de reparação e para a responsabilização civil é necessário o cumprimento de alguns requisitos, como por exemplo conduta do agente, ocorrência de dano, nexo de causalidade (Gagliano; Pamplona, 2021).

Conforme inteligência do artigo 186 do Código Civil “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (Brasil, 2002).

Para Gonçalves, “a análise do artigo supratranscrito evidencia que quatro são os elementos essenciais da responsabilidade civil: ação ou omissão, culpa ou dolo do agente, relação de causalidade, e o dano experimentado pela vítima” (2024, p. 22). O nexo de causalidade está presente no verbo “causar” do artigo 186 do Código Civil, ou seja, não há obrigação de indenização sem a relação ou nexo de causalidade do agente com o dano à vítima (Gonçalves, 2024, p. 23). Nesse sentido:

Relação de causalidade – É a relação de causa e efeito entre a ação ou omissão do agente e o dano verificado. Vem expressa no verbo “causar”, utilizado no art. 186. Sem ela, não existe a obrigação de indenizar. Se houve o dano, mas sua causa não está relacionada com o comportamento do agente, inexistente a relação de causalidade e também a obrigação de indenizar. Se, verbi gratia, o motorista está dirigindo corretamente e a vítima, querendo suicidar-se, atira-se sob as rodas do veículo, não se pode afirmar ter ele “causado” o acidente, pois na verdade foi um mero instrumento da vontade da vítima, está sim responsável exclusiva pelo evento (Gonçalves, 2024, p. 23).

Pode-se citar, ainda, o nexo de concausalidade:

A concausalidade é fato independente e estranho na produção do resultado; ou causa ligada à atividade laborativa, porém concorrente. Esta pode ser: preexistente, concomitante ou superveniente. O indivíduo pode adquirir o

bacilo de Koch e não apresentar a doença, ficando os bacilos alojados em gânglios junto ao hilo pulmonar, formando o que se chama de complexo primário tuberculoso (causa preexistente). Pode acontecer que o operário, trabalhando em lugar exposto a intempéries e umidades constantes, sem períodos de descanso suficientes, apresentando uma queda no seu estado geral de saúde, com diminuição de suas defesas orgânicas, acompanhada de uma doença a partir unicamente do complexo primário tuberculoso. Estamos diante da comprovação da concausalidade das condições agressivas para a eclosão da doença. Estas constituem causas supervenientes, enquanto o complexo primário tuberculoso é causa preexistente (Oliveira, 2007, p. 21).

Portanto, nesse liame, pode-se afirmar que o nexo de causalidade é um elemento indispensável para caracterizar a responsabilização do agente para com a vítima. A exemplo, pode-se citar certos casos de doenças ocupacionais, como a perda de audição que é frequente nas empresas brasileiras, sendo ela parcial ou total a depender da exposição do agente, ou também a síndrome de burnout, problemas ortopédicos devido ao trabalho, a exposição de um agente nocivo, pressão psicológica, o segurado adquire doenças que o incapacita ou limita o seu labor (Golden Cross, 2020, online).

Antônio Lopes Monteiro exemplifica a concausa do risco de trabalho como sendo:

Enquanto as doenças profissionais resultam de risco específico direto (característica do ramo de atividade), as do trabalho têm como causa ou concausa o risco específico indireto. Assim, por exemplo, uma bronquite asmática normalmente provém de um risco genérico e pode acometer qualquer pessoa. Mas, se o trabalhador exercer sua atividade sob condições especiais, o risco genérico transforma-se em risco específico indireto (Monteiro, 2024, p. 26).

Nesse sentido, conforme dispõe a doutrina e a legislação, a responsabilidade civil visa estabelecer as circunstâncias nas quais uma pessoa pode ser considerada responsável pelos danos causados a outra, bem como a extensão da sua obrigação de compensá-los.

Em situações de responsabilidade objetiva, não é necessário comprovar a culpa do agente para que ele tenha a obrigação de indenizar o dano. Essa prova é completamente dispensável, uma vez que a responsabilidade se baseia no conceito de risco. Carlos Roberto Gonçalves (2024) exemplifica a responsabilidade civil objetiva com a teoria do risco, ou seja, para essa teoria, toda pessoa que exerce uma atividade cria um risco de dano à terceiros.

Uma das teorias que procuram justificar a responsabilidade objetiva é a teoria do risco. Para esta teoria, toda pessoa que exerce alguma atividade cria um risco de dano para terceiros. E deve ser obrigada a repará-lo, ainda que sua conduta seja isenta de culpa. A responsabilidade civil desloca-se da noção de culpa para a ideia de risco, ora encarada como “risco-proveito”, que se funda no princípio

segundo o qual é reparável o dano causado a outrem em consequência de uma atividade realizada em benefício do responsável (*ubi emolumentum, ibi onus*); ora mais genericamente como “risco criado”, a que se subordina todo aquele que, sem indagação de culpa, expuser alguém a suportá-lo (Gonçalves, 2024, p.16).

Como exemplo pode-se citar a responsabilidade de compensação devido à presença de risco físico ou ameaça durante as operações comuns da empresa, previsto no parágrafo único do artigo 927, CC: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (Brasil, 2002).

Bruno Miragem, assim descreve a responsabilidade civil objetiva:

Responsabilidade objetiva é aquela em que a obrigação de indenizar se constitui independentemente da demonstração de culpa do agente. Desenvolve-se no direito contemporâneo a partir do século XIX, em parte como consequência do desenvolvimento industrial e tecnológico daquela época, assim como da crescente urbanização da vida de relações. Justifica-se pela impossibilidade prática, ou mesmo a inutilidade da investigação acerca da presença de culpa como critério para definir a responsabilidade do agente. E representa, ao mesmo tempo, o desenvolvimento gradual de um novo parâmetro ético da vida de relações, que identifica fundamento suficiente para imputação de responsabilidade a alguém, com base no risco que sua atividade expõe às demais pessoas (Miragem, 2021, p. 66).

Na mesma linha de raciocínio é importante destacar a descrição de Bonho, Carvalho e Araújo sobre responsabilidade objetiva:

Por fim, temos a responsabilidade objetiva, a qual não depende da comprovação da culpa do agente causador do dano, apenas do nexo de causalidade entre a sua conduta e o dano causado à vítima. Ou seja, mesmo que o agente causador não tenha agido com dolo ou culpa, deverá indenizar a vítima. Por responsabilidade objetiva, enfim, entendemos aquela que dispensa a culpa, bastando a ocorrência do dano. Ela é justificada com base na teoria do risco, a qual defende que, se alguém exerce uma atividade criadora de perigos especiais, deve responder pelos danos que ocasionar a terceiros. Assim, a responsabilidade é decorrente do risco criado pela atividade e não da culpa (Bonho; Carvalho; Araújo, 2018, p. 32).

Ou seja, nesse contexto a responsabilidade objetiva é adquirida e há obrigação de indenizar mesmo na falta de dolo do agente, como por exemplo um caminhão de uma empresa que se envolve em acidentes e danifica a mercadoria ali presente, mesmo não sendo culpada a empresa pode se responsabilizar pelos danos a terceiros.

No que se refere à responsabilidade subjetiva, ela ocorre quando há culpa, Carlos Roberto Gonçalves descreve da seguinte maneira:

Diz-se, pois, ser “subjetiva” a responsabilidade quando se esteia na ideia de culpa. A prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável. Dentro desta concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa (Gonçalves, 2024, p. 15).

A responsabilidade civil subjetiva está claramente prevista leitura do artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988, bem como no artigo 186 do Código Civil. De acordo com a teoria subjetiva, a base para a obrigação de reparar um dano causado está na culpa demonstrada do agente, que deve ter agido de forma dolosa, negligente, imprudente ou imperita. Ou seja: “Diz-se responsabilidade subjetiva as hipóteses em que a imputação da sanção ao agente depende da identificação em sua conduta concreta que dá causa ao resultado antijurídico (no caso da responsabilidade civil, ao dano), de culpa ou dolo” (Miragem, 2021, p. 65).

Assim sendo, o ordenamento civil adotou a teoria da responsabilidade subjetiva e no que concerne às relações de emprego a responsabilidade do empregador em acidente de trabalho está devidamente prevista no Artigo 7º, inciso XXVIII CF/88, onde o legislador opta pela responsabilidade subjetiva: ‘XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa’ (Brasil, 1988).

No contexto da teoria da responsabilidade civil subjetiva a explicação de Rizzardo ajuda a compreender a sua atuação:

Pela teoria da responsabilidade subjetiva, só é imputável, a título de culpa, aquele que praticou o fato culposo possível de ser evitado. Não há responsabilidade quando o agente não pretendeu e nem podia prever, tendo agido com a necessária cautela. Não se pode, de maneira alguma, ir além do ato ilícito para firmar a responsabilidade subjetiva, contrariamente ao que alguns pretendem, com superficialidade, a ponto de ver em tudo o que acontece a obrigação de indenizar, sustentando que, verificado o dano, nasce tal obrigação, sem indagar da culpa do lesado, e impondo, como único pressuposto, o nexo causal entre o fato e o dano (Rizzardo, 2019, p. 26).

Ou seja, enquadra-se como responsabilidade civil subjetiva o ato culposo do empregador que poderia ser evitado. Para uma melhor compreensão, é interessante relembrar o artigo 186 do Código Civil, que define ato ilícito como aquele que envolve uma conduta culposa que infringe

um direito e causa danos a outra pessoa. Nesse tipo de situação, o fator culpa deve ser analisado de forma cuidadosa.

3.1 Qual a responsabilidade civil do empregador em caso de acidente de trabalho

A Constituição Federal no artigo 7º, inciso XXVIII, prevê para os trabalhadores urbanos e rurais o seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização em caso de dolo ou culpa (Brasil, 1988). Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal ao editar a súmula 229 entendeu que a indenização acidentária não exclui o direito comum: “A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador” (STF, 1963). Neste contexto, Rizzardo conclui que:

Conforme se observou do art. 7º, inc. XXVIII, da Carta Federativa, o seguro contra acidentes de trabalho não exclui a indenização comum ou civil quando o empregador incorrer em dolo ou culpa. Ou seja, além da indenização infortúnica (pensão por morte, aposentadoria por invalidez e auxílio-acidente), a cargo do INSS, incide a indenização pelos danos acarretados, sob a razão de que presume o contrato de trabalho a obrigação de garantir ao empregado as condições de plena segurança no trabalho, de salubridade, higiene, conforto e respeito à sua condição humana (Rizzardo, 2024, p. 797).

É mister dizer que as diversas ramificações do direito e suas atuações independentes acabam convergindo. No caso da responsabilidade civil do empregador em caso de acidente de trabalho, é evidente a intersecção do direito do trabalho com o direito civil, pois o direito do trabalho é competente por regulamentar as relações entre empregado e empregador. Diante do cenário da necessidade de maior proteção da vítima, nasce a culpa presumida e posteriormente passa-se a utilizar a teoria do risco que resumidamente foi apresentada na responsabilidade objetiva do artigo 927 do Código Civil. Nesse sentido:

Para o Direito do Trabalho a teoria do risco adotada pelo Código Civil de 2002 possibilitou a adoção da teoria objetiva da responsabilidade civil ligada ao risco profissional, tendo sua previsão no artigo 2º, da

CLT, que determina que a empresa (empregador) assume os riscos da atividade econômica. Ou seja, na medida em que o direito do empregado de não suportar os riscos da atividade é violado, surge o direito de reparação para o empregador (Leal, 2021).

Todavia, não se pode aceitar a ideia de que o empregador seja responsabilizado por todo e qualquer acidente de trabalho ocorrido. Para que se configure a responsabilidade civil do empregador é necessário o ato ilícito mesmo que seja sem intenção. Ainda é essencial a

existência de dano e nexo de causalidade, nesse sentido, Tartuce diferencia a responsabilidade civil do empregador em direta e indireta como sendo:

Como palavras iniciais sobre o tema da responsabilidade civil do empregador, é preciso diferenciar a sua responsabilidade direta da indireta. A primeira se dá pelo desrespeito às normas relativas ao Direito do Trabalho. Já a segunda diz respeito à responsabilidade do empregador por ato de seu empregado ou preposto, nos termos do citado art. 932, inc. III, do Código Civil (Tartuce, 2023, p. 858).

Assim, conclui-se que o recebimento de benefício previdenciário não exclui a responsabilidade do empregador de indenizar o empregado, todavia para que haja responsabilidade civil é necessário a comprovação do dano e nexo de causalidade para com o empregador, porém há várias providências que afastam a responsabilidade do empregador. Arnaldo Rizzardo apresenta as seguintes:

Os empregados são submetidos ao controle de Equipamentos de Proteção Individual – EPIs, assinando o recebimento de instrumentos e vestimentas apropriados; A empresa segue à risca as normas de portarias ministeriais, dando ciência de seus conteúdos aos empregados, mediante constantes palestras, avisos, chamadas sobre situações de perigo em cartazes e outras inscrições; Promove a frequência aos empregados de cursos de segurança, de reciclagem e atualização; Entrega prontuário de segurança e saúde do trabalho, com regras explícitas e representação de situações de perigo; Periodicamente são os empregados examinados pelo setor de saúde ocupacional da empresa; As máquinas ou instrumentos onde são desenvolvidas as atividades sofrem constantes revisões e aferições para verificar o seu bom estado de funcionamento; Afixa letreiro com aviso advertindo para o correto procedimento de iniciar a atividade; Implantados os programas de proteção e prevenção de acidentes, como Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO, Laudo Ambiental, Mapas de Risco, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, Inspeções de Segurança, Treinamentos de Segurança, e Programa de Conservação Auditiva – PCA (Rizzardo, 2023, p. 807).

Neste cenário como a responsabilidade civil do empregador fica à mercê do direito civil, poderá a empresa ser condenada em indenizar por dano moral, material, estético ou até mesmo pensão vitalícia a depender da situação.

4. REPARAÇÃO MATERIAL E EXTRAPATRIMONIAL NO ACIDENTE DE TRABALHO E O POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Acerca da indenização por dano material, Gustavo Nardelli ensina que:

O dano material é aquele traduzido no decréscimo do patrimônio econômico da vítima, seja pelos gastos diretamente relacionados ao tratamento da lesão ou os projetados em decorrência da diminuição da capacidade laboral, esta, que compromete o valor econômico do trabalho, e, assim, terá direito o trabalhador

à indenização compensatória, proporcionalmente ao tempo que a incapacidade durar e o respectivo grau, sendo necessária também perícia médica para sua constatação e aferição (Nardelli, 2014).

Durante o contrato de trabalho, o empregado fica sujeito a diversos perigos, como por exemplo lesões ou danos significativos à saúde do trabalhador e tais lesões ou deteriorações podem acarretar a perdas patrimoniais significativas, como por exemplo tratamento médico, transporte, alimentação especial. Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado traz uma breve uma explicação sobre a correlação entre a perda patrimonial e o dano material:

As lesões acidentárias podem causar perdas patrimoniais significativas ao trabalhador. Em primeiro lugar, no tocante aos próprios gastos implementados para sua recuperação (além daqueles previdenciariamente acobertados, se for o caso). Em segundo lugar, podem produzir restrição relevante ou, até mesmo, inviabilização da atividade laborativa do empregado, conforme a gravidade da lesão sofrida. Tais perdas patrimoniais traduzem dano material, que envolve, desse modo, duas dimensões, segundo o Direito Civil: aquilo que efetivamente se perdeu (dano emergente: despesas efetivadas, por exemplo) e aquilo que razoavelmente se deixou ou deixar-se-á de ganhar (lucro cessante: por exemplo, redução ou perda da capacidade laborativa) Observe-se que a lei civil fixa critérios relativamente objetivos para a fixação da indenização por tais danos materiais. Esta envolve as “despesas de tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença” (art. 1.538, CCB/1916; art. 949, CCB/2002), podendo abranger, também, segundo o novo Código, a reparação “de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido” (art. 949, CCB/2002). É possível que tal indenização atinja ainda o estabelecimento de “uma pensão correspondente à importância do trabalho, para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu” (art. 1.539, CCB/1916; art. 950, CCB/2002) (Delgado, 2018, p. 740).

Ou seja, segundo a análise dos artigos e doutrinas, caso o trabalhador tenha danos patrimoniais provenientes do acidente de trabalho é de responsabilidade do empregador a indenização. Por outro lado, a própria Consolidação das Leis do Trabalho apresenta regulamentações regulares sobre o advento do dano extrapatrimonial disponível no Título II-A, nos artigos 223-A ao 223-G, incorporado à CLT em 2017, por meio da Reforma Trabalhista. Os danos extrapatrimoniais são os cometidos contra a esfera moral ou existencial de um indivíduo ou de uma empresa (Oliveira, 2017).

No que tange ao responsável pela indenização do dano extrapatrimonial o artigo 223-E da CLT traz que: “São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão” (Brasil, 2017). Para melhor exemplificar o responsável pelo dano extrapatrimonial, Sebastião Geraldo ensina:

Primeiramente, cabe repetir que o novo dispositivo trata somente das reparações por dano extrapatrimonial, ou seja, não há qualquer questionamento quanto à responsabilização relativa aos danos materiais sofridos pelos trabalhadores. Em regra, responde pela reparação civil o causador do dano. Para as indenizações por acidente do trabalho ou doenças ocupacionais, o responsável será sempre o empregador, mesmo que o acidente seja proveniente de atos dos seus prepostos ou de outros empregados que estejam no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (Oliveira, 2017, p. 351).

Ou seja, como o novo dispositivo tratou somente do dano extrapatrimonial e não houve questionamento quanto ao dano material, aplica-se subsidiariamente o que prevê o Código Civil e no âmbito trabalhista mesmo que o resultado do acidente tanto se origina de ações de seus representantes quanto de outros funcionários que estejam realizando as atividades a que se destinam, ou em decorrência disso, é de responsabilidade do empregador a indenização (Oliveira, 2017).

Quanto à questão da indenização por dano material, o Tribunal Superior do Trabalho já proferiu decisões provenientes deste assunto:

DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. PERÍODO POSTERIOR À ALTA PREVIDENCIÁRIA. RETORNO AO TRABALHO. DÉFICIT DE MOVIMENTAÇÃO DE 28% DA FLEXÃO DO OMBRO DIREITO E DE 46% DA FLEXÃO DA COLUNA. PENSÃO MENSAL FIXADA EM 5% DA REMUNERAÇÃO. ARTIGOS 944 E 950 DO CÓDIGO CIVIL. AFRONTA. PROPORCIONALIDADE EM RELAÇÃO AO TRABALHO ANTERIOR E NÃO À "CAPACIDADE LABORATIVA GERAL". RECURSO DE REVISTA CONHECIDO E PROVIDO. I. Em relação ao período posterior à alta previdenciária, e havendo constatação de que o empregado não mais pode exercer o seu ofício ou profissão ou que houve redução na capacidade de trabalho, aplica-se o disposto no art. 950 do Código Civil, que prevê o pagamento de pensão mensal "correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu". A incapacidade total ou parcial há que ser apurada mediante perícia técnica, pois, nos termos do art. 156, caput, do CPC, o "juiz será assistido por perito quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico". A prova pericial em que se fixa o percentual da perda da capacidade laborativa ampara-se, em regra, na tabela elaborada pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), de feição genérica e não destinada a reparação de danos pessoais, sob o prisma da responsabilidade civil (arts. 944 e 950 do Código Civil). A fixação do percentual de incapacidade - como sói acontecer - pauta-se em parâmetros objetivos e científicos (característica da tabela da SUSEP) - em conformidade com a "parte do corpo atingida, sem considerar as aptidões laborais da vítima e sua atividade habitual". Tal contexto demanda ao julgador que considere "outros critérios, em especial as especificidades da atividade exercida pela vítima e sua incapacidade para a atividade exercida quando do acidente ou doença que causaram o dano a ser indenizado" (MELO & CUNHA, 2020, p. 250; grifo nosso). A pensão mensal prevista no art. 950 do Código Civil há que ser proporcional à redução da capacidade em relação ao trabalho anteriormente exercido e não à capacidade laborativa geral. II. No caso, o Tribunal Regional,

com fulcro na perícia técnica, registrou que a parte reclamante " perdeu flexão em seu ombro direito e coluna lombar em 28% e 46%, respectivamente ". Não obstante, fixou a pensão mensal prevista no art. 950 do CCB em 5% da remuneração, ao fundamento de que " esses percentuais se referem apenas à flexão do ombro bilateral e da coluna lombar, e não à capacidade laborativa global da reclamante, nem sequer à capacidade global daquelas partes do corpo " (fl. 986-PDF). Afrontou, nesse contexto, o disposto nos arts. 944 e 950 do Código Civil, haja vista que, para uma auxiliar de copa e cozinha (trabalho braçal), a perda da flexão de 28% no ombro direito e de 46% na coluna lombar traduz-se na necessidade de readaptação ou da busca de um novo emprego, ou seja, em algo muito próximo à perda total da capacidade laboral e não de apenas 5%, percentual flagrantemente irrisório. Considerando, todavia, a concausa detectada, a fixação do valor de 50% da remuneração a título de pensão mensal do art. 950 do CCB mostra-se razoável, proporcional e consentâneo com a realidade dos autos. III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento, no aspecto. (RR-296-21.2012.5.09.0068, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 04/10/2024) (Brasil, TST, 2024).

A título de exemplificação, a 7ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento anterior, aplicou ao empregador o pagamento pecuniário da pensão mensal correspondente à importância dos salários em que o empregado se inabilitou devido a um acidente sofrido no trabalho, aplicando o disposto do artigo 950 do CC. No caso em questão, mencionado acima, o empregado é trabalhador braçal com função em auxiliar de cozinha e teve perda significativa de 28% da movimentação do ombro direito, 46% na coluna lombar, inabilitando-o total e permanentemente para a sua função habitual, assim sendo o relator condenou a empresa ao pagamento pecuniário de uma pensão mensal (Brasil. TST, 2024).

Acerca da reparação quando o acidente incorrer em morte, o Código Civil em defesa ao cidadão prevê, em seu artigo 948, a indenização (Brasil, 2002). Neste contexto, a reparação moral em casos de acidentes no trabalho com o resultado morte é um direito garantido aos familiares das vítimas e tem como objetivo a compensação do dano sofrido e da perda recorrente para que amenize o impacto emocional e dor causada aos entes queridos.

Conforme disposto anteriormente sobre a definição do que é acidente de trabalho, entende-se a saúde está relacionada ao equilíbrio do homem e Nívea Maria Santos Souto Maior traz a ideia de que tal equilíbrio está vinculado à integridade psicofísica e nesses casos é sim admissível o dano moral em acidentes de trabalho (Maior, 2007, p.145).

Ao abordar a questão do dano moral em decorrência de morte, é importante considerar a noção de dano moral coletivo. Isso porque a compensação por dano moral não se restringe apenas à

pessoa física diretamente afetada, mas também abrange situações em que essa lesão impacta interesses difusos e coletivos (Garcia, 2024, p. 111).

Assim sendo, caso o resultado morte afete aos familiares do de cujus será fixado um valor pecuniário para sanar ou amenizar o dano causado aos familiares próximos.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS 13.015/14 E 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE MORTE DE TRABALHADOR. QUANTUM INDENIZATÓRIO. Ante uma possível afronta ao art. 5º, V, da CF/88, dá-se provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE MORTE DE TRABALHADOR. QUANTUM INDENIZATÓRIO. É consabido que a lei não estabelece parâmetros objetivos para a quantificação do valor da indenização por danos morais, devendo o Juízo, no exercício do poder discricionário, ao analisar o caso concreto, ficar atento à proporcionalidade e à razoabilidade. A doutrina e a jurisprudência têm se pautado em determinados critérios para a mensuração do montante indenizatório, a saber, a intensidade da culpa e do dano e as condições econômicas e sociais da vítima e do ofensor. Nessa linha, a tariffação do valor não deve ser tão alta que resulte em enriquecimento sem causa, nem inexpressiva a ponto de não mitigar a dor da vítima ou desestimular o causador da ofensa na reiteração da conduta lesiva. Sucede que, em certos casos, os valores arbitrados pelas instâncias ordinárias têm se revelado ora excessivamente módicos ora extremamente elevados, justificando a excepcional intervenção do Tribunal Superior do Trabalho no controle do montante indenizatório. Na vertente hipótese, a Corte Regional reduziu a importância fixada a título de indenização por danos morais - decorrente de acidente do trabalho que culminou na morte do trabalhador -, de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) para R\$ 52.250,00 (cinquenta e dois mil duzentos e cinquenta reais). Considerando-se, portanto, a idade da vítima, a quantidade de herdeiros, o porte econômico da reclamada e a repercussão pedagógica em sua política administrativa, verifica-se que o montante arbitrado pelo Tribunal Regional se revela extremamente irrisório, a balizar sua revisão, a fim de garantir a observância dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, conforme o art. 5º, V e X, da Constituição Federal. Em tal contexto, dou parcial provimento ao recurso de revista para majorar o valor da indenização por danos morais de R\$ 52.250,00 (cinquenta e dois mil duzentos e cinquenta reais) para R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais). Recurso de revista conhecido por afronta ao art. 5º, V, da CF/88 e provido. (TST - RR: 10012284820195020421, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 23/02/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 25/02/2022) (TST, 2019, online).

Nota-se conforme que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto à indenização por dano moral decorrente de morte do trabalhador é favorável e para o cálculo, leva-se em consideração a idade da vítima, quantidade de herdeiros, porte econômico da reclamada e repercussão pedagógica em sua política administrativa.

Conforme mencionado, a legislação prevê aos familiares do falecido uma pensão como forma de reparação dos danos sofridos e caso o resultado do acidente seja a morte do empregado o empregador é responsável, nos termos do artigo 948 do Código Civil (Brasil, 2002).

Ainda sobre o assunto, ressalta-se que em um acidente ocorrido em Minas Gerais, onde o empregado morreu soterrado por grãos de café, a juíza Paola Barbosa de Melo ao analisar os fatos e a responsabilidade do empregador, condenou ao pagamento da indenização por danos morais no valor de R\$ 325.000,00 (trezentos e vinte e cinco mil reais) aos familiares e declarou também a indenização à filha e esposa do empregado. A condenação de danos materiais foi convertida em uma pensão vitalícia a ser paga em única parcela (TRT3, 2022, online).

No que tange ao entendimento superior, a terceira turma do TST, em Recurso de Revista petitionado pela Reclamada, decidiu favorável à Reclamante quanto à condenação do empregador para o pagamento de dois terços da remuneração recebida pelo trabalhador à época do falecimento em razão do desconto de 1/3 da fração correspondente à suas despesas pessoais.

III - RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMADAS TERRA PARÁ CONSTRUTORA EIRELI - EPP E VIA PARÁ CONSTRUTORA LTDA. ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DO EMPREGADO. PENSÃO MENSAL VITALÍCIA DEVIDA AOS SUCESSORES. FORMA DE PAGAMENTO. 1. No caso de morte do trabalhador por acidente de trabalho, o pagamento da indenização não deve ser fixado em parcela única, mas em parcelas mensais, até a duração provável da vida da vítima, nos termos do art. 948, II, do CC. 2. Na esteira da jurisprudência desta Corte e do Supremo Tribunal Federal, para o cálculo da pensão, devem ser considerados 2/3 (dois terços) da remuneração recebida pelo trabalhador na época do falecimento, em razão do desconto de 1/3, fração correspondente a suas despesas pessoais, se vivo estivesse. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RRAg: 1361120185080004, Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Data de Julgamento: 09/06/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/06/2021) (TST,2021, online).

Ou seja, no âmbito da responsabilidade, conforme previsto o artigo 948 do Código Civil, os tribunais têm o entendimento de que se comprovado o acidente de trabalho e a culpa o empregador pode ser condenado ao pagamento de uma pensão vitalícia aos herdeiros e dependentes do empregado, não podendo se confundir com a pensão por morte previdenciária paga pelo INSS.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme relatos históricos, os acidentes no ambiente de trabalho sempre existiram, a grande diferença é que levando em consideração o período pré-industrial, onde não havia sequer uma legislação que protegesse os operários da época, atualmente os empregados possuem diversos direitos que os asseguram, como por exemplo férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e conforme tratado na pesquisa, existem leis que protegem o empregado em caso de acidentes no trabalho.

Mesmo com toda a legislação protegendo os trabalhadores, inclusive com previsão na Constituição Federal vigente, o índice de acidentes no trabalho no Brasil ainda é exorbitante, sendo que grande parte dos trabalhadores sequer reconhecem os seus próprios direitos como a estabilidade de doze meses após a cessação do benefício previdenciário quando ocorre acidentes no trabalho.

A responsabilização do empregador em situações de acidentes no trabalho é um reflexo que remete à necessidade do equilíbrio na relação de emprego, com intuito de garantir a segurança e saúde no trabalho. O arcabouço legal brasileiro na própria Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelo código civil fundamenta a responsabilidade civil do empregador aos danos causados ao empregado em acidentes no trabalho, seja ela objetiva ou subjetiva.

Na pesquisa compreendeu-se que nos primórdios da civilização o aspecto da responsabilidade civil era apenas subjetivo e evolui gradativamente até a os moldes objetivos, assim sendo trata-se a conceitualização e fundamentação legal da reponsabilidade civil que se utiliza do código civil como legislação subsidiária, pois conforme prevê nos casos em que a CLT é omissa é necessário a utilização do código civil, logo busca-se que mesmo o empregador não tendo culpa direta no acidente, pode haver responsabilização pelo fato do empregado estar no ambiente de trabalho.

Ao responder o problema de pesquisa, ficou demonstrado que a responsabilidade civil do empregador em casos de acidente de trabalho pode ser objetiva ou subjetiva, dependendo das circunstâncias específicas do caso e da interpretação jurídica aplicável. Ambas as formas estão previstas no ordenamento jurídico brasileiro, com fundamentos diferentes.

A Responsabilidade Civil Objetiva, baseia-se no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, que prevê a responsabilidade independentemente de culpa, nos casos em que a atividade

normalmente desenvolvida pelo empregador implicar, por sua natureza, riscos ao trabalhador. Essa responsabilidade é aplicada com base na teoria do risco. Nesta teoria, o empregador responde pelo dano causado ao trabalhador apenas pelo fato de sua atividade ser intrinsecamente perigosa, dispensando a necessidade de comprovação de culpa.

Já na Responsabilidade Civil Subjetiva, prevista no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988, aplica-se quando é necessário comprovar a culpa ou dolo do empregador no acidente de trabalho. Nesse caso, o trabalhador precisa demonstrar a conduta culposa ou dolosa, tendo agido de forma negligente, imprudente ou com imperícia. Há que se comprovar o nexo de causalidade e o dano.

Os tribunais brasileiros têm se inclinado a aplicar a responsabilidade objetiva em atividades de risco, com base na proteção constitucional ao trabalhador e na busca pela prevenção de acidentes. Entretanto, em situações que não envolvam atividades de risco, a responsabilidade subjetiva é a regra, exigindo a comprovação de culpa.

Em resumo, a natureza da responsabilidade (objetiva ou subjetiva) dependerá da atividade exercida pela empresa e das circunstâncias que envolveram o acidente de trabalho.

Para finalizar, a pesquisa buscou também analisar quanto a reparação patrimonial e extrapatrimonial que é devida ao empregado e o entendimento Superior nos casos, sendo de obrigação do empregador o pagamento das verbas matérias como tratamentos, consultas, até mesmo o decréscimo no patrimônio, bem como no caso mais gravoso onde há a morte do empregado compreende-se que é de responsabilidade do empregador conforme a aplicação da legislação vigente a o pagamento das despesas e prestação alimentos às pessoas a quem o morto os devia, há entendimento jurisprudencial para a concessão de pensão vitalícia aos familiares da vítima.

Conclui-se, portanto, que a evolução histórica e inovação da legislação, no âmbito da obrigação do empregador para reparar os danos sofridos pelo empregado seja ele por responsabilidade subjetiva ou objetiva, confirma-se na regra geral do Código Civil adotada pelo ordenamento jurídico obrigando assim o empregador a reparar os danos tanto patrimoniais, extrapatrimoniais quando o empregador sofre acidente de qualquer modalidade, podendo ser de doença ocupacional, acidente de trajeto ou acidente comum de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MEDICINA DO TRABALHO, ABMT. **Estatísticas de Acidentes de Trabalho de 2021 - Dados Oficiais**. 9 FEV. 2023. Disponível em: <https://abmt.org.br/noticias/estatisticas-de-acidentes-de-trabalho-de-2021-dados-oficiais/>. Acesso em: 10 dez. 2024.
- AYRES, Dennis de O.; CORRÊA, José Aldo P. **Manual de Prevenção de Acidentes de Trabalho**, 3ª edição. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597013092. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013092/>. Acesso em: 04 conjuntos. 2024.
- BARROS, Adriano Leite. **A indústria do dano moral na relação de trabalho**. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60672591/A_INDUSTRIA_DO_DANO_MORAL_NA_RELACAO_DE_TRABALHO20190922-80372-n5opue-libre.pdf. Acesso em: 22 nov. 2024.
- BONHO, Luciana T.; CARVALHO, Francisco T de; ARAUJO, Marjorie de A.; et al. **Responsabilidade civil**. Porto Alegre: Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595024199. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595024199/>. Acesso em: 15 set. 2024.
- BRASIL, Brasília, **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**, Dispõe sobre os planos da previdência social e dá outras providências, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm?hsCtaTracking=8dbf00ec-3047-42cb-bdec-5135b6af0ce5%7C75c3cf15-d229-48dd-ad4a-7c2ca608a1d7, Acesso em: 29 ago. 2024.
- BRASIL, Ministério da Previdência Social. **Acidentes de Trabalho caem 25,6% no Brasil em 10 anos**: Levantamento está no Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho 2021. Estatísticas. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/maio/acidentes-de-trabalho-caem-25-6-no-brasil-em-10-anos#:~:text=Se%20comparados%20ao%20per%C3%ADodo%20anterior,mulheres%2C%2034%2C2%25>. Acesso em: 13 set. 2024.
- BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Súmula 229**: Seguro de acidentes de trabalho. Portal do STF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=3355>. Acesso em: 22 nov. 2024.
- BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Familiares de trabalhador que morreu soterrado por grãos de café serão indenizados**. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2024. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/familiares-de-trabalhador-que-morreu-soterrado-por-graos-de-cafe-serao-indenizados>. Acesso em: 23 nov. 2024.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Jurisprudência: Acórdão relacionado ao processo n.º 455052b4118376ea2e0a0cfa51f61d70**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#455052b4118376ea2e0a0cfa51f61d70>. Acesso em: 22 nov. 2024.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Processo TST RRAg 136-11.2018.5.08.0004**. JusBrasil, 2024. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1230287558>. Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Atualizado pela Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 dez. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 dez. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 22 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Hamburgueria é responsável por acidente de trajeto que deixou atendente paraplégico**. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/hamburgueria-%C3%A9-respons%C3%A1vel-por-acidente-de-trajeto-que-deixou-atendente-parapl%C3%A9gico>. Acesso em: 22 nov. 2024.

CAIRO JUNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 2002. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4597>. Acesso em: 15 set. 24.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João B. **Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559646302. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559646302/>. Acesso em: 05 set. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 18ª edição. São Paulo, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do Trabalho no Brasil: Formação e Desenvolvimento - colônia, império e república**. 2 ed. São Paulo: Juspodivm, 2024.

DICIO, Dicionário Online de Português, Porto: 7 graus, 2024. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/acidente/>. Acesso em: 26 ago. 2024

FERNANDES, Leonardo. **Acidente de trabalho: danos morais, estéticos e materiais**. JusBrasil, 10 nov. 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/acidente-de-trabalho-danos-morais-esteticos-e-materiais/143990369>. Acesso em: 22 nov. 2024.

GAGLIANO, Pablo Stolze; Pamplona Filho, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª Edição 2024. 19th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.111. ISBN 9788553622849. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622849/>. Acesso em: 13 nov. 2024.

GÓES, Hugo. **Manual de Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559645305. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559645305/>. Acesso em: 13 conjuntos. 2024.

- GOLDEN CROSS. **Doenças ocupacionais:** o que são, exemplos e como prevenir. Blog Golden Cross. Disponível em: <https://blog.goldencross.com.br/doencas-ocupacionais/>. Acesso em: 22 nov. 2024.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9786553629479. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553629479/>. Acesso em: 15 set. 2024.
- MAIOR, Nívea Maria Santos Souto. **A indústria do dano moral na relação de trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, 2007.
- MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador;** São Paulo: LTR Editora LTDA, 2013.
- MELO, Thauany. **Incêndio mata funcionário e deixa feridos em distribuidora de polo petroquímico em Goiás.** 19 mai. 2024. G1 – Goiás. Disponível em: <https://g1.globo.com/go/goias/noticia/2024/05/19/incendio-mata-funcionario-e-deixa-feridos-em-base-de-combustivel-de-polo-petroquimico-em-goias.ghtml>. Acesso em: 13 set. 2024.
- MIRAGEM, Bruno. **Responsabilidade Civil.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788530994228. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530994228/>. Acesso em: 16 set. 2024.
- MONTEIRO, Antônio Lopes. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9786553628533. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553628533/>. Acesso em: 15 set. 2024.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017, modificada pela MP n. 808,** de 14 novembro de 2017. 2017. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/35810/REVISTA-TRT3-Edicao-Especial-Reforma-Trabalhista-333-368.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 out. 2024.
- RIZZARDO, Arnaldo. **Responsabilidade Civil, 8ª edição.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788530986087. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530986087/>. Acesso em: 17 conjuntos. 2024.
- SANTOS, Marcelo Góis; RODRIGUES, Douglas Carvalho. **A responsabilidade do empregador nos acidentes de trabalho.** Migalhas, 12 abr. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/344476/a-responsabilidade-do-empregador-nos-acidentes-de-trabalho>. Acesso em: 22 nov. 2024.
- SILVA, Nilson Amaral. **A responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho.** Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, (100), 2012. Disponível em: <https://ri.unipac.br/repositorio/wp-content/uploads/2019/08/NILSON-AMARAL-SILVA.pdf>. Acesso em 06 dez. 2024.
- STEPHANES, Reinhold. **Reforma da Previdência sem segredos.** Rio de Janeiro: Record, 1998.

TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559647910. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559647910/>. Acesso em: 15 set. 2024.

AS TELETRABALHADORAS E OS DESAFIOS ATINENTES AO MEIO AMBIENTE LABORAL EM TEMPOS DIGITAIS E PÓS-PANDÊMICOS

TELEWORKERS AND THE CHALLENGES RELATED TO THE WORK ENVIRONMENT IN DIGITAL AND POST-PANDEMIC TIMES

Juliane Caravieri Martins⁷⁴

Cicília Araújo Nunes⁷⁵

Bárbara de Andrade Plazzi Vilarinho⁷⁶

RESUMO

O teletrabalho cresceu significativamente nos últimos anos, especialmente em razão da aceleração desse processo de fortalecimento do mundo virtual provocada pela pandemia de Covid-19. Dessa forma, o presente trabalho possui o objetivo de compreender os desafios que o meio ambiente de trabalho apresenta à saúde psicofísica das mulheres na era digital, destacando a importância de garantir um meio ambiente laboral hígido e sadio. O recorte de gênero se justifica diante da sobrecarga que é imposta às mulheres em razão da divisão sexual do trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Saúde Psicofísica. Divisão Sexual do Trabalho.

ABSTRACT

Teleworking has grown significantly in recent years, especially due to the acceleration of this process of strengthening the virtual world caused by the Covid-19 pandemic. Thus, this study aims to understand the challenges that the work environment presents to the psychophysical health of women in the digital age, highlighting the importance of ensuring a healthy and sound work environment. The gender perspective is justified given the overload imposed on women due to the sexual division of labor.

Keywords: Telework. Psychophysical Health. Sexual Division of Labor.

⁷⁴ Pós-doutoranda em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente pela Universidade de Araraquara (UNIARA), Professora Adjunta na Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie e Doutora em Ciências no Programa Interdisciplinar em Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (USP). E-mail: jcaravieri@ufu.br.

⁷⁵ Professora na Faculdade de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, Mestra em Direito e Graduada em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). E-mail: cicilia_nunes@hotmail.com.

⁷⁶ Advogada e Analista Universitária no Núcleo de Práticas Jurídicas da UEMG (Universidade Estadual do Estado de Minas Gerais) - Campus Ituiutaba. Fiscal no Posto de Atendimento Pré-processual (PAPRE) do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC/TJMG) implementado na UEMG - Campus Ituiutaba. E-mail: barbara.vilarinho@uemg.br.

1. INTRODUÇÃO

No contexto contemporâneo da globalização neoliberal, há crescente processo de precarização das relações de trabalho em favor da competitividade empresarial regada por lucros astronômicos, inclusive mediante o uso “desvirtuado” da tecnologia. Isso não significa que a adoção de padrões técnicos mais modernos, sistemas informatizados, plataformas digitais e novas configurações tecnológicas – a exemplo da inteligência artificial - devam ser repelidas do mundo do trabalho. Apesar do avanço tecnológico que impacta o mercado de trabalho ante a alardeada Quarta Revolução Industrial ou Revolução 4.0⁷⁷, deve-se garantir o respeito ao ser humano trabalhador e ao meio ambiente laboral sadio e equilibrado como condições sine qua non nas relações laborativas sob pena de se chancelar a escravidão digital moderna. Consoante elucidam Lemos e Lima (2021, p. 51893):

A velocidade da difusão das tecnologias emergentes e das inovações generalizadas é uma característica marcante da indústria 4.0. Vivemos num mundo ágil. O que ocorre do outro lado do globo pode ser assistido on-line pela outra parte. É a realidade virtual do mundo atual. É neste mundo tecnológico, modificado pelos algoritmos e ambigualmente conectado, que se desenvolve a passos largos um novo formato de organização laboral, totalmente verossímil com a sistemática de trabalho proposta pela evolução da telemática: o teletrabalho, principalmente neste momento de pandemia, causada pelo novo coronavírus, Covid-19. O teletrabalho está intrinsecamente ligado à ideia de modernidade.

A tecnologia deveria permitir que o ser humano fosse mais senhor do seu tempo, administrando-o mais livremente a fim de ampliar o período dedicado à família, ao lazer, à cultura etc. ao invés de escravizá-lo com jornadas exaustivas que ultrapassam a delimitação têmporo-espacial entre trabalho e vida privada. Entretanto, essa situação não está presente na maioria dos contratos de teletrabalho regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),

⁷⁷ “O trabalho, categoria central até agora da vida social para a busca da sobrevivência da grande maioria, será afetado de forma estrutural. A proximidade da introdução em escala significativa da inteligência artificial (IA) muda a inserção das pessoas nos processos produtivos, que deverão dividir e, muitas vezes, se submeter às decisões propostas pelos robôs e seus algoritmos. Países menos desenvolvidos com mão de obra relativamente barata demorarão a sentir o impacto da substituição por robôs, mas as quedas de custo das novas tecnologias e as transnacionais levarão à sua propagação mundial. Esta nova revolução industrial, muitas vezes, denominada de Indústria 4.0, é extremamente abrangente no que tange a setores de atividade e a qualificação da força de trabalho. Atinge os setores da indústria e agricultura que cada vez mais estão ligados à prestação de serviços, ao setor terciário, borrando os limites entre os tradicionais setores da economia” (CACCIAMALI, Maria Cristina e SILVA, Maria de Fátima José da. **Regulação e o mercado de trabalho no futuro**. In: MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso; NUNES, Cicília Araújo (org.). **Os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores ante os retrocessos no mundo do trabalho**. Coleção Trabalho, cidadania e inclusão social: diálogos interdisciplinares. v. 1. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2019, p. 35-36).

especialmente ao ser realizado por mulheres, porque se utiliza intensivamente dos meios informatizados e telemáticos para o exercício do labor, dificultando a desconexão do trabalho.

Nessa conjuntura, o teletrabalho utiliza, intensivamente, dos meios informatizados, estando a teletrabalhadora fora do estabelecimento do empregador, atuando à distância em home-office, em espaços colaborativos chamados de coworking, enfim, em qualquer local fora da empresa em que seja possível o exercício do labor, havendo a prestação dos serviços por jornada ou tarefa, normalmente sem o controle do tempo. Consoante Leite (2019, p. 233-234), o teletrabalho “[...] ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço [...]. A subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. [...]”.

As circunstâncias sociais e econômicas atuais impõem às teletrabalhadoras o exercício de duplas e triplas jornadas ao tentarem conciliar o contrato de teletrabalho com o cuidado de filhos e pessoas idosas delas dependentes, além das tarefas domésticas recorrentemente invisibilizadas, aumentando, sobremaneira, a carga de trabalho dessas mulheres, expondo-as mais intensamente aos riscos psicossociais. Assim, as teletrabalhadoras estão mais expostas aos riscos psicossociais decorrentes de seu labor porque “a ideia linear de início e fim do trabalho é substituída pela constância com que o trabalhador executa as atividades de trabalho permanentemente conectado, produzindo e se produzindo” (LIMA; OLIVEIRA, 2017, p. 124).

A partir de 2019, em razão da pandemia mundial causada pelo coronavírus (SARS-CoV-2), houve impactos globais imensuráveis nas relações de trabalho, no Brasil muitos empregados foram demitidos de suas ocupações e outras empresas, para não demitirem, adotaram o teletrabalho em home-office com o uso intensificado da tecnologia. No desempenho desta modalidade de trabalho à distância, houve a confusão entre os ambientes laboral e residencial, ampliando a jornada de trabalho das teletrabalhadoras muito além dos limites legais, dificultando a desconexão do labor e o cumprimento dos intervalos para descanso e refeição. Tal situação afrontou o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, dificultando a concretude do trabalho digno nas relações de teletrabalho firmadas por mulheres em tempos digitais e pandêmicos, algo que ainda permanece nesse período pós-pandemia, contribuindo para o adoecimento mental laboral das teletrabalhadoras.

Assim, o presente estudo dividiu-se em duas partes. Primeiramente, revisitou-se o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho sadio e hígido e a concepção de trabalho digno para as teletrabalhadoras. Posteriormente, com viés crítico, analisou-se a regulamentação do

teletrabalho no texto celetista, evidenciando os desafios enfrentados pelas teletrabalhadoras em tempos digitais e pós-pandêmicos que aumentam os riscos psicossociais e o adoecimento mental nessa modalidade laborativa, especialmente no caso das mulheres. Como metodologia científica, a pesquisa utilizou o método dialético e a técnica de pesquisa bibliográfica, averiguando a literatura sobre o tema e a legislação regente dos institutos jurídicos.

Portanto, sem exaurir os questionamentos em relação ao teletrabalho exercido pelas mulheres, o estudo objetivou contribuir para as discussões sobre as implicações de trabalho e gênero, destacando a importância de garantir a saúde psicofísica das teletrabalhadoras.

2. REVISITANDO O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SADIO E EQUILIBRADO E O TRABALHO DIGNO

O meio ambiente é direito fundamental de todos (art. 225 da CF) alcançando todas as pessoas, sem distinção de sexo, idade, etnia, nacionalidade etc. em respeito aos princípios constitucionais de isonomia e não discriminação (art. 5º, caput, da CF). Na análise de Diniz (2009, p. 723), “fácil é perceber que o bem ambiental não é *res nullius*, por ser, diante do comando constitucional, uma *res communi omnium*. A sua titularidade é do povo. [...] não integrando o patrimônio particular de qualquer pessoa”.

O meio ambiente laboral é uma das facetas integrantes do ambiente geral, a saber: o meio ambiente natural ou físico constituído pelo solo, água, ar, flora e fauna; o meio ambiente artificial integrado pelas edificações urbanas e rurais criadas artificialmente pelo homem; o meio ambiente cultural formado pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico oriundo de obra humana e o meio ambiente do trabalho representado pelo local onde as pessoas desempenham suas atividades laborativas, sejam remuneradas ou não. Segundo Silva (2003, p. 24), o ambiente laboral é:

[...] um complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam. Esse complexo pode ser agredido e lesado tanto por fontes poluidoras internas como externas, provenientes de outras empresas ou de outros estabelecimentos civis de terceiros – o que põe também a questão da responsabilidade pelos danos ambientais [...].

Ao conceituar o meio ambiente do trabalho, Feliciano (2013, p. 13, grifo no original) parte da descrição legal do art. 3º, I da Lei nº 6.938/1981, afirmando ser o “conjunto (=sistema) de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que

incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem”. Por seu turno, Leite (2019, p. 720) evidencia que no meio ambiente do trabalho há correlação entre o direito à vida, à segurança e à saúde do trabalhador, pois “[...] esses direitos, na verdade, constituem corolários dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania”.

Apresenta-se, assim, a concepção moderna de meio ambiente do trabalho que se relaciona aos direitos humanos e fundamentais com assento na Constituição da República – sob a influência do fenômeno da constitucionalização do Direito⁷⁸ -, em especial o direito à vida, à segurança e à saúde, superando a concepção tradicional pátria que vinculava o ambiente laboral apenas às normas regulamentadoras e celetistas.

Desse modo, constam, no art. 225, os princípios norteadores da vida em todas as suas formas que também se aplicam na proteção das teletrabalhadoras, tais como: o princípio do desenvolvimento sustentável⁷⁹, o princípio do poluidor-pagador⁸⁰, o princípio da prevenção⁸¹, o princípio da participação⁸² e o princípio da ubiquidade⁸³, explicitando um rol de direitos e deveres impostos ao Poder Público e à comunidade num Estado Socioambiental de Direito que se espraia na seara laboral.

⁷⁸ “[...] a idéia de constitucionalização do Direito aqui explorada está associada a um efeito expansivo das normas constitucionais, cujo conteúdo material e axiológico se irradia, com força normativa, por todo o sistema jurídico. Os valores, os fins públicos e os comportamentos contemplados nos princípios e regras da Constituição passam a condicionar a validade e o sentido de todas as normas do direito infraconstitucional. Como intuitivo, a constitucionalização repercute sobre a atuação dos três Poderes, inclusive e notadamente nas suas relações com os particulares. Porém, mais original ainda: repercute, também, nas relações entre particulares” (BARROSO, Luís Roberto. **Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito (o triunfo tardio do direito constitucional no Brasil)**. Disponível em: https://luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2017/09/neoconstitucionalismo_e_constitucionalizacao_do_direito_pt.pdf. Acesso em: 18 mar. 2025).

⁷⁹ Esse princípio (*caput* do art. 225 da CF) assegura a todos um meio ambiente sadio e equilibrado, estabelecendo que o Poder Público e a coletividade devem preservá-lo e defendê-lo.

⁸⁰ Está no art. 225, §3º, da Constituição ao estabelecer que o poluidor deverá arcar com as despesas de prevenção de danos ao meio ambiente, possui caráter preventivo para evitar a ocorrência de danos ambientais, mas também caráter repressivo, pois, ante o dano ambiental, faz-se necessária a sua integral reparação.

⁸¹ O princípio da prevenção (art. 225, *caput*, da CF) é o megaprincípio ambiental, fundamentado também no Princípio nº 15 da *Declaração do Rio de Janeiro de 1992*. A sociedade como um todo deve possuir consciência ecológica para estabelecer contínua ação preventiva dos danos ambientais, inclusive mediante a educação ambiental, pois a preservação da fauna e flora impactará na qualidade de vida das futuras e atuais gerações.

⁸² Esse princípio, previsto no art. 225 da Constituição, dispõe que a defesa do meio ambiente é um dever do Estado e da sociedade civil, sendo uma ação conjunta de todos os cidadãos e do Poder Público. Entretanto, para a efetivação dessa ação conjunta, é necessária a informação e a educação ambientais para a conscientização do povo.

⁸³ Tal princípio evidencia que toda a ação - norma, atividade, política pública etc. - deve considerar o meio ambiente integrado com o homem (“*a teia da vida*”), no intuito de garantir a proteção da vida em todas as suas formas, não se dissociando o meio ambiente da comunidade e dos Estados.

Para a efetividade da tutela labor-ambiental no teletrabalho, é necessária a conexão entre o princípio ambiental da prevenção e o princípio juslaboral da proteção (princípio tutelar, tuitivo, protetivo ou tutelar-protetivo), norteando as normas labor-ambientais a fim de proteger a vida, a saúde e a dignidade humana das teletrabalhadoras. O diálogo entre tais princípios é primordial para a identificação e a antecipação dos riscos existentes no teletrabalho a fim de serem tomadas medidas efetivas para sua eliminação ou, ao menos, minimização.

Como a saúde é um direito de todos, deverá estar protegida no meio ambiente do trabalho - direito fundamental das teletrabalhadoras (arts. 7º, incisos XXII e XXVIII; 225, caput, e 200, inciso VIII, da Constituição) - por medidas e ações preventivas a fim de reduzir os riscos ambientais e psicossociais e, conseqüentemente, o adoecimento laboral no teletrabalho. Logo, a tutela jurídica labor-ambiental é ampla, estando prevista em normas internacionais e nacionais para a proteção do meio ambiente do trabalho hígido e equilibrado que é o local onde as pessoas passam a maior parte do tempo de suas vidas.

No plano infraconstitucional, além da norma celetista, a tutela ao meio ambiente do trabalho se ampara na Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/1991); nas Normas Regulamentadoras (NR) sobre Segurança e Medicina do Trabalho do Ministério do Trabalho; em convenções e acordos coletivos de trabalho; nas sentenças normativas proferidas pela Justiça do Trabalho em dissídios coletivos de trabalho e há, ainda, o Código Penal (CP) e demais leis esparsas como, por exemplo, a Lei nº 9.605/1998 sobre crimes ambientais que responsabiliza as pessoas jurídicas por fatos típicos e antijurídicos (art. 225, §3º, da CF).

Ademais, não pode olvidar que a empresa empregadora – enquanto propriedade particular – se submete à função socioambiental constitucional (arts. 5º, incisos XXII e XXIII, e 225 da CF) com responsabilidade na proteção ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado de todos os trabalhadores, viabilizando a concretude do trabalho digno⁸⁴.

⁸⁴ “O *trabalho digno* se relaciona a uma concepção mais ética do trabalho ancorada na dignidade humana do trabalhador, sendo compreendido sob dois aspectos: a) o intrínseco (subjeto): como atributo pessoal e psíquico inerente ao ser humano, por exemplo, a satisfação pessoal do trabalhador em realizar determinada atividade; a sensação de ser útil para a comunidade em que vive; ser merecedor de respeito e consideração por parte do Estado e dos particulares; ser realmente livre para escolher o seu trabalho etc. e b) o extrínseco (objeto): representando as condições materiais previstas nas normas em geral reguladoras do ato de trabalhar, tais como: remuneração adequada e justa, sem discriminação de qualquer natureza; limite máximo e mínimo de duração da jornada de trabalho (diária e semanal); normas de higiene e segurança relacionadas ao meio ambiente do trabalho e à proteção da maternidade; concessão de férias, repouso semanal e feriados remunerados; licenças médicas em geral; normas proibitivas do trabalho infantil e do trabalho escravo etc. Assim, o trabalho digno inclui as condições materiais objetivas (extrínsecas) em que o trabalho é realizado concomitantemente com as condições subjetivas (intrínsecas), pois ambas atendem ao princípio e valor da dignidade humana, integrando a

O trabalho digno⁸⁵ se desdobrará em direitos laborais individuais, coletivos e difusos que gozam de regime de proteção jurídica decorrente da força normativa da Constituição de 1988 e do caráter vinculativo e obrigatório de suas regras e princípios. Conforme Delgado (2004, p. 38-39), “a submissão da propriedade à sua função socioambiental, ao mesmo tempo em que afirma o regime da livre-iniciativa, enquadra-o, rigorosamente, em leito de práticas e destinações afirmatórias do ser humano e dos valores sociais e ambientais”.

Portanto, com amparo na norma constitucional, o trabalho digno é indissociável do respeito à dignidade humana (art. 1º, inciso III, da CF) e do ambiente laboral saudável e equilibrado a serem concretizados no Estado Democrático e Social de Direito.

Nesse sentido, a saúde (arts. 6º e 196 da Constituição) - direito fundamental das teletrabalhadoras - impõe o dever ao Estado e à sociedade para a realização de ações e políticas direcionadas à proteção da sua integridade físico-psicossocial no meio ambiente laboral no qual o teletrabalho é exercido mesmo que seja em home-office.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), no Informe Técnico nº 571 (OMS, 1975, grifo nosso, tradução nossa), esclareceu que a saúde não é apenas a ausência de enfermidades, mas sim um estado ótimo de bem-estar físico, mental e social; não é um bem, mas uma forma de se relacionar em harmonia com o meio, incluindo trabalho, ócio e a vida em geral. Portanto, a saúde não é estar livre de dores ou enfermidades, mas representa também a liberdade para desenvolver e manter as capacidades funcionais. Além disso, como o meio ambiente laboral se constitui numa parte importante do meio ambiente total em que vive o homem, a saúde depende das condições de trabalho.

Comungando-se dessa posição, a saúde não pode ser vista apenas como ausência de doenças; é uma condição mais ampla que está diretamente relacionada com a concepção de trabalho digno sobretudo em relação aos aspectos intrínsecos que envolvem a atividade laborativa, evidenciando, assim, a necessidade de efetivação de um meio ambiente de trabalho hígido e equilibrado para as teletrabalhadoras.

própria condição humana do trabalhador” (MARTINS, Juliane Caravieri. Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização: perspectivas para a América Latina. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017, p. 41-42, grifo no original).

⁸⁵ Embora a OIT e alguns juristas utilizem como sinônimos ‘trabalho decente’ e ‘trabalho digno’, entende-se que não o são, pois o trabalho digno seria o gênero, enquanto o trabalho decente a espécie (MARTINS, 2017).

3. AS TELETRABALHADORAS EM TEMPOS DIGITAIS E PÓS-PANDÊMICOS E O ADOECIMENTO MENTAL LABORAL

Na atualidade, parte expressiva da população não tem acesso ao trabalho, estando desempregada quando deveria estar inserida na economia, obtendo o sustento para si e sua família. Ao mesmo tempo, outra parcela também expressiva está se matando de tanto trabalhar, não tem tempo para o lazer, não se desconecta da atividade laborativa ou está subempregada em trabalhos precários, temporários, degradantes ou pejetizados. Tais condições impostas pelo capitalismo neoliberal e excludente, ora vivenciado, violam a condição humana do trabalhador.

A tecnologia deveria tornar o ser humano mais senhor do seu tempo com a ampliação do seu tempo de lazer e ócio ao invés de dificultar a efetiva desconexão do trabalho. Souto Maior (2003, p. 297) já reconhecia, há mais de uma década, a existência do direito a se desconectar do trabalho ou direito ao não trabalho, pois “[...] não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia [...] mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo”.

Esse uso intensivo e desvirtuado da tecnologia permitiu o desenvolvimento de (talvez) nova etapa do sistema capitalista, que alguns denominam de capitalismo de plataforma (KALIL, 2019), ao utilizar trabalhadores a serviço de aplicativos diversos (Uber, iFood, Rappi etc.) – os trabalhadores plataformizados - sem acesso aos direitos trabalhistas mínimos previstos na legislação pátria, bem como incentivou a contratação de teletrabalhadores. Nessa conjuntura, deu-se a pandemia mundial de COVID-19, reconhecida pela OMS em fins de 2019, que afetou profundamente os países, principalmente latino-americanos, com impactos imensuráveis nas relações de trabalho, acelerando o processo de desconstrução dos direitos laborais que já vinha ocorrendo em razão de políticas econômicas neoliberais.

Naquele momento, o Brasil elaborou diversas normas para o enfrentamento da crise sanitária global, reconhecendo pelo Decreto Legislativo nº 06/2020, o Estado de calamidade pública decorrente do coronavírus. A fim de disciplinar as relações de trabalho, a Lei nº 14.020/2020 - oriunda da conversão da Medida Provisória (MP) nº 936/2020 - instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispondo no art. 8º, §4º, a manutenção de atividades de trabalho pelo empregado, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância. A MP nº 927/2020, que perdeu vigência em 19 de julho de 2020, também previa nos arts. 4º e 5º a possibilidade de o empregador alterar o regime de

trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância como medida de manutenção dos postos de trabalho em tempos pandêmicos.

Então, a fim de se respeitar o necessário isolamento e distanciamento sociais apregoados pelas autoridades públicas, as empresas estimularam o exercício de atividades laborativas remotas, principalmente do teletrabalho em home-office. A utilização do teletrabalho aumentou consideravelmente em virtude dessa crise sanitária – 46% das empresas adotaram o home-office durante a pandemia (MELLO, 2020)–, mas já havia expectativa de seu crescimento no cenário pós-pandêmico de aproximadamente 30% do teletrabalho no Brasil (ESPECIAL PUBLICITÁRIO, 2020). Portanto, o teletrabalho é uma realidade que se instalou no cenário laboral brasileiro, sendo necessária à sua adequada regulamentação em todos os aspectos, principalmente atinentes ao ambiente laboral e adoecimento mental.

De acordo com Delgado (2019, p. 1068), os empregados podem exercer as seguintes formas de labor externo, conforme o art. 62, inciso I, da CLT: a) o tradicional trabalho no domicílio, comumente exercido pelas costureiras e doceiras, por exemplo; b) o novo trabalho no domicílio, denominado home-office, desempenhado por meio da utilização de ferramentas informáticas; e c) o teletrabalho, que pode se unir à modalidade do home-office, ou pode ser executado em outros locais, também desempenhado com a utilização de equipamentos eletrônicos.

Nessa modalidade laboral, há forma mais tênue de subordinação (telessubordinação), ante a existência de uma subordinação à distância porque o teletrabalhador labora fora do estabelecimento do empregador mediante o uso de computador, celular, IPAD, dentre outros, sendo controlado por produção realizada, relatórios, WhatsApp e e-mails enviados, clientes contatados, atendimentos prestados, vendas realizadas etc., podendo, inclusive, ter sua privacidade invadida pela câmera do notebook, sem o seu consentimento, mediante a gravação de vídeos, fotos etc. realizada pelo empregador.

No Brasil, não existe regulamentação específica sobre o monitoramento por vídeos e áudios no teletrabalho, mas juristas entendem que a obtenção de dados por tais meios violaria a intimidade e a vida privada da pessoa humana do trabalhador, especialmente por câmeras espiãs [...] com base no art. 5º, X, da CF (BRASIL, 1988), além dos princípios trabalhistas da razoabilidade e da proteção. [...]

[...] até o momento, não houve interesse em políticas públicas visando regradar de forma mais específica o teletrabalho, com políticas de inatividade (em contraposto à “hiperprodução”), acarretando ao trabalhador doenças psicológicas (ansiedade patológica e cansaço generalizado), conduzindo à “geração do *burnout*” (COELHO, 2022, p. 18-19).

Apesar disso, não se ignora que a proteção de dados tem sido revelada como direito fundamental dentro do contexto do pan-óptico digital, que invade a privacidade e a liberdade e mantém intensivo controle do trabalhador (CALCINI; CAMARA, 2022, p. 405-406).

Nesse contexto, é primordial a regulamentação jurídica do teletrabalho, sendo que o art. 6º da CLT previa - desde a edição da Lei nº 12.551/2011, mas sem maior detalhamento - a impossibilidade de se distinguir entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que os pressupostos da relação de emprego estivessem caracterizados (pessoalidade, pessoa física, habitualidade, subordinação e onerosidade). Além disso, para fins de reconhecimento da subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão do trabalho alheio se equiparariam aos meios pessoais e diretos.

A posteriori, contrariando vários preceitos da Constituição Federal de 1988, a “reforma” trabalhista (Lei nº 13.467/2017) fragilizou a tutela labor-ambiental, notadamente os institutos jurídicos sobre a duração do trabalho (arts. 58, 59, 59-A, 59-B, CLT), o teletrabalho (arts. 75-A a 75-F, CLT), o trabalho intermitente (arts. 443, §3º e 452-A, CLT) e a prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A, e 611-B, parágrafo único, CLT), esgarçando a proteção jurídica ao trabalho digno. Posteriormente, a Lei nº 14.44/2022 inseriu novas previsões a respeito do teletrabalho no âmbito da CLT.

Com o advento dessa onda legislativa precarizante e neoliberal, inseriu-se o Capítulo II-A no texto celetista dispondo sobre o teletrabalho ou trabalho remoto, conceituando-os como “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo” (art. 75-B, caput). O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto (art. 75-B, §1º). O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (art. 75-B, §2º). Nesse último caso, não se aplicarão as normas sobre a duração do trabalho previstas no Capítulo II do Título II da CLT (art. 75-B, §3º), ou seja, o controle de jornada de trabalho.

A Lei nº 13.467/2017 excluía todos os teletrabalhadores do controle de jornada (art. 62, inciso III, da CLT, conforme a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017), e, com a mudança

promovida pela Lei nº 14.442/2022 (alteração da redação do art. 62, inciso III, e inclusão do §3º no art. 75-B, todos da CLT), a ausência de controle de jornada foi mantida somente para teletrabalhadores que laboram por produção ou tarefa – ou seja, a legislação mais atual perdeu a oportunidade de solucionar o problema de forma definitiva.

Esse quadro normativo apresenta nítida ofensa ao art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, cuja redação garante o limite de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais de trabalho, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Portanto, nessa modalidade de labor, o direito à desconexão está comprometido, acentuando a intensidade dos riscos psicossociais a que estão expostas as teletrabalhadoras em seu ambiente de trabalho que se confunde com sua residência.

Quando a atividade laborativa ocorre no ambiente domiciliar, os limites entre a vida profissional e pessoal se diluem, ampliando as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na tentativa de conciliar as responsabilidades nos âmbitos profissional e pessoal ante a exigência de maiores cuidados para a concretude do ambiente de trabalho hígido e equilibrado. Construir um trabalho seguro e decente para as mulheres teletrabalhadoras significa convocar a responsabilidade do poder público, das instituições empregadoras e da sociedade em geral para a preservação da saúde física e psíquica das mulheres (VALLE, 2020) em conformidade com a Constituição Federal.

Apesar da inserção das mulheres no mercado de trabalho, não houve mudanças significativas no âmbito do trabalho de cuidado (remunerado ou não) que ainda é predominantemente exercido por mulheres. As mudanças na divisão do trabalho são lentas e, mesmo com a facilitação promovida pelo uso das tecnologias, a divisão sexual do trabalho de cuidado e sua atribuição às mulheres permaneceu com estrutura semelhante (HIRATA, 2003, p. 16).

A pretensa habilidade feminina para as atividades domésticas (o cuidado com a casa e com a família), não obstante seja construída socialmente (as mulheres são condicionadas a isso, há séculos), é naturalizada – e o que é “natural” se reproduz naturalmente *ad eternum* (BERTOLIN, 2014, p. 37, grifo no original).

Somado a isso, a condição da mulher no mercado de trabalho se agrava diante da insuficiência de creches e pré-escolas, pois as demandas familiares ainda recaem sobre as mulheres ante a “velha” divisão sexual do trabalho (BERTOLIN, 2014, p. 37).

Em face disso, as mulheres ainda se dividem entre responsabilidades familiares e profissionais, tendem a estar sujeitas à jornada dupla (ou tripla, quando envolve estudo), dependem do consentimento da família para ter sucesso

profissional, sempre que possível delegam a outras mulheres o “seu” trabalho doméstico e têm menos tempo para lazer (BERTOLIN, 2014, p. 37).

Logo, o exercício do teletrabalho impõe vários desafios às mulheres, especialmente se for conciliado com a maternidade, embora existam direitos a serem resguardados como o salário-maternidade, a estabilidade provisória da gestante, proteção ao aleitamento, a exemplo dos arts. 396 e 400 da CLT. Consoante aponta Lopes (2006, p. 428):

A maternidade, em razão da má distribuição de papéis que ainda perdura na sociedade brasileira, pesa sobre a mulher. É certo que haverá famílias compostas por pais responsáveis, que dividam igualmente os encargos decorrentes das responsabilidades familiares. Mas essas famílias não são a regra. Ademais, os empregadores não têm como saber quais famílias praticam a repartição igualitária das tarefas familiares e, na dúvida, vão supor que será a mulher a maior encarregada. E esta suposição motivará a preferência pelo trabalhador homem na carreira. A estagnação da mulher na carreira é fator que também contribui com o abandono voluntário do trabalho remunerado na época pré-escolar da prole. Vale ressaltar que o cuidado dos filhos é uma forma de trabalho. Um trabalho essencial para a reprodução da sociedade que é realizado majoritariamente por mulheres, que o exercem sem receber remuneração.

Nesse sentido, é fundamental refletir sobre mecanismos de proteção à saúde mental das mulheres, notadamente as mães, no contexto do teletrabalho cuja dinâmica envolve uma pluralidade de desafios: ser mãe e esposa e conciliar com a profissão/carreira etc. Conforme explicita Valle (2020), as teletrabalhadoras se dividem em dupla jornada de trabalho, realizando o trabalho do cuidado doméstico, informal, ‘invisível’ e naturalizado em razão da divisão sexual do trabalho e, ao mesmo tempo, devem ser capazes de atender às exigências do seu labor formal. Tal realidade exige das mulheres permanente controle emocional, elevando a tensão psicológica e a sobrecarga física.

Apesar da existência de riscos⁸⁶ ambientais laborais - físicos, químicos e biológicos – que podem acometer as teletrabalhadoras, é necessária a prevenção dos riscos psicossociais cuja *multidimensionalidade* de causas explica o adoecimento mental das teletrabalhadoras. Baruki (2010, p. 30) preleciona que os fatores psicossociais do trabalho decorrem da interação entre

⁸⁶ Os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho (art. 75-D da CLT) representam equipamentos de proteção individual (EPI) que devem ser, em todos os casos, fornecidos obrigatória e gratuitamente pelos empregadores (art. 166 da CLT e art. 21 da Convenção nº 155 da OIT) a fim de garantir a segurança e a saúde das teletrabalhadoras no meio ambiente laboral. Essa responsabilidade não pode ser atribuída aos teletrabalhadores ainda que prevista no contrato de trabalho, pois é norma de ordem pública e caráter cogente, não podendo ser derogada ou alterada por vontade privada dos sujeitos da relação de trabalho.

dois elementos: o meio ambiente do trabalho, compreendendo o conteúdo do trabalho e as condições organizacionais como um todo, bem como as habilidades, as necessidades, a cultura e as circunstâncias pessoais (externas ao trabalho) dos trabalhadores que possam influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho. Ao tratar da organização do trabalho, a NR-17 sobre a Ergonomia usa o termo “características psicofisiológicas”, mas trata ainda timidamente dos riscos psicossociais no ambiente laboral.

É notório que as teletrabalhadoras sofrem com sobrecargas psíquica e emocional geradas pelas cobranças do labor formal somadas às exigências oriundas dos afazeres domésticos e dos cuidados com os filhos, idosos e pessoas delas dependentes. Em razão da divisão sexual do trabalho, as mulheres são culturalmente encarregadas da manutenção do cotidiano e relegadas ao espaço das relações privadas (o espaço doméstico) o que engendra desigualdades entre homens e mulheres (BERTOLIN; MACHADO, 2018. p. 187).

Os estereótipos sexuais criam obstáculos à promoção da saúde e segurança no contexto laboral, pois, ao mesmo tempo em que a segregação ocupacional por sexo influencia nas diversas maneiras de exposição aos riscos labor-ambientais, a divisão entre trabalhos “de mulher” ou “de homem”, trabalhos “leves” ou “pesados”, também minimiza o próprio risco, de forma que a culpa pelo sofrimento das mulheres no trabalho recai sobre as próprias trabalhadoras e não sobre a divisão sexual do trabalho (VIEIRA, 2019, p. 59).

Questionar a saúde no trabalho sob a perspectiva das relações sociais de sexo permite verificar qual é o papel que a divisão social do trabalho entre homens e mulheres possui na construção de sua saúde, na articulação entre a vida produtiva e a vida reprodutiva (THÉBAUD-MONY, 2009, p. 218). A disponibilidade temporal e espacial dos homens se apresenta como legítima em relação à divisão sexual do trabalho reprodutivo, em que as mulheres garantem a continuidade da gestão das tarefas domésticas, educativas e afetivas na família – esses dois processos contribuem de forma duradoura para a invisibilidade das consequências do trabalho sobre a saúde (THÉBAUD-MONY, 2009, p. 220).

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) dispõe que essa divisão de trabalhos institucionalizada de acordo com o sexo perpetua a “dupla jornada feminina”, que resulta do somatório das horas de trabalho doméstico, de cuidado ou reprodutivos (não remunerados) e das horas de trabalho remunerado. Esse acúmulo de tarefas se apresenta como um risco à saúde física e mental das mulheres, tanto em trabalhos presenciais quanto na modalidade de teletrabalho em home-office, pois a questão central – que

consiste na divisão desigual do trabalho doméstico e de cuidado, gerando uma sobrecarga para as mulheres – não é uma realidade exclusiva de trabalhos presenciais ou à distância, pelo contrário, trata-se de uma preocupação em ambos os tipos de ocupações.

O art. 75-E da CLT previu que o empregador deveria instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, inclusive o empregado deveria assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir tais instruções fornecidas. O fato de o empregador instruir os empregados acerca das medidas e precauções a tomar a fim de prevenir os acidentes de trabalho⁸⁷, as doenças profissionais⁸⁸ e do trabalho⁸⁹ não o eximirá de responder, civil ou penalmente, pelo adoecimento das teletrabalhadoras quando houver nexo de causalidade entre a lesão sofrida e a atividade laborativa, inclusive no caso das concausas, que são outras causas as quais, juntamente com a principal, concorrem para o resultado acidentário, não iniciando e nem interrompendo o processo causal, mas o reforçando.

A aceitação normativa da etiologia multicausal não dispensa a existência de uma causa eficiente, decorrente da atividade laboral, que *haja contribuído diretamente* para o acidente do trabalho ou situação equiparável. Em outras palavras, para caracterizar a concausa é indispensável a presença de alguma causa de origem ocupacional. Deve-se verificar se o trabalho atuou como fator contributivo do acidente ou da doença ocupacional; se atuou como fator desencadeante ou agravante de doenças preexistentes ou, ainda, se provocou a precocidade de doenças comuns, mesmo daquelas de cunho degenerativo ou inerente a grupo etário (OLIVEIRA, 2024, p. 60-61).

A Lei nº 8.213/1991 adotou a Teoria das Concausas (art. 21, inciso I) ao estabelecer a equiparação ao acidente do trabalho daquele acidente ligado ao trabalho que, embora não

⁸⁷ Acidente típico do trabalho é aquele que no “[...] exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, [provoca] lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (art. 19 da Lei nº 8.213/1991).

⁸⁸ Doença profissional é “aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatia ou ergopatia. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai silicose” (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 15. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: JusPodivm, 2024, p. 53).

⁸⁹ A doença do trabalho “também chamada mesopatia ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. O grupo atual das LER/DORT é um exemplo das doenças do trabalho, já que estas podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem vinculação direta a determinada profissão” (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 15. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: JusPodivm, 2024, p. 53).

tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

O adoecimento mental das teletrabalhadoras pode ser enquadrado como acidente de trabalho porque se relaciona diretamente com os riscos psicossociais inerentes ao teletrabalho em home-office. É fundamental a avaliação criteriosa da saúde mental das teletrabalhadoras por profissional de saúde habilitado para identificar tais agravos, mais adequadamente o médico do trabalho especializado em psiquiatria. Verifica-se que o “[...] escamoteamento da dimensão do trabalho como determinante de transtornos mentais leva a verdadeiras peregrinações na busca da legitimação da relação da causalidade da doença e, especificamente, da doença mental relacionada ao trabalho” (JARDIM, 2019, p. 117-118).

São exemplos de doença mental laboral: demência, delirium, transtorno cognitivo leve, transtorno orgânico de personalidade, transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado, alcoolismo crônico, episódios depressivos, reações ao estresse grave e transtornos de adaptação, síndrome de fadiga, neurose ocupacional, transtorno do ciclo sono-vigília devido a fatores não orgânicos e síndrome de esgotamento profissional ou Burnout (JARDIM, 2019, p. 118).

Tal situação é um desafio complexo na organização do teletrabalho porque implicará na análise pormenorizada das concausas que poderão afetar a saúde das teletrabalhadoras a fim de estabelecer o nexo de causalidade entre as doenças mentais e a atividade laborativa.

Por fim, cabe evidenciar que o art. 75-E da CLT imputa às teletrabalhadoras a responsabilidade exclusiva em caso de adoecimento mental, buscando isentar o empregador que realiza mera instrução aos empregados quanto às precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho mediante a assinatura de termo de responsabilidade. Esse preceito celetista chancela a figura da culpa exclusiva da vítima enquanto excludente da responsabilidade civil do empregador no teletrabalho, o que não deve ser aceito pela Justiça do Trabalho, conforme exposto no Enunciado nº 72 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA:

Teletrabalho: Responsabilidade Civil do Empregador por Danos. A mera subscrição pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho.

Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

A culpa exclusiva da vítima se caracterizaria quando a causa única do acidente de trabalho tivesse sido a conduta do empregado se, por exemplo, a própria vítima provocasse o acidente intencionalmente (presença de dolo) ou se a vítima se acidentasse porque, mesmo tendo sido advertida, descumpriu as orientações e as exigências de cautela dadas pelo empregador ou seu preposto. Enfim, será a vítima que desrespeitou o dever geral de cautela, havendo a presença de descaso intencional ou de culpa consciente. Caso o acidente ocorra por culpa concorrente da vítima e do empregador, o nexo causal com o trabalho ainda se manterá, mas a indenização poderá ser reduzida a partir da gravidade da culpa do empregado em confronto com a do empregador (art. 945 do CC).

A concepção da culpa exclusiva da vítima – no caso das teletrabalhadoras - romperia um dos elos que conduziriam à responsabilidade do empregador: o nexo causal, principalmente no regime de teletrabalho em que a empregada laboraria à distância, fora do estabelecimento do empregador. O poder de direção do empregador ainda estará presente no teletrabalho a partir do exercício da telessubordinação, devendo ser responsabilizado pelo adoecimento mental das teletrabalhadoras. Porém, para fins da responsabilidade acidentária do empregador, a prova do nexo de causalidade será mais difícil para a teletrabalhadora, principalmente no caso de doenças mentais associadas ao teletrabalho.

Somado a isso, o exercício do teletrabalho excessivo sem a garantia da efetiva desconexão também acarretará danos existenciais às teletrabalhadoras porque serão impedidas de exercitar sua liberdade de vida e escolhas saudáveis, inclusive para estar em ócio⁹⁰. Portanto, é imperiosa a prevenção ao adoecimento mental das teletrabalhadoras decorrente da sobrecarga emocional e psíquica existente no teletrabalho em home-office e da mitigação da desconexão entre essa atividade laborativa e a vida privada.

⁹⁰ “O trabalho excessivo e reiterado, além do limite legal, ainda que haja compensação ou pagamento da sobrejornada, importa em dano existencial, na medida em que retira do trabalhador o seu direito de exercitar sua liberdade, de autodeterminar-se de forma livre, de poder escolher relacionar-se ou não no âmbito familiar e social, bem como prejudica os seus projetos de vida fora do ambiente de trabalho” (MOLINA, André Araújo. Dano existencial por jornada de trabalho excessiva: critérios objetivos (horizontais e verticais) de configuração. **Revista dos Tribunais Online: Revista de Direito do Trabalho**. v. 164, jul.-ago./2015, p. 12-13).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O meio ambiente do trabalho equilibrado e hígido – envolvendo condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais - é direito fundamental das teletrabalhadoras (arts. 7º, XXII; 170; 193; 200, VIII e 225 da CF), havendo a conexão entre os princípios ambientais, especialmente o da prevenção, e o princípio juslaboral da proteção. Em tempos digitais e pós-pandêmicos, o teletrabalho realizado por mulheres possui diversos desafios que impõem respostas urgentes do Direito do Trabalho e de seus operadores.

A Constituição de 1988 vinculou o meio ambiente do trabalho à ordem social e econômica, devendo as empresas, no exercício da livre iniciativa, atuarem em conformidade com a função socioambiental da propriedade (art. 5º, incisos XXII e XXIII) em quaisquer modalidades laborativas, principalmente no teletrabalho a fim de efetivar ações na prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças mentais laborais.

O adoecimento laboral decorre de desconformidades no meio ambiente de trabalho oriundas de riscos ambientais e psicossociais que não foram devidamente neutralizados e/ou eliminados pelo empregador, não sendo aplicadas adequadamente as normas labor-ambientais de proteção à saúde e à vida das teletrabalhadoras. Em tempos digitais e pós-pandêmicos que se utilizam de tecnologias e instrumentos informatizados de trabalho, essas questões são ainda mais urgentes e merecem profunda atenção de toda a sociedade e do Estado.

O teletrabalho impõe agravos à saúde mental das teletrabalhadoras ao sobrecarregá-las com labor sem controle de jornada, especialmente no caso de contrato por tarefa ou produção, pois elas já possuem duplas ou triplas jornadas oriundas do acúmulo das atividades profissionais com as de cuidado destinadas aos entes familiares. Esse labor do cuidado é invisibilizado e naturalizado na atual sociedade ante a divisão sexual do trabalho, expondo, ainda mais, as teletrabalhadoras aos riscos psicossociais causadores de doenças mentais laborais ante o esgotamento físico-psíquico a que são submetidas.

Na prevenção dos riscos psicossociais, o art. 75-E da CLT dificulta a aferição da responsabilidade civil do empregador em caso de adoecimento mental das teletrabalhadoras, pois o isenta de responsabilidade, em caso de acidente ou doença ocupacional, pela simples instrução sobre riscos porventura existentes no ambiente laboral, chancelando a culpa exclusiva da vítima. A renúncia a direitos indisponíveis (vida, saúde etc.) envolvidos na tutela ao meio ambiente de trabalho saudável é nula de pleno direito (art. 9º da CLT), sendo admitida,

tão somente, a transação de direitos entre os empregadores e as teletrabalhadoras se houver reciprocidade, o que não se aplica ao adoecimento mental laboral.

Em termos processuais, o nexo de causalidade das doenças mentais oriundas do teletrabalho se mostra dificultoso em razão da multidimensionalidade de causas que desencadeiam tais agravos, prevalecendo as concausas a serem consideradas pelo perito judicial – que deveria ser médico do trabalho com especialização em psiquiatria - na análise dos casos concretos. A perícia no local de trabalho - a residência das teletrabalhadoras – também é ato processual primordial para a aferição do nexo de causalidade entre a doença mental e as atividades laborativas a ser realizado em consonância com o art. 5º, inciso XI, da Constituição.

As diretrizes e os instrumentos labor-ambientais de prevenção devem ser considerados pelo Poder Judiciário trabalhista no julgamento das lides envolvendo o adoecimento mental das teletrabalhadoras e a responsabilização dos empregadores, adotando o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ) para aferir mais adequadamente as responsabilidades imputadas às teletrabalhadoras oriundas da divisão sexual do trabalho.

Em tempos digitais e pós-pandêmicos, caberá a magistrados e magistradas trabalhistas concederem às teletrabalhadoras vitimadas por doenças mentais ocupacionais a tutela jurisdicional justa, efetiva, célere e em tempo razoável para coibir quaisquer práticas espúrias que violem o direito fundamental ao ambiente laboral sadio e equilibrado e o trabalho digno. O desafio premente será a concretude da justiça social nesses casos de adoecimento mental das teletrabalhadoras ante o cenário atual de aumento das desigualdades sociais, da pobreza e de guerras no mundo como reflexo de mais uma crise civilizatória pós-pandemia.

REFERÊNCIAS

- ANAMATRA. **Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho.** Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>. Acesso em: 02 mar. 2025.
- BARROSO, Luís Roberto. **Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito (o triunfo tardio do direito constitucional no Brasil).** Disponível em: https://luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2017/09/neoconstitucionalismo_e_constitucionalizacao_do_direito_pt.pdf. Acesso em: 18 mar. 2025.
- BARUKI, Luciana Veloso Rocha Portolese. **Saúde mental do trabalhador:** a proteção normativa insuficiente como óbice para um regime jurídico preventivo dos riscos psicossociais, Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico). Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2010. 165f.

- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Direito e mudança social: o direito como instrumento para a promoção da igualdade de gênero no Brasil. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade São Judas Tadeu**, [s.l.], v. 2, 2014, p. 33-39.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; MACHADO, Monica Sapucaia. Cidadania e participação das mulheres: um direito individual ou social? **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, [s.l.], v. 23, n. 3, set.-dez./2018, p. 182-199.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2025.
- CACCIAMALI, Maria Cristina e SILVA, Maria de Fátima José da. Regulação e o mercado de trabalho no futuro. In: MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso; NUNES, Cicília Araújo (org.). **Os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores ante os retrocessos no mundo do trabalho**. Coleção Trabalho, cidadania e inclusão social: diálogos interdisciplinares. v. 1. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2019.
- CALCINI, Ricardo; CAMARA, Amanda Paoleli. Tecnologias e o teletrabalho pós-pandemia: o controle invisível aos olhos do subordinado. **Revista da Escola Judicial do TRT4**. [S. l.], v. 4, n. 8, p. 391-419, 2022. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/183>. Acesso em: 01 abr. 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.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.
- DINIZ, Maria Helena. **O estado atual do biodireito**. 6. ed. rev. aum. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.
- ESPECIAL PUBLICITÁRIO. **Home-office pós-pandemia**: como a crise pode acelerar o teletrabalho. **G1**. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/especial-publicitario/vae/noticia/2020/04/27/home-office-pos-pandemia-como-a-crise-pode-acelerar-o-teletrabalho.ghtml>. Acesso em: 01 abr. 2025.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. v. 1. São Paulo: LTr, 2013.
- HIRATA, Helena. Por quem os sinos dobram? Globalização e divisão sexual do trabalho. In: EMÍLIO, Marli; TEIXEIRA, Marilane; NOBRE, Miriam; GODINHO, Tatau (org.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres**: desafios para as políticas públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003, p. 15-30.
- KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho**: *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Tese (Doutorado em Direito). Universidade de São Paulo (USP), 2019. 366 f.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista (Lei n. 13.467, de 13-7-2017). 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

- LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; LIMA, Anne Floriane da Escóssia. O teletrabalho na crise do novo coronavírus. **International Journal of Development Research**, v. 11 (11), 2021, p. 51892-51897.
- LIMA, Jacob Carlos; OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. **Revista Sociedade e Estado**, v. 32, n. 1, jan./abr. 2017, p. 115-143.
- LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu** [online]. 2006, n. 26, p. 405-430.
- MARTINS, Juliane Caravieri. **Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização**: perspectivas para a América Latina. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.
- MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso; NUNES, Cicília Araújo (org.). **Os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores ante os retrocessos no mundo do trabalho**. Coleção Trabalho, cidadania e inclusão social: diálogos interdisciplinares. v. 1. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2019.
- MARTINS, Juliane Caravieri; PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (org.). **Trabalho digno, educação e inclusão social**. Coleção Trabalho, cidadania e inclusão social: diálogos interdisciplinares. v. 2. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2019.
- MELLO, Daniel. *Home Office* foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. **Agência Brasil**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 01 abr. 2025.
- MOLINA, André Araújo. Dano existencial por jornada de trabalho excessiva: critérios objetivos (horizontais e verticais) de configuração. **Revista dos Tribunais Online**: Revista de Direito do Trabalho, v. 164/2015, jul.-ago./2015, p. 15-43.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 15. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: JusPodivm, 2024.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Detección precoz del deterioro de la salud debido a la exposición profesional**. Informe de um Grupo de Estudo de la OMS, Ginebra, 1975.
- SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 4. ed. 2. tir. São Paulo: Malheiros Editores, 2003.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 23, set./2003, p. 296-313.
- VALLE, Karla. **A desigualdade de gênero durante a pandemia de covid-19**. 2020. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/ultimas-noticias/-/asset_publisher/IpQvDk7pXBme/content/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-durante-a-pandemia-de-coronavirus/21078. Acesso em: 05 abr. 2025.
- VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Direito e gênero na saúde e segurança das mulheres no trabalho**. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2019.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE AND THE EMPLOYER'S RESPONSIBILITY

*Darilene Rocha de Carvalho*⁹¹
*Paula Duarte Tavares Rodrigues*⁹²

RESUMO

Este estudo analisa o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, abordando seus aspectos históricos, a evolução da jurisprudência brasileira e a responsabilidade civil das empresas diante dessas condutas. O objetivo é compreender os impactos do assédio moral na saúde mental dos trabalhadores e examinar as obrigações legais dos empregadores na prevenção e reparação dessas práticas abusivas. A investigação questiona como o ordenamento jurídico brasileiro tem tratado o tema e de que forma o histórico do assédio e as decisões judiciais influenciam a responsabilização dos empregadores que negligenciam medidas preventivas e corretivas. A pesquisa, de abordagem qualitativa, baseou-se em revisão bibliográfica, com ênfase em doutrinas jurídicas, artigos científicos, legislações e decisões jurisprudenciais. Os resultados demonstram que, embora o assédio moral seja uma prática antiga, somente recentemente tem recebido atenção adequada do sistema jurídico. A jurisprudência tem sido essencial para consolidar a responsabilidade objetiva das empresas, sobretudo nos casos em que faltam políticas de prevenção. Conclui-se que a responsabilidade civil empresarial é tanto reparatória quanto preventiva, cabendo aos empregadores assegurar um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, sob pena de responderem judicialmente pelos danos causados aos empregados.

Palavras-chave: Assédio Moral. Direito do Trabalho. Responsabilidade do Empregador. Jurisprudência.

ABSTRACT

This study analyzes the phenomenon of moral harassment in the workplace, addressing its historical aspects, the evolution of Brazilian jurisprudence, and the civil liability of companies in such cases. The objective is to understand the impact of moral harassment on workers' mental health and to examine the legal obligations of employers in preventing and remedying these abusive practices. The investigation questions how the Brazilian legal system has addressed the issue and how the history of harassment and judicial decisions influence the accountability of employers who neglect preventive and corrective measures. The research, based on a qualitative approach, relied on a literature review and document analysis, focusing on legal doctrines, scientific articles, legislation, and judicial decisions. The results show that, although moral harassment is an old practice, it has only recently received adequate attention

⁹¹ Acadêmica do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Campus Senador Canedo. E-mail: darilenecarv@gmail.com.

⁹² Mestra em Direito pelo Centro Universitário do Distrito Federal. Advogada. Docente do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Campus Senador Canedo. Orientadora de Trabalho de Conclusão de Curso. E-mail: profpaulatavares@gmail.com.

from the legal system. Jurisprudence has been essential in consolidating the objective liability of companies, especially in cases where preventive policies are lacking. It is concluded that corporate civil liability is both reparative and preventive, requiring employers to ensure a healthy and respectful work environment, under penalty of being held legally responsible for the damages caused to employees.

Keywords: Labor Law. Child Labor. Public Policies. Rural Areas. Labor Exploitation.

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que vem ganhando mais atenção recentemente, devido à sua frequência e aos efeitos negativos que causa na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, além de impactar a eficiência das organizações. Esse tipo de assédio pode ser descrito como qualquer comportamento abusivo, seja verbal, psicológico ou físico, que visa ou resulta em constrangimento, intimidação, humilhação ou desestabilização emocional de um indivíduo no local de trabalho.

Investigar o assédio moral no ambiente de trabalho é relevante devido aos seus impactos negativos sobre os trabalhadores, as organizações e a sociedade em geral. Para os trabalhadores, o assédio moral pode levar a problemas de saúde mental, como estresse, ansiedade, depressão e até suicídio. Também pode afetar o desempenho profissional, a satisfação no trabalho e a qualidade de vida. Para as organizações, esse tipo de assédio pode resultar em aumento do absenteísmo, alta rotatividade de funcionários, redução da produtividade e danos à reputação. Para a sociedade, o assédio moral no trabalho perpetua desigualdades e injustiças sociais e representa um obstáculo ao desenvolvimento econômico e social.

Nesta pesquisa, busca-se compreender o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, analisando suas origens históricas, distinções conceituais e o papel da responsabilidade civil das empresas na prevenção e combate a essa prática. O objetivo principal é aprofundar o entendimento sobre a dinâmica do assédio moral e investigando os impactos legais e sociais associados ao abuso. Dentre os questionamentos que guiam a investigação, destaca-se o problema central da pesquisa: de que forma a responsabilidade civil das empresas contribui para a criação de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso e como ela se aplica diante de casos de assédio moral?

A metodologia adotada para este estudo será qualitativa, com uma análise bibliográfica e documental dos principais marcos teóricos e normativos que abordam o assédio no ambiente de trabalho, incluindo legislações, jurisprudências e artigos científicos sobre o tema.

Neste estudo, serão abordados três eixos fundamentais sobre o assédio moral no ambiente de trabalho: sua história, conceitos e as responsabilidades civis das empresas. No primeiro capítulo será explorada a evolução histórica do assédio moral, contextualizando como as transformações no mercado de trabalho e as relações de poder contribuíram para consolidar práticas abusivas. A análise abrangerá desde os períodos iniciais de exploração laboral até os avanços modernos, quando o assédio moral passou a ser reconhecido como um problema a ser combatido.

O segundo capítulo trará uma definição detalhada desse tipo de assédio, conceituando-o e discutindo suas características. Com base em autores renomados e normas internacionais, o capítulo discutirá o impacto psicológico, social e legal que ambos os comportamentos geram nas vítimas, além de mostrar as dinâmicas e estratégias comumente utilizadas por assediadores.

Por fim, o terceiro capítulo examinará as obrigações legais das empresas em relação à prevenção e combate ao assédio moral. Este capítulo irá abordar o dever de cuidado do empregador, bem como as possíveis consequências legais que a omissão e a conivência podem acarretar. Serão analisadas decisões judiciais relevantes e os mecanismos que as organizações devem implementar para assegurar um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Esses três capítulos fornecerão uma visão abrangente e crítica sobre a questão do assédio no ambiente de trabalho, abordando sua origem, definição e os meios de responsabilização.

2. ASPECTOS HISTÓRICOS DO ASSÉDIO MORAL DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO

Existem várias expressões para descrever a violência enfrentada pelos trabalhadores no ambiente de trabalho, sendo "Assédio Moral" uma das mais reconhecidas em português.

Hirigoyen defende que assédio moral é:

como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (Hirigoyen, 2009, p. 17).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem se empenhado em alertar sobre a grave situação do assédio moral no ambiente de trabalho, destacando suas características, gravidade e impactos, além de sugerir medidas preventivas para reduzir ou eliminar essa prática, nesse sentido:

A Convenção sobre Violência e Assédio da OIT, 2019 (Nº.190) e a Recomendação (Nº.206) são as primeiras normas internacionais do trabalho a fornecer uma estrutura comum para prevenir, remediar e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero. A Convenção inclui o reconhecimento específico, pela primeira vez no direito internacional, do direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e de assédio, e estabelece a obrigação de respeitar, promover e concretizar esse direito (Nações Unidas, 2022).

A pesquisadora Margarida Maria Silveira Barreto deu início a essa discussão tão necessária e urgente com sua dissertação de mestrado na PUC/SP, intitulada "Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações" (Barreto, 2005). Nesse trabalho, ela identificou e conceituou o assédio moral no ambiente de trabalho, alcançando grande repercussão no meio científico e sindical, tornando-se um marco no Brasil. Sílvia Amaral explica, acerca da obra de Barreto, que “As reflexões da médica do trabalho partiram dos relatos de trabalhadores ouvidos nos sindicatos e nos encontros de trabalhadores” (Amaral, 2021, p. 11). A autora, ainda analisando a obra de Barreto, explica que:

Naquela época não existia bibliografia, nacional ou internacional, nem quantidade ou qualidade de publicações sobre o assunto, no entanto, após a sua defesa de mestrado, a professora constatou que havia grande interesse da mídia pelo tema, assim como um desconhecimento generalizado sobre violência e humilhações ocorridos em ambiente laboral (Amaral, 2021, p. 11).

Essa situação degradante pode levar a vítima a vivenciar estresse, ansiedade e até mesmo problemas de saúde física e mental. O assédio moral também pode minar a autoestima da pessoa, afetar seu desempenho no trabalho e comprometer suas relações interpessoais.

O termo “assédio moral” sofreu evolução, após pesquisas de Araújo (2006), conforme Soboll (2008) e Heloani (2008), o termo que passa a ser mais usado, “assédio organizacional”, sendo que esta última expressão descreve as vivências de violência nos ambientes de trabalho organizado e atendendo à necessidade de clareza ao expor o tema em palestras, mídias, sindicatos e ambiente profissional (Soboll, 2008, p. 13).

O psicólogo alemão Heinz Leyman descreve as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, conceituando-o como:

Uma interação social, através da qual um indivíduo (raramente mais do que um) é atacado por um ou mais (raramente mais de quatro) indivíduos de forma diária e continuada durante meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão (Leymann, 2000 apud Silva, 2007, p. 3).

Essa conduta não se restringe apenas ao Brasil, pois ela está presente em diversos outros países. O termo "assédio moral", assim como suas práticas, tem sido observado ao longo das relações de trabalho ao longo da história da humanidade. Nesse sentido:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida (Ferreira, 2004, p. 37).

No mesmo sentido, conforme Lima Filho, o capitalismo contribuiu para consolidar o assédio moral nas relações de emprego:

Todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua se manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui-se não o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta (Lima Filho, 2007, p. 152).

No Brasil, o assédio moral ganhou maior relevância a partir da promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que incluiu a defesa da personalidade e estabeleceu o dano moral (art. 5º, caput e incisos V e X) como uma questão jurídica (Brasil, 1988).

Embora o assédio moral não seja um fenômeno novo, sua discussão teve início recentemente. Antes de 1990, os estudos sobre o tema se baseavam principalmente na área da saúde ocupacional e em análises sociológicas que examinavam apenas as mudanças na estrutura e nas relações de trabalho. Foi somente após esse período que houve um aumento na discussão e o próprio conceito de assédio moral no trabalho começou a ser estabelecido, de forma que passou a ser enquadrado como improbidade administrativa, conforme já reconhecido em decisões do

Superior Tribunal de Justiça e do Conselho Nacional do Ministério Público (Paula, 2015, p. 228).

A seguir, segue a ementa da respectiva decisão:

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO. [...] 3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho – sarcasmo, crítica, zombaria e trote –, é campanha de terror psicológico pela rejeição. 4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém. 5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. [...] (REsp 1286466/RS, Rel. Ministra ELIANA CALMON, SEGUNDA TURMA, julgado em 03/09/2013, DJe 18/09/2013).

Considerando o passado histórico, os trabalhadores eram frequentemente submetidos a graves e brutais formas de tratamento. Não havia respeito e eles eram expostos a violência, humilhações, castigos e tormentos, tudo em busca de uma produção máxima no trabalho.

O artigo 23, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) estabelece, que:

1) Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2) Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3) Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social (ONU, 1948).

Dessa forma, a prática de assédio moral viola esse artigo e contraria a Constituição Federal de 1988, que salvaguarda os mecanismos de proteção dos Direitos Humanos. Consoante entendimento de Jorge Luiz de Oliveira Silva:

O assédio moral conhecido como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano” ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinado como tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador a as estruturas da empresa e do Estado (Oliveira, 2005, p. 2).

Independentemente da forma como é conceituado, o assédio moral é sempre uma forma de opressão persistente e altamente prejudicial. É crucial monitorar de perto casos dessa natureza nos ambientes de trabalho, especialmente em um cenário atual marcado pela crescente competição no mercado e pela crise de empregos, que colocam uma pressão adicional sobre os trabalhadores.

A busca por uma renda mais substancial, necessária para acompanhar o custo de vida, muitas vezes leva os funcionários a aceitarem comportamentos abusivos. Além disso, a pressão por resultados tem levado à adoção de práticas de motivação que, frequentemente, têm efeitos contraproducentes. Corroborando o exposto:

No interior das organizações do trabalho, constantemente, são implantadas novas políticas de gestão dos fatores produção-trabalho, para ajustamento ao mercado competitivo que demanda maior produtividade, com grande qualidade, rapidez, pronto atendimento e baixo custo, exigindo do trabalhador, nem mercado de escassez de trabalho formal e pleno emprego, capacidade técnico-profissional e grande empenho para adaptação às reestruturações produtivas e organizativas, inclusive no que tange às mudanças e inovações introduzidas por medidas flexibilizadoras das condições de trabalho (Alkimin, 2011, p. 69).

Entretanto, não são apenas as demandas do mercado de trabalho que distorcem as relações. Sentimentos humanos como ciúme, inveja, arrogância e egoísmo também contribuem para abusos e humilhações, não apenas no ambiente profissional, mas também em outros contextos sociais, familiares e educacionais. No entanto, é no ambiente de trabalho, tanto no setor privado quanto no público, que essas situações são mais comuns e intensas (Martins, 2013). Ampliando esse raciocínio:

Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade e a ser cobrado por metas, resultados etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e também o assédio moral (Martins, 2013, p. 17).

A origem etimológica da palavra "assédio", que remonta ao latim *obsidere*, denota uma ação de cerco ou ataque persistente (Alkimin, 2010). Para esclarecer tais termos:

Perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes; ao passo que a expressão moral pode ser compreendida em seu aspecto filosófico, referindo-se ao agir ético, ou seja, de acordo com as regras morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade, o ser e dever-ser, visando praticar o bem e evitar o mal para o próximo (Alkimin, 2010, p. 38).

Historicamente, o assédio moral tem sido uma realidade em diversas sociedades, prejudicando a dignidade humana. No entanto, antigamente, não havia medidas preventivas ou punitivas adequadas, o que resultava em danos irreparáveis aos envolvidos em níveis moral, social e psicológico. Sendo assim, Alice Monteiro de Barros, em sua obra, destaca que o assédio moral se manifesta inicialmente em contextos familiares e escolares, onde filhos e alunos são confrontados com preferências evidentes. A exposição de valores, juntamente com a glorificação de alguns indivíduos em detrimento de outros, cria um ambiente propício para o surgimento de sentimentos negativos como ciúme, inveja e rivalidade (Barros, 2004, p. 544). De acordo com Maria Aparecida Alkmin, a expressão “assédio” deriva do verbo assediar, que significa:

Perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes; ao passo que a expressão moral pode ser compreendida em seu aspecto filosófico, referindo-se ao agir ético, ou seja, de acordo com as regras morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade, o ser e dever-ser, visando praticar o bem e evitar o mal para o próximo (Alkmin, 2010, p. 38).

Percebe-se que o ato de perseguir, importunar, molestar, com uma pretensão de insistência, gera o desequilíbrio e desestabiliza o emocional do sujeito perseguido. A autora, em outra obra, lista os elementos que podem ser características do assédio moral:

- A) Sujeitos: Sujeito Ativo: (assediador) empregado ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; Sujeito Passivo: (vítima/assediado) empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado;
- B) Conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos de personalidade;
- C) Reiteração e sistematização: atos, gestos e atitudes de forma reiterada, não sendo somente uma vez ou outra, mas de forma constante e reiterada, com certa regularidade.
- D) Consciência do agente: o agressor deve ter em seu íntimo o objetivo e a intenção de agredir, de causar mal a uma pessoa (Alkmin, 2005, p. 41).

Alkmin, ainda, enfatiza que a conduta atentatória aos direitos de personalidade não é um incidente isolado, mas um processo sistemático e contínuo, em que o agressor age com plena consciência e intenção de prejudicar a dignidade da vítima. Essa abordagem detalhada reforça a importância de identificar e combater o assédio moral de forma assertiva, garantindo o respeito e a integridade no ambiente de trabalho (Alkmin, 2005).

3. O ASSÉDIO MORAL E UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA NO BRASIL

O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se pela prática repetida de condutas abusivas, geralmente perpetradas por um superior hierárquico contra um subordinado. No entanto, essa conduta também pode ocorrer entre colegas de mesma hierarquia ou, em alguns casos, até de subordinados em relação aos seus superiores. Existem duas modalidades principais de assédio moral: o “assédio moral individual” e o “assédio moral coletivo” (Calvo, 2010). Corroborando o exposto: “O assédio moral coletivo, como denota-se da explicação da autora, é um terror psicológico que transcende uma só pessoa. O agressor age contra determinados empregados” (Ribeiro, 2011, p. 35).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 1º, Inciso III, destaca a dignidade da pessoa humana como um princípio fundamental (Brasil, 1988).

O assédio moral está cada vez mais presente na vida profissional de muitos trabalhadores, tornando-se uma prática comum em diversos setores e ramos. Qualquer funcionário, independentemente de sua posição ou cargo, pode ser alvo de condutas abusivas. O assédio moral também é visto como um comportamento “antiético”, caracterizado por pessoas que não respeitam os princípios de conduta adequada, incluindo colegas de trabalho e empresas que os mantêm em suas equipes (Hirigoyen, 2006, p. 65). Nesse contexto, destaca-se o conceito da psicóloga e escritora francesa Hirigoyen:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2006, p. 65).

A palavra “moral” refere-se a um conjunto de normas estabelecidas pela própria sociedade, que orienta seus membros sobre o que é considerado aceitável ou não em termos de conduta e comportamento (Mendes, 2024). Nesse mesmo sentido:

Concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas, um valor espiritual e moral inerente à pessoa, se manifestaria na autodeterminação consciente e responsável da própria vida, limitações ao exercício dos direitos fundamentais (Moraes, 2016, p. 27).

Essas regras visam promover uma convivência razoável e respeitosa entre os indivíduos, tanto no relacionamento com o próximo quanto com a coletividade em geral. Corroborando tais termos:

A dignidade da pessoa humana é a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (Sarlet, 2001, p. 60).

A moral, nesse contexto, é determinada pelos seres humanos e se refere aos costumes e valores que uma sociedade estabelece em um dado tempo e espaço para seus membros. Essas normas definem o que é aceitável e acabam por estabelecer o que se considera imoral. Além disso, a moral tem uma natureza imaterial, afetando o indivíduo em aspectos mais íntimos, como sua personalidade e sentimentos, gerando consequências emocionais como dor, angústia, saudade, mágoa, depressão e sofrimento (Mendes, 2024).

No âmbito legal, o art. 483, “e”, da CLT, trata dos atos ilícitos praticados pela empresa, possibilitando, além da demissão indireta do agressor, a caracterização de justa causa, conforme o que está previsto na legislação: “e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama” (Brasil, 1943).

Esse comportamento no ambiente de trabalho atenta contra a dignidade da pessoa humana, resultando, entre outras consequências, no direito da vítima de receber uma indenização por danos morais. A respeito do tema, o Ministério Público Federal estabelece que:

O assédio moral acontece com mais frequência em relações hierarquizadas, por atos da chefia em relação ao(à) subordinado(a), o que é denominado de assédio moral vertical descendente. Todavia, também pode ser praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico – assédio moral horizontal; ou mesmo por um(a) ou mais subordinados(as) em relação à chefia – assédio moral vertical ascendente –, o que é mais raro de ocorrer. O que importa é atentar se são direcionadas para determinada pessoa e utilizadas com um propósito de represália ou constrangimento, comprometendo negativamente sua integridade física e psicológica (Ministério Público Federal, 2021, p. 11).

Em todos os casos, a vítima é submetida a comportamentos indesejados, resultando em constrangimento e violação de sua integridade.

É notório que, para se configurar o dano moral, caberá ao autor do pedido demonstrar o prejuízo que sofreu, visto que este é um dos pressupostos da sua responsabilidade civil, onde terá seu dano reparado se tudo for comprovado.

Diante desses fatos, os Tribunais do Trabalho possuem pareceres que são favoráveis ao pagamento de indenizações trabalhistas quando existe a configuração do assédio moral. Veja-se:

RECURSO DE REVISTA - ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO O Eg. TRT concluiu pela ocorrência de assédio moral, entendendo que a Reclamante fora submetida a situações constrangedoras e excessivas quanto ao atingimento de metas, com cobranças patronais feitas de maneira desarrazoada, dentro da sistemática da empresa, e utilização de palavras de baixo calão nas reuniões diárias que realizava, ofendendo a honra da trabalhadora. A alteração do julgado implicaria o revolvimento do conjunto fático-probatório, vedado nesta instância, nos termos da Súmula nº 126. HORAS EXTRAS - REGISTROS DE FREQUÊNCIA - ÔNUS DA PROVA A Eg. Corte de origem consignou que as horas extras foram deferidas com base na jornada revelada pelas provas testemunhais. Assim, ainda que fossem acolhidos os argumentos da Reclamada quanto ao ônus da prova, persistiria o fundamento mencionado, suficiente para manter incólume o desfecho da controvérsia. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR: 11655420135090001 Data de Julgamento: 04/03/2015, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015).

RESCISÃO INDIRETA POR ASSÉDIO MORAL. CABIMENTO. Comprovada a gravidade e atualidade, bem como o assédio moral sofrido, há motivos para que seja declarado rescindido o contrato de forma indireta, além de ensejar o pagamento de indenização pelo assédio sofrido. Recurso conhecido e provido em parte. (TRT-11 00008911920165110005, Relator: MARIA DE FATIMA NEVES LOPES, Gabinete da Desembargadora Maria de Fátima Neves Lopes).

Há que se pontuar, que nos casos de assédio, o ônus da prova incumbe à vítima e essa não é uma missão fácil. O Tribunal Superior do Trabalho – TST, assim como os demais tribunais que atual em matéria trabalhista, não reconhece o assédio moral no ambiente de trabalho quando ele não é devidamente comprovado nos autos. No processo abaixo não houve o reconhecimento do terror psicológico e muito menos a sua configuração. É sabido que existe grande dificuldade para a vítima obter e recolher provas e testemunhas para se comprovar que sofre em decorrência destas práticas abusivas dentro das empresas e em seu ambiente de trabalho.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.015/2014. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. DANO MORAL. ASSISTENTE EDUCACIONAL. AMBIENTE DE "TERROR PSICOLÓGICO". NÃO COMPROVAÇÃO. 1 - Deve ser reconhecida a transcendência na forma autorizada pelo art. 896-A, § 1º, parte final, da CLT (critério "e outros") quando se mostra aconselhável o exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado da matéria. 2 - A controvérsia cinge-se, no aspecto, à alegada caracterização de dano moral por suposto terror psicológico vivenciado no ambiente de trabalho pela reclamante, assistente educacional, em virtude da agressividade física e emocional dos alunos, sem

providências da empregadora - uma instituição privada de ensino infanto-juvenil. 3 - A indenização por dano moral tem sido admitida não apenas em casos de ofensa à honra objetiva (que diz respeito à consideração perante terceiros), mas também de afronta à honra subjetiva (sentimento da própria dignidade moral), a qual se presume. De acordo com a jurisprudência pacífica, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização por danos morais (art. 818 da CLT e 373, I, do CPC), e não a prova dos danos imateriais, esta, de resto, impossível. Portanto, o dano moral verifica-se in re ipsa (a coisa fala por si). 4 - No caso, contudo, o TRT concluiu que "nenhuma das situações descritas pela reclamante foram comprovadas" e que "não ficou caracterizado qualquer evento grave". Para tanto, registrou inicialmente que a reclamante não laborou como professora, como alegado, mas como assistente educacional, cujas "atividades se resumiam a ficar com a turma do contraturno, auxiliando os alunos nas tarefas de casa e promovendo atividades extracurriculares (como reciclagem, meio ambiente, etc.)". 5 - De outra parte, consignou que "os alunos eram agressivos entre eles e maleducados, todavia, a reclamante somente foi xingada uma única vez, o que, de per si, não tem o condão de caracterizar o terror psicológico, ante a ausência de atos sistematizados e frequentes impondo contínuo amedrontamento e intimidação durante um longo lapso temporal, nem sequer de ofender à sua honra ou imagem, ante a ausência de repetição". Quanto à prova oral no sentido de que "a depoente viu no refeitório as crianças da turma do 4º ano sendo maleducadas, xingando a autora", o TRT registrou que tal situação não foi alegada pela reclamante na petição inicial. Nesse contexto, concluiu que "nenhuma das situações descritas pela reclamante foram comprovadas, sendo que aquela descrita pela testemunha (item 5) não foi apontada na petição inicial, além de que a testemunha esclareceu que desconhece qualquer outra". 6 - Sob esse prisma, entendeu ausentes elementos aptos a " caracterizar o terror psicológico, ante a ausência de atos sistematizados e frequentes impondo contínuo amedrontamento e intimidação durante um longo lapso temporal, nem sequer de ofender à sua honra ou imagem, ante a ausência de repetição". Depreende-se do acórdão do TRT, assim, a ausência de elementos aptos a comprovar o ambiente de trabalho de "terror psicológica" apontado pela reclamante na petição inicial, ainda que demonstrado um episódio de xingamento. 7 - Conclusão em sentido contrário demandaria necessário revolvimento do conjunto fático- probatório dos autos, conduta vedada pela Súmula nº 126 do TST. 8 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (Brasil, 1029b, não paginado).

A Lei de nº 13.467/2017, a chamada "Lei da Reforma Trabalhista" inseriu o dano moral trabalhista no âmbito do direito do trabalho, através da CLT, onde tornou-a regulamentado através de seus artigos 223-A e seguintes (Brasil, 2017).

São várias as consequências e danos para um trabalhador que sofre com o assédio no ambiente de trabalho. A saúde do profissional é uma delas, abalando sua confiança e sua moral. Seu desempenho profissional é diretamente afetado, o que acaba por reduzir a sua eficiência laboral, podendo levar a um afastamento do ambiente de trabalho, fazendo com que o

trabalhador tenha uma significativa redução na sua remuneração, e não muitas vezes até mesmo a perda do trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho tem demonstrado de forma conceitual alguns entendimentos sobre as práticas de assédio moral em seus julgados, sendo composto uma jurisprudência para que se possa regular e conceituar, mesmo que a vítima tenha sido reparada de forma financeira, visto que a lesão ao seu subjetivo ficou em uma situação que é irreparável.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE. TRATAMENTO OFENSIVO. EMPREGADOR. PODER DIRETIVO. ABUSO. CONFIGURAÇÃO - PROCESSO Nº TST-AIRR-1242-54.2009.5.10.0008 - 1. Configura assédio moral vertical descendente a conduta de superior hierárquico consistente em expor subordinados a situações vexatórias e/ou humilhantes, de modo a afetar-lhes a dignidade e a autoestima. Tal se dá quando se utiliza de palavras agressivas e ofensivas, de forma a ridicularizar a generalidade de seus subordinados, na presença de colegas. 2. Convicção que se robustece ante a constatação de que a empresa, ciente de práticas agressivas e desmesuradas de gestão, genericamente cometidas, buscou justificá-las sob a alegação de que a conduta do superior hierárquico “decorre de sua forma de administrar, do seu temperamento ou do seu jeito de ser, não revelando ser intencional esse tratamento agressivo e grosseiro”. 3. Tipifica dano moral coletivo o assédio moral que implica lesão a interesses transindividuais, que ultrapassam a esfera pessoal de cada um dos empregados. 4. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o assédio moral institucional gera direito à indenização decorrente de responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do ofensor e os danos experimentados. 5. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento (Brasil, 2017, p. 2).

No caso em análise, o TST reafirma que o abuso do poder diretivo por parte do empregador, ainda que justificado como um "jeito de ser", configura assédio moral coletivo, uma vez que afeta não apenas a vítima individual, mas o ambiente de trabalho como um todo, violando direitos fundamentais e gerando a necessidade de indenização por dano moral coletivo.

4. A RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA NOS CASOS DE ASSÉDIO

O artigo 932, Inciso III, do Código Civil diz que: “São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (Brasil, 2002). Nesse sentido:

A intolerância contínua, o exagero minudente de ordens, em especial quando configurar tratamento discriminatório, as despropositadas manifestações de poder em desarmonia com os fins regulares do contrato e da atividade empresarial consubstanciam a presente infração (Delgado, 2023, p. 1397).

Assim a atividade humana pode implicar uma responsabilidade civil diante desta possibilidade.

A responsabilidade, segundo Carlos Roberto Gonçalves:

A palavra responsabilidade tem sua origem na raiz latina spondeo, pela qual se vinculava o devedor, solenemente, nos contratos verbais do direito romano. Dentre as várias acepções existentes, algumas fundadas na doutrina do livre-arbítrio, outras em motivações psicológicas, destaca-se a noção de responsabilidade como aspecto da realidade social. Toda atividade que acarreta prejuízo traz em seu bojo, como fato social, o problema da responsabilidade. Destina-se ela a restaurar o equilíbrio moral e patrimonial provocado pelo autor do dano. Exatamente o interesse em restabelecer a harmonia e o equilíbrio violados pelo dano constitui a fonte geradora da responsabilidade civil. Pode-se afirmar, portanto, que responsabilidade exprime ideia de restauração de equilíbrio, de contraprestação, de reparação de dano. Sendo múltiplas as atividades humanas, inúmeras são também as espécies de responsabilidade, que abrangem todos os ramos do direito e extravasam os limites da vida jurídica, para se ligar a todos os domínios da vida social. Coloca-se, assim, o responsável na situação de quem, por ter violado determinada norma, vê-se exposto às consequências não desejadas decorrentes de sua conduta danosa, podendo ser compelido a restaurar o statu quo ante (Gonçalves, 2022, p. 3).

A responsabilidade objetiva implica que o empregador é o responsável pelos danos causados independentemente da sua culpa ou não. Nesse contexto, a teoria do risco de atividade sustenta que se uma delas, por sua natureza apresenta riscos, o responsável por essa atividade deve arcar com os danos que dele resultarem, conforme José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva esclarece:

No entanto, para o direito do trabalho todo e qualquer risco é de responsabilidade do empregador, em qualquer atividade por ele desenvolvida. Essa construção se alinha com o princípio da proteção, tão invocado pelos que tratam da matéria sob a óptica civilística. Outrossim, não se está tratando de um risco de somenos importância, porquanto os infortúnios laborais, risco a que estão sujeitos todos os trabalhadores, em qualquer atividade econômica, atingem diretamente sua saúde, sua integridade física e psíquica e por vezes ceifam sua própria vida. De modo que não se deve ficar investigando o risco em si, mas o dano provocado quando o risco deixa o plano teórico e produz efeito na prática, atingindo a saúde ou a vida do trabalhador (Silva, 2010, p. 60).

Assim nos casos de assédio moral, argumenta-se que o ambiente de trabalho é uma atividade de risco, e o empregador é o responsável direto por essa atividade e deverá arcar com os danos que dela resultarem. Ainda José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva:

Enfim, se a responsabilidade do empregador é objetiva em relação a todas as suas obrigações trabalhistas, por que deve ser diferente no infortúnio laboral, o fato mais grave para o trabalhador no curso da relação de emprego? Por que

os danos causados diretamente à pessoa do trabalhador devem ser indenizados de forma menos protetiva do que os causados de forma indireta? Não há razão lógica para que o sistema jurídico brasileiro trate de forma desigual as duas situações e, por isso, propõe-se que a responsabilidade do empregador seja objetiva também no tocante aos danos emergentes da doença ocupacional e do acidente do trabalho, mediante o método sistemático de interpretação (Silva, 2008, p. 176).

O artigo 927 do Código Civil, diz que: “Aquele que, por ato ilícito (Arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Ato contínuo, o parágrafo único estabelece que a reparação do dano independe de culpa (Brasil, 2002).

Conforme a Lei nº 6.938/81 em seu artigo 3º e em caso de assédio moral, dentro do âmbito da relação laboral, o poluidor será sempre o empregador, em razão de ser ele “empregador” o responsável direto pelo exercício da atividade econômica, pois detém os poderes da gestão (como a sua organização, possui o controle da atividade e o controle disciplinar de seus colaboradores) (Brasil, 1981):

Em conjunto com o artigo 2º da CLT (pelo risco assumido do empreendimento), assim esta responsabilidade está mantida quando existe a atividade que causa a degradação ambiental no ambiente de trabalho, caso do assédio moral, onde reiteradamente ocorre pelas metas que não são atingíveis, pelas ameaças que são explícitas aos colaboradores e porque não dizer veladas dentro do ambiente laboral

A Constituição Federal de 1988, através de seu artigo 225, § 3º que recepcionou tal dispositivo da Lei 6.938/81, onde não exige a sua conduta culposa para poder responsabilizar do dano ambiental (Brasil, 1988).

Pode-se observar que havendo a hipótese de uma ocorrência de danos à saúde dos colaboradores em razão da poluição no ambiente laboral (no caso o assédio moral), mesmo sendo atingido um único trabalhador, fica compatível a aplicação da responsabilidade civil objetiva, nos termos do artigo 223, § 3º.

Assim, pode-se observar no julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região como o judiciário vem aplicando o dispositivo da responsabilidade civil em suas decisões de modo que venham a ser reparados os danos ocorridos às vítimas em face do assédio moral laboral. A ementa refere-se a um caso de assédio moral horizontal, no qual a conduta abusiva ocorre entre colegas de trabalho, sem envolvimento direto de chefias ou superiores hierárquicos. Embora o

assédio seja praticado de maneira lateral (entre colegas), isso não isenta a empresa de responsabilidade:

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. (TRT-4 - RORSUM: 00218767420195040271, Data de Julgamento: 20/06/2020, 3ª Turma).

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) reafirma que o empregador, no exercício de seu poder diretivo, é responsável por garantir um ambiente de trabalho saudável, uma vez que tem o dever de supervisionar, dirigir e punir comportamentos inadequados no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a responsabilidade do empregador está relacionada à omissão em coibir ou tomar providências para evitar o assédio, independentemente de a ação ter sido praticada por pares. A decisão sublinha que o empregador deve zelar pela integridade física e psicológica de seus empregados, cumprindo seu dever de vigilância e mantendo um ambiente laboral seguro. Caso falhe nesse dever, responde pelas lesões morais decorrentes do assédio.

Este entendimento reflete a necessidade de uma política organizacional ativa para prevenir o assédio moral, seja vertical (de superiores a subordinados) ou horizontal (entre colegas), pois a empresa deve assegurar que todas as relações interpessoais no ambiente de trabalho sejam pautadas pelo respeito.

Neste sentido, quando a prática abusiva da empresa ainda que cometida contra um único trabalhador tolher ou reprimir demais trabalhadores na mesma situação, estaremos diante do dano moral coletivo. Este foi o entendimento do TST, ao julgar um caso de assédio moral cometido contra uma trabalhadora gestante, cita-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL EM FACE DE EMPREGADA GESTANTE. CARACTERIZAÇÃO. Em face de potencial ofensa constitucional, dá-se provimento ao agravo para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. ASTREINTES. TUTELA INIBITÓRIA. CABIMENTO. Em face de possível afronta ao art. 11 da Lei nº 7.347/85, dá-se provimento ao agravo para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL EM FACE DE EMPREGADA GESTANTE. CARACTERIZAÇÃO. A controvérsia diz respeito à configuração de dano moral coletivo, em razão de

conduta reconhecidamente ilícita da reclamada, consubstanciada na prática de assédio moral em face de empregada gestante. Friso, de início, que é entendimento consolidado nesta Corte que o dano moral prescinde, para sua configuração, de prova de sua ocorrência, sendo suficiente a demonstração do fato objetivo ofensivo ao direito da personalidade para o reconhecimento do dever de indenizar. A configuração do dano moral coletivo, a seu turno, não requer a comprovação de que um grupo de indivíduos tenha sua moral vilipendiada, uma vez que a indenização tem a finalidade precípua de desestimular a repetição de condutas abusivas que violem gravemente a ordem jurídica. Sobressai, pois, o caráter pedagógico da responsabilização atribuída em juízo. Em outras palavras, é em razão da gravidade da conduta detectada que se considera que os interesses tutelados ultrapassam o limite do individual, alcançando valores fundamentais da sociedade que devem ser resguardados. Na presente hipótese, é fato incontroverso que a reclamada foi condenada ao pagamento de danos morais, em ação individual, por ter sido comprovado assédio moral em face de empregada gestante. Remanesce controvérsia quanto à caracterização de dano moral coletivo em razão da conduta da empresa. A prática do assédio moral, que consiste na humilhação de trabalhador por superior hierárquico, deve ser repudiada de modo veemente pela Justiça Laboral, vez que tal conduta não compromete apenas a higidez emocional do trabalhador envolvido, mas de toda a coletividade de trabalhadores, ao se instalar no ambiente laboral o sentimento negativo diante de exposição pública vexatória. No caso dos autos, ainda mais grave e repreensível a situação reportada, pois a empregada vitimizada pela conduta patronal abusiva representa parcela da população que historicamente enfrenta fortes resistências nos ambientes corporativos. É fato notório que as mulheres ainda encaram grandes dificuldades para inserção e obtenção de melhores postos no mercado de trabalho, especialmente quando é preciso conciliar o labor com a maternidade. São recorrentes nesta Justiça Especializada demandas onde se revela a ocorrência de assédio moral e condutas discriminatórias por parte de empregadores, em total afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana, da isonomia e da vedação à discriminação, consagrados constitucionalmente. Assim, não é possível inferir que a prática de assediar moralmente uma colaboradora grávida restringe-se a sua esfera individual. De modo diverso, é possível reconhecer que tal atitude reprovável reverbera no seio da coletividade, especialmente de trabalhadoras, que ao tomar conhecimento da forma como se porta a empresa frente a tais situações, podem se considerar tolhidas, intimamente, de exercer livremente o direito à maternidade, em prol da sua subsistência e para evitar situações vexatórias. Sendo incontestável a gravidade e reprovabilidade da conduta patronal, deve ser deferida a indenização por dano moral coletivo. No que toca ao quantum a ser arbitrado, a reparação do dano deve se pautar na busca de compensar o ofendido, no caso a coletividade, e reprimir a conduta do ofensor. Nesse intento, o julgador levará em conta as nuances do caso concreto, ponderando gravidade da conduta e capacidade econômica do agente causador do dano, pautando-se em critérios de razoabilidade e proporcionalidade. No caso, por não se tratar de empresa de grande porte, e não havendo nos autos notícias de reiteração da conduta abusiva, considero razoável o arbitramento do dano moral coletivo em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Recurso de revista conhecido e provido. ASTREINTES. TUTELA INIBITÓRIA. CABIMENTO. Na hipótese, o juízo de primeiro grau, acertadamente, deferiu a tutela inibitória para que a parte ré se abstenha de praticar "quaisquer atitudes discriminatórias e/ou abusivas, físicas ou psicológicas, relacionadas nos itens 1 e 2 do rol de pedidos, em virtude de quaisquer condições dos empregados (raça, gênero, estado gravídico) ", o que

foi mantido no e. TRT. Todavia, não se estabeleceu nas instâncias ordinárias multa diária em caso de inadimplemento da obrigação de não fazer. Entretanto, é preciso determinar a aplicação de multa diária por eventual descumprimento da obrigação, com vistas a conferir maior efetividade ao decisum. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-754-08.2018.5.10.0001, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 10/11/2023).

Cumpre citar, ainda, jurisprudência onde o Tribunal manteve condenação a título de dano moral a empresa que além de ameaçar os trabalhadores para cumprir suas metas desrespeitava-os de forma reiterada, veja-se:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA NÃO ANALISADA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. SÚMULA 126 DO TST. A Turma Regional consignou, com base na prova oral, que "o assédio moral não era apenas pelo cumprimento de metas com ameaças de demissão, mas principalmente pelo comportamento desrespeitoso, autoritário e machista do gerente ". Acrescentou que a reclamante desenvolveu síndrome do pânico, em face das humilhações sofridas, devidamente comprovada por atestado médico. Observa-se que o Regional decidiu a lide com fundamento no princípio da persuasão racional, analisando as provas existentes nos autos. No caso, o exame detido dos autos, mediante o confronto entre as razões do recurso de revista e o acórdão proferido pelo Tribunal Regional, evidencia que não é possível inferir as violações e divergências indicadas, pois a pretensão recursal está frontalmente contrária às afirmações do Tribunal Regional acerca do tema em exame. Assim, para se chegar à conclusão diversa da adotada pelo Tribunal Regional, seria imprescindível o reexame fático-probatório, ataindo a incidência da Súmula 126 do TST. Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo não provido, sem incidência de multa, ante os esclarecimentos prestados. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. O valor arbitrado a título de reparação por dano moral somente pode ser revisado na instância extraordinária nos casos em que se vulneram os preceitos de lei ou da Constituição, os quais emprestam caráter normativo ao princípio da proporcionalidade. E, considerando a moldura factual definida pelo Regional e insusceptível de revisão (Súmula 126 do TST), o valor atribuído a título de dano moral (R\$ 112.916,00) não se mostra excessivamente elevado a ponto de ser considerado desproporcional. Não há violação dos artigos apontados. Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática por meio da qual se negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo não provido, sem incidência de multa, ante os esclarecimentos prestados. [...]" (Ag-AIRR-885-47.2018.5.10.0012, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Fabio Tulio Correia Ribeiro, DEJT 10/11/2023).

Como se pode examinar por meio da jurisprudência, os Tribunais têm proferido decisões favoráveis a condenações pela prática de assédio moral seja individual ou coletivo contra os trabalhadores.

No entanto, todos os julgados citam que para aplicação da condenação de danos morais por assédio é necessário a comprovação por parte do trabalhador o que em tese gera uma segurança jurídica às empresas evitando uma cachoeira de ações por assédio, mas também dificulta a punição visto que na maioria das vezes esse assédio é verbal e o trabalhador não consegue comprovar tal ocorrência.

Assim, apesar da jurisprudência comprovar que os Tribunais têm punido reiteradamente essas práticas abusivas, tais decisões também demonstram que a punição por si só não evita que novas práticas de assédio moral aconteçam no ambiente de trabalho, sendo necessário um estudo de conscientização e prevenção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo do assédio moral no ambiente de trabalho revelou uma problemática complexa, que ultrapassa a esfera das relações interpessoais para atingir a estrutura organizacional das empresas. A análise histórica evidenciou que, embora o assédio moral não seja uma prática recente, a sua visibilidade e a atenção do ordenamento jurídico brasileiro cresceram significativamente nas últimas décadas. Antes subestimado, hoje o assédio moral é reconhecido como uma conduta que afeta diretamente a dignidade, a saúde mental e a integridade dos trabalhadores.

A investigação demonstrou que a jurisprudência brasileira tem desempenhado papel central na consolidação da responsabilidade civil das empresas. As decisões judiciais analisadas indicam uma tendência crescente em responsabilizar objetivamente os empregadores pelos atos de assédio moral praticados no ambiente de trabalho, especialmente nos casos em que a empresa não implementa políticas eficazes de prevenção, monitoramento e punição dessas práticas abusivas.

A pesquisa também apontou que a responsabilidade civil das empresas deve ser compreendida sob duas vertentes: reparatória e preventiva. A responsabilidade reparatória refere-se à obrigação de indenizar o trabalhador pelos danos psicológicos, físicos e morais sofridos, enquanto a responsabilidade preventiva impõe ao empregador o dever de adotar medidas que garantam um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso.

Assim, ao responder ao problema de pesquisa sobre como o ordenamento jurídico brasileiro tem tratado o assédio moral no trabalho e como o histórico do fenômeno e as decisões judiciais influenciam a responsabilização dos empregadores, conclui-se que o tratamento jurídico tem

evoluído no sentido de exigir das empresas uma postura ativa na prevenção do assédio. A jurisprudência reforça que a omissão das empresas em criar um ambiente de trabalho livre de práticas abusivas pode gerar a responsabilização objetiva, independentemente de culpa, especialmente quando o empregador não adota medidas adequadas de prevenção e reparação. Portanto, a responsabilidade das empresas nos casos de assédio moral não se limita ao campo indenizatório. Trata-se de uma obrigação que envolve a criação e a manutenção de uma cultura organizacional baseada no respeito, na ética e na valorização da dignidade humana, sob pena de arcar com consequências legais, financeiras e, sobretudo, sociais. Ao assegurar um ambiente laboral livre de assédio, as empresas não apenas cumprem sua função social, mas também promovem a saúde e o bem-estar de seus colaboradores, contribuindo para um mercado de trabalho mais justo e equilibrado.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho** – 3ª. Ed – Curitiba: Juruá; 2013. ALVIM, Agostinho. Da inexecução das obrigações e suas consequências. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1980.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2011.
- AMARAL, Silvia Regina do Prado. **Assédio moral sofrido por trabalhadores em home-office, teletrabalho e trabalho presencial durante a pandemia de COVID-19: Um estudo sobre o autoritarismo nas relações de trabalho**, 2021, p.11 disponível em: <https://tede.utp.br/jspui/bitstream/tede/1900/2/ASSEDIO%20MORAL.pdf>. Acesso em: 24 set. 2024.
- BANDEIRA, Lourdes Maria; ALMEIDA, Tânia Mara Campos de. **Assédio Sexual**. In: FLEURY- - TEIXEIRA, Elizabeth; MENEGHEL, Stela N. (Org.) **Dicionário Feminino da Infância**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2015.
- Barreto, Sandhi Maria. **Análise da estratégia global para alimentação, atividade física e saúde, da Organização Mundial da Saúde**. 2005, Vol. 14 n.1
- BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio Moral. Repertório de Jurisprudência IOB: trabalhista e previdenciário**, v.2, n.18, p. 544-545, 2 setembro 2004
- BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 19. Ed – Rio de Janeiro: Forense; Método, 2022.
- BRASIL, Ministério Público Federal. **Assédio moral, sexual e discriminação**, 2021. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/o-mpf/ouvidoria-mpf/Cartilha-assedio-moral-sexual-e-discriminacao>. Acesso em: 20 nov. 2024.
- BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS**

DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO. (REsp 1286466/RS, Rel. Ministra ELIANA CALMON, SEGUNDA TURMA, julgado em 03/09/2013, DJe 18/09/2013).

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. PESSOA NATURAL. APRESENTAÇÃO DE DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. ACÓRDÃO REGIONAL EM HARMONIA COM A SÚMULA 463, I, DO TST.** (Ag-AIRR-885-47.2018.5.10.0012, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Fabio Tulio Correia Ribeiro, DEJT 10/11/2023).

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL EM FACE DE EMPREGADA GESTANTE. CARACTERIZAÇÃO.** (RR-754-08.2018.5.10.0001, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 10/11/2023).

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **AGRAVO DE INSTRUMENTO PROVIDO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CULPA IN VIGILANDO. TEMA Nº 1.118 DO STF. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA.** (RRAg-763-87.2021.5.10.0801, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 10/11/2023).

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE. TRATAMENTO OFENSIVO. EMPREGADOR. PODER DIRETIVO. ABUSO. CONFIGURAÇÃO.** PROCESSO Nº TST-AIRR-1242-54.2009.5.10.0008 - 1. (TST - AIRR: 12425420095100008, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 31/05/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/06/2017).

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidente da República, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho:** aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1.286.466/RS.** Relatora: Min. Eliana Calmon. Brasília, 3 de setembro de 2013. DJe, 18 set. 2013. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?i=1&b=ACOR&livre=%28%28%27RESP%27.clas.+e+@num=%271286466%27%29+ou+%28%27RESP%27+adj+%271286466%27.suce.%29%29>. Acesso em: 24 set. 2024

CALVO, Adriana. **O assédio moral organizacional e a dignidade da pessoa humana:** estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais. p. 9-28. In: ALMEIDA, Renato Rua de. (coordenador). **Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil.** 12ª edição, São Paulo: Editora Atlas, 2015. ISBN 978-85-4722-253-6.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 20ª edição, São Paulo: Editora JusPodivm, 2023. ISBN 978-85.442.4182-0.

- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas, Russell Editores, 2004, p.37
- FILHO, Rodolfo P.; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **As Inovações Tecnológicas e o Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. Ebook. ISBN 978.65.5559.338-9.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: Responsabilidade civil**. Volume 4, 15ª. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. ISBN 978.85.536-1413-4.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 4. ed. São Paulo: Saraiva. v. IV, 2022.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2007.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução Maria Helena Kuhner, 2006.
- HIRIGOYEN, Marie-France; KUHNER, Maria Helena. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 13. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- LIMA FILHO, Francisco das C. Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**, Mato Grosso do Sul, n 01, 2007, p. 152.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- MENDES, Rafael Pereira da Silva. "O que é moral?"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/o-que-moral.htm>. Acesso em: 23 out. 2024.
- MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 32. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2016.
- NAÇÕES UNIDAS, OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%A2ncia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>. Acesso em: 20 nov. 2024.
- OLIVEIRA, Jorge Luiz de. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2005 Rio de Janeiro, EJ.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; Santos, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.
- PAULA, Cléber Rodrigues de. **Assédio moral no trabalho, características e intervenções**, 2015. Disponível em: <https://neppot.ufsc.br/files/2016/08/LIVRO-AMT-CaraInterv2015.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2024.
- RIBEIRO, Leonor Carvalho et al. **Assédio moral no trabalho: do reconhecimento à proteção**. 2011. Monografia. 58p. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/riufcg/13722/LEONOR%20CARVALHO%20RIBEIRO%20-%20TCC%20DIREITO%202011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 nov. 2024.
- SANDES, Fagner. **Direito do trabalho e temas controversos**. Rio de Janeiro: Autografia Jus, 2020.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

- SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. **A Responsabilidade Objetiva do Empregador pelos Danos Decorrentes de Acidente do Trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 74, nº 01, janeiro de 2010.
- SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. **Acidente do Trabalho: Responsabilidade Objetiva do Empregador**. São Paulo: LTr, 2008. p. 176.
- SOBOLL, L. A., Miara, T., Moscalewsky, J. (2017). **A questão da intencionalidade no assédio Moral. Revista Trabalho** (En) Cena, 2017, 2(2) pp. 03-17 ISSN eletrônico 2526-1487 DOI: 10.20873/2526-1487V2N2P03

A ATIVIDADE FISCALIZATÓRIA COMO EXPOSIÇÃO AO RISCO: UMA ANÁLISE JURÍDICA E COMPARATIVA SOBRE A PERICULOSIDADE

INSPECTION ACTIVITY AS EXPOSURE TO RISK: A LEGAL AND COMPARATIVE ANALYSIS ON DANGEROUSNESS

Emerson Dionisio da Silva Martelli⁹³

Jair Aparecido Cardoso⁹⁴

RESUMO

O artigo aborda a relevância da segurança e saúde no trabalho, destacando o papel do ambiente laboral na qualidade de vida dos trabalhadores e os riscos que determinadas atividades impõem à integridade física e mental. Com base em fundamentos legais, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras (NRs), em revisão bibliográfica e análise de casos concretos noticiados na mídia, o estudo demonstrou que os fiscais, ao exercerem sua função de polícia administrativa, estão expostos a riscos reais e iminentes, evidenciando a necessidade de ações preventivas e corretivas para mitigar os danos causados. A análise se inicia no histórico da proteção ao trabalhador, mencionando marcos importantes como a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 e a evolução normativa no Brasil desde o século XIX, culminando na CLT e na implementação das NRs (Normas Regulamentadoras). O artigo também explora a distinção entre os conceitos jurídicos de insalubridade, periculosidade e penosidade, reconhecendo que a Constituição Federal de 1988 assegura tanto a redução dos riscos ocupacionais quanto compensações financeiras através de adicionais. Ao final, o texto propõe uma reflexão sobre a atividade fiscalizatória, argumentando que tais profissionais também estão expostos a condições que envolvem riscos. O artigo sugere a necessidade de reavaliar o enquadramento legal dessas funções à luz dos critérios já estabelecidos, considerando a proteção efetiva desses agentes públicos frente aos riscos inerentes ao exercício do poder de polícia administrativa.

Palavras-chave: Atividade Fiscalizatória; Segurança do Trabalho; Riscos e Periculosidade.

ABSTRACT

The article addresses the importance of occupational health and safety, highlighting the role of the work environment in workers' quality of life and the risks that certain activities pose to their physical and mental well-being. Based on legal foundations such as the Consolidation of Labor Laws (CLT) and Regulatory Standards (NRs), a literature review, and an analysis of specific cases reported in the media, the study demonstrated that inspectors, when performing their administrative police functions, are exposed to real and imminent risks, highlighting the need for preventive and corrective actions to mitigate the harm caused. The analysis begins with the history of worker protection, mentioning important milestones such as the creation of the International Labor Organization (ILO) in 1919 and the regulatory evolution in Brazil since the 19th century, culminating in the CLT and the implementation of NRs (Regulatory

⁹³ Graduando em Direito pela USP/FDRP. E-mail: edsmartelli@usp.br

⁹⁴ Professor de Graduação e Pós-Graduação da FDRP/USP

Standards). The article also explores the distinction between the legal concepts of unhealthiness, dangerousness, and arduousness, recognizing that the 1988 Federal Constitution guarantees both the reduction of occupational risks and financial compensation through additional payments. Finally, the text proposes a reflection on inspection activities, arguing that these professionals are also exposed to conditions that involve risks. The article suggests the need to reevaluate the legal framework for these functions in light of already established criteria, considering the effective protection of these public agents against the risks inherent in the exercise of administrative police power.

Keywords: Inspection Activity; Occupational Safety; Risks and dangerousness.

INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa uma parcela significativa da vida do ser humano, sendo, para muitos, a principal atividade cotidiana ao longo de décadas. Nesse contexto, o ambiente de trabalho desempenha papel crucial, pois suas condições influenciam diretamente na saúde, bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores. A exposição prolongada a agentes físicos, químicos e biológicos, bem como a riscos decorrentes da organização ou da natureza da atividade, pode gerar consequências sérias para a integridade física e mental das pessoas.

Diante disso, torna-se indispensável a intervenção preventiva e corretiva no ambiente laboral, com o objetivo de mitigar os efeitos adversos que a exposição pode causar. Essas intervenções não devem ocorrer apenas por sensibilidade ou responsabilidade social das empresas, mas também são exigidas e regulamentadas pela legislação trabalhista, que compreende um conjunto de dispositivos legais destinados a proteger o trabalhador.

No Brasil, essa regulamentação se materializa por meio de leis, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), portarias ministeriais, normas regulamentadoras (NRs) e critérios técnicos emitidos por órgãos competentes, como o Ministério do Trabalho e Emprego. As normas regulamentadoras, em especial, têm papel fundamental ao estabelecer parâmetros claros para a prevenção de riscos, delimitação de áreas perigosas, controle de agentes nocivos e obrigatoriedade do uso de equipamentos de proteção.

Essas normas abrangem uma vasta gama de situações, desde atividades insalubres e perigosas até ergonomia, segurança elétrica, exposição a agentes biológicos, entre outras. Elas orientam tanto empregadores quanto empregados sobre direitos, deveres e procedimentos, promovendo ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. Além disso, a legislação prevê compensações financeiras, como os adicionais de insalubridade e periculosidade, que reconhecem o risco inerente a determinadas funções e servem como forma de justiça social.

Passando-se brevemente sobre o Direito Administrativo com o intuito de contextualizar o Poder de Polícia exercido, a atividade fiscalizatória é o poder de polícia administrativa no qual a autoridade do Estado, exercida pela Administração Pública, manifesta-se para restringir ou regular direitos, interesses ou liberdades individuais, visando o interesse coletivo. Verifica-se aqui, já de antemão, que esta atividade envolve riscos significativos para os próprios fiscais, haja vista o enfrentamento presumido, além do próprio ambiente ser nocivo para o trabalhador. Esses profissionais podem se deparar com situações de confronto ou resistência por parte daqueles que estão sendo fiscalizados, o que pode colocar sua segurança em risco. Não é incomum se deparar com o noticiário sobre confrontos envolvendo fiscais e aqueles que estão sendo fiscalizados, que serão tratados ao decorrer deste artigo, especialmente em áreas de alto risco, como fiscalização de posturas, ambiental, saúde, trabalhista ou segurança pública.

Dito isso, passa-se ao breve histórico da segurança do trabalhador, informando como se deu essa preocupação com a saúde laboral, após a conceituação normativa sobre os critérios de insalubridade, periculosidade e penosidade, em seguida um panorama da atividade fiscalizatória e os riscos enfrentados e, por fim, uma análise comparativa visando se há enquadramento nos conceitos apresentados.

1. BREVE HISTÓRICO DA SEGURANÇA DO TRABALHADOR

O trabalho constitui uma das dimensões mais centrais da existência humana, ocupando grande parte do tempo e da energia das pessoas ao longo da vida. Por ser tão presente e contínuo, o ambiente em que se exerce a atividade laboral influencia diretamente na saúde física, mental e emocional dos trabalhadores. Muitos desses ambientes, no entanto, expõem seus ocupantes a diversos riscos — como agentes físicos (ruído, calor, vibração), químicos (substâncias tóxicas ou inflamáveis) e biológicos (micro-organismos patogênicos) —, bem como a fatores organizacionais que, quando mal geridos, também representam ameaças à integridade do indivíduo.

Diante dessa realidade, a adoção de medidas preventivas e corretivas torna-se não apenas desejável, mas indispensável. Essas medidas visam antecipar, eliminar ou reduzir os efeitos nocivos da exposição ocupacional, promovendo ambientes de trabalho mais seguros e menos suscetíveis a causar adoecimento ou acidentes. Embora ações de cuidado e prevenção possam refletir um compromisso ético das empresas, sua implementação é também uma exigência legal amparada por um sólido arcabouço normativo.

A segurança do trabalho tem sua origem ligada à própria história das relações de trabalho e à necessidade de proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores. Durante a Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX, o crescimento acelerado das fábricas e a ausência de regulamentações expuseram os operários a condições extremamente perigosas, com jornadas exaustivas, ambientes insalubres e altos índices de acidentes.

Nas palavras de Carla Teresa Martins Romar:

A segurança do trabalhador é um dever do empregador, decorrente do contrato de trabalho, sendo certo que, além dos deveres éticos e econômicos que lhe são atribuídos, ele assume esse dever de proteção à integridade física e à saúde dos seus empregados (Romar, (2023, p. 719).

Com o tempo, a crescente preocupação com essas condições levou à criação das primeiras legislações trabalhistas e normas de proteção. No início do século XX, surgiram os primeiros movimentos organizados em defesa da saúde ocupacional, culminando, em 1919, na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que passou a desempenhar papel fundamental na formulação de diretrizes e convenções internacionais sobre segurança e saúde no trabalho.

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, a segurança do trabalho passou a ocupar uma posição de destaque nas discussões sobre direitos trabalhistas. A OIT, com sua estrutura tripartite que envolve governos, empregadores e trabalhadores, estabeleceu como uma de suas missões garantir que o trabalho seja exercido em condições de dignidade, liberdade, equidade e, sobretudo, segurança. A organização entende que a promoção de ambientes laborais seguros é uma condição essencial para alcançar o trabalho decente — conceito que abrange não apenas o direito ao emprego, mas também à proteção da saúde e da vida do trabalhador.

No Brasil, a trajetória da legislação e das políticas públicas voltadas à prevenção de acidentes e promoção da saúde no trabalho revela uma evolução histórica significativa, marcada por avanços legais, institucionais e conceituais que refletem o amadurecimento do pensamento prevencionista no país. Essa caminhada teve início ainda no século XIX, com a Lei de 23 de janeiro de 1891, voltada à proteção do trabalho dos menores, considerada um dos primeiros marcos legais voltados à preservação da saúde laboral.

O desenvolvimento continuou com a Lei nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, primeira legislação brasileira específica sobre acidentes de trabalho, sinalizando uma preocupação mais ampla com as condições ocupacionais. Em 1941, foi fundada a Associação Brasileira para Prevenção

de Acidentes (ABPA), um marco da mobilização empresarial em torno do tema. Pouco depois, a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 — em vigor a partir de novembro daquele ano — estabeleceu um conjunto sistemático de regras trabalhistas, consolidando as bases legais da prevenção no Brasil.

Com o Decreto-Lei nº 7.036/1944, a legislação de acidentes de trabalho foi reformulada, com destaque para a criação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), um instrumento fundamental de participação dos trabalhadores nas ações de prevenção. Em 1953, o Decreto-Lei nº 34.715 instituiu a Semana de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SPAT), e a Portaria nº 155 organizou o funcionamento das CIPAs. A partir de 1955, com a Portaria nº 157, iniciou-se a realização anual do Congresso Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CONPAT).

A regulamentação do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) veio com a Portaria nº 319/1960, representando um avanço técnico importante. Em 1966, com a criação da Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, atual Fundacentro, iniciou-se uma atuação mais institucionalizada voltada à pesquisa e à formação técnica em segurança do trabalho. No ano seguinte, com a Lei nº 5.316/1967, o seguro de acidentes de trabalho passou a integrar a Previdência Social e doenças profissionais foram equiparadas a acidentes.

Na década de 1970, o Decreto nº 7.086/1972 priorizou a segurança e saúde no trabalho dentro do Programa Nacional de Valorização do Trabalhador (PNVT). Iniciaram-se também os cursos de formação de profissionais da área. Um marco fundamental ocorreu em 1977, com a Lei nº 6.514, que modificou o Capítulo V da CLT e fortaleceu a atuação das CIPAs, garantindo, por exemplo, a estabilidade no emprego para seus membros.

No ano seguinte, 1978, com a Portaria nº 3.214 do MTE, foram criadas as primeiras 28 Normas Regulamentadoras (NRs), consolidando critérios técnicos que até então estavam dispersos. Para garantir a implantação efetiva das normas, foi regulamentada a formação de profissionais do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), conforme a Resolução nº 262/1979.

Como se observa, a trajetória da prevenção no Brasil reflete um processo de amadurecimento contínuo, com avanços legislativos e institucionais que fortalecem o papel do Estado, das empresas e dos trabalhadores na promoção de ambientes laborais seguros. Da primeira lei para proteção de menores até as normas atuais que estruturam o sistema nacional de segurança do

trabalho, a história da prevenção é também a história da valorização da vida e da dignidade no trabalho.

2. CONCEITUAÇÃO DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE E PENOSIDADE

Conforme se observa, a sociedade humana vem se preocupando com as condições às quais os trabalhadores estão submetidos, emitindo normas a fim de minimizar os riscos e também indenizar através de adicionais. No caso em tela, será passado a norma à análise a insalubridade, a periculosidade e a penosidade.

Nossa Constituição de 1988, em seus incisos XXII e XXIII do artigo 7º, reafirma o compromisso do Estado brasileiro com a proteção da saúde e da integridade física e mental dos trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XXII — redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII — adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; (Brasil, 1988).

Verifica-se que a nossa Constituição, além de declarar como um direito trabalhista a redução dos riscos existentes em relação ao trabalho, também declara uma contrapartida financeira acrescida à totalização de pagamentos recebidos pelo trabalhador.

Infere-se aqui que a Carta Maior tem a intenção legislativa de amarrar o compromisso com os direitos trabalhistas, que apresentem riscos ao trabalhador, em hipótese dual, apresentando dois elementos normativos sem exclusão de um a outro, de reduzir os riscos e também de indenizar o trabalhador pelo risco.

Continuando a análise, o dispositivo constitucional, ao estabelecer o direito, disciplina que este deverá ocorrer através de normas específicas, que instituirão os parâmetros e diretrizes, em especial à indenização financeira que deverá ocorrer na forma da lei.

A partir disso, vê-se a necessidade de identificar a diferenciação de insalubridade, penosidade e periculosidade, baseando-se, principalmente, na natureza e na intensidade dos riscos a que o trabalhador está exposto, conforme estabelece a CLT e demais normas complementares.

Em primeira análise, a insalubridade, extraído-se do dicionário como estado de insalubre e este definido como “que não faz bem à saúde; diz-se do local cujas condições são prejudiciais à

saúde; deletério” (Dicio, 2025), refere-se a situações em que o ambiente de trabalho contém agentes nocivos – físicos, químicos ou biológicos – capazes de afetar gradualmente a saúde do colaborador. Os efeitos dessa exposição, em geral, são cumulativos e manifestam-se a médio ou longo prazo, exigindo atenção constante e medidas preventivas para minimizar os danos à saúde ao longo do tempo.

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres 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).

Dando completude ao dispositivo trabalhista, a Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15), atualizada em 2022, trata das atividades e operações insalubres, estabelecendo critérios técnicos e legais para a caracterização, avaliação, controle e pagamento de adicional de insalubridade aos trabalhadores expostos a agentes nocivos à saúde. O principal objetivo da NR-15 é garantir a segurança e a saúde ocupacional, regulamentando os limites de tolerância e os procedimentos de controle para diferentes tipos de exposição.

A insalubridade é caracterizada quando o ambiente de trabalho apresenta exposição acima dos limites de tolerância estabelecidos nos anexos da norma, quando a atividade está listada diretamente nos anexos independentemente de medição quantitativa, ou ainda mediante comprovação por laudo técnico elaborado por profissional legalmente habilitado. Essa caracterização pode ser feita de forma quantitativa, por meio de medições ambientais, ou qualitativa, quando a simples natureza da atividade já indica risco à saúde.

A NR-15 estabelece adicional de insalubridade conforme o grau de exposição: 10% para grau mínimo, 20% para grau médio e 40% para grau máximo, incidindo sobre o salário mínimo da região. Caso haja mais de um agente insalubre, apenas o de grau mais elevado é considerado para cálculo do adicional, sendo vedada a cumulação. O pagamento do adicional pode ser suspenso caso a insalubridade seja eliminada ou neutralizada, o que pode ocorrer por meio de medidas de engenharia ou pela utilização eficaz de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

Os agentes insalubres estão divididos em três grandes grupos. O primeiro abrange os agentes físicos, como o ruído contínuo ou intermitente, cujo limite varia conforme a intensidade sonora (em decibéis) e o tempo de exposição diária; o ruído de impacto, caracterizado por picos sonoros intensos e de curta duração; o calor, avaliado por meio do índice IBUTG - Índice de

Bulbo Úmido Termômetro de Globo, índice utilizado para avaliar a exposição ocupacional ao calor, considerando a temperatura, a umidade e a radiação térmica, aplicável a ambientes fechados ou com fonte artificial; e a exposição a radiações ionizantes, regulada pelas diretrizes da Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN). Também fazem parte desse grupo os trabalhos sob condições hiperbáricas, como atividades com ar comprimido ou submersas, as quais exigem controle rigoroso e são automaticamente classificadas como de grau máximo.

O segundo grupo inclui os agentes químicos, que compreendem substâncias como benzeno, sílica, mercúrio e chumbo, entre outras. Para esses agentes, a NR-15 define limites de concentração no ar ambiente ou absorção cutânea, exigindo avaliações técnicas periódicas. Já o terceiro grupo diz respeito aos agentes biológicos, que envolvem atividades em hospitais, necrotérios, laboratórios, coleta de lixo urbano e manejo de animais infectados. A avaliação nesse caso costuma ser qualitativa, baseada na atividade desempenhada.

A avaliação da insalubridade requer laudo técnico elaborado por engenheiro ou médico do trabalho, com detalhamento da metodologia, equipamentos utilizados, datas e locais das medições, e conclusão sobre a caracterização ou não da condição insalubre. O controle da exposição pode ser feito por medidas de ordem geral, como ventilação ou isolamento da fonte de risco, e por EPIs, cuja eficácia deve ser atestada.

A norma permite que empresas ou sindicatos solicitem perícia ao Ministério do Trabalho, com o objetivo de caracterizar e classificar a insalubridade. O perito responsável deve descrever com clareza os procedimentos e equipamentos utilizados na avaliação, além de indicar o grau de insalubridade quando este for confirmado. A ação fiscalizadora pode ocorrer por solicitação ou por iniciativa da própria autoridade trabalhista, inclusive por determinação judicial.

Por outro lado, a periculosidade envolve riscos mais severos e imediatos, que colocam em perigo direto a integridade física e a vida do profissional. Situações envolvendo explosivos, inflamáveis, eletricidade ou contato com violência física, por exemplo, são consideradas perigosas, pois podem causar danos fatais mesmo em um curto período de exposição. Assim, enquanto a insalubridade implica um desgaste progressivo da saúde, a periculosidade se caracteriza pela possibilidade de um evento súbito e extremo, dispensando qualquer exigência de tempo prolongado de exposição para configurar o risco.

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica.

II - Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

III – Colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito” (Brasil, 1943).

A Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16), atualizada em 2024, define as atividades e operações perigosas no ambiente de trabalho e estabelece critérios para o pagamento do adicional de periculosidade. Esse adicional corresponde a 30% sobre o salário-base do trabalhador e é devido sempre que houver exposição a situações de risco elevado, independentemente do tempo de exposição diária. A norma permite ao trabalhador optar entre o adicional de periculosidade ou o de insalubridade, quando ambos forem aplicáveis, mas impede a acumulação dos dois.

A caracterização da periculosidade deve ser feita por laudo técnico elaborado por engenheiro de segurança ou médico do trabalho, conforme o artigo 195 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Art.195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho (Brasil, 1943).

A fiscalização pode ser realizada pelo Ministério do Trabalho, inclusive de forma autônoma, sem necessidade de provocação. Todas as áreas de risco devem ser fisicamente delimitadas, sendo responsabilidade do empregador garantir o controle de acesso a essas áreas.

A NR-16 está dividida em anexos que organizam as atividades perigosas por tipo de agente ou circunstância. O Anexo 1 trata dos trabalhos com explosivos, incluindo desde o armazenamento e transporte até a detonação, escorva, verificação de falhas e destruição de materiais deteriorados. O Anexo 2 abrange operações com inflamáveis líquidos e gasosos, tais como produção, armazenamento, transporte e abastecimento, além de manutenção de equipamentos e manipulação de recipientes. Em ambos os casos, há especificações sobre as áreas de risco, determinadas com base em distâncias mínimas em torno dos pontos de operação, conforme a quantidade e tipo de substância envolvida.

O Anexo 3 trata das atividades de segurança pessoal ou patrimonial, reconhecendo como perigosas aquelas que expõem o trabalhador a risco de roubo ou violência física, especialmente

em funções como vigilância, transporte de valores, escolta armada e segurança em eventos ou áreas públicas. O Anexo 4 contempla os trabalhos com energia elétrica, incluindo atividades em alta e baixa tensão, dentro ou fora do Sistema Elétrico de Potência (SEP), sempre que houver risco de energização acidental. O adicional é devido inclusive para exposições intermitentes, desde que não sejam meramente eventuais.

O uso de motocicleta para deslocamentos em vias públicas no exercício da atividade profissional é tratado no Anexo 5. Nesse caso, o adicional é devido sempre que o uso da motocicleta for habitual. Ficam excluídas situações como o trajeto residência-trabalho e o uso eventual ou em locais privados. Já o Anexo 6 abrange as atividades com radiações ionizantes e materiais radioativos, englobando desde a mineração e produção de elementos nucleares até aplicações médicas, industriais e o tratamento de rejeitos. Esse anexo estabelece uma ampla gama de atividades e locais de risco, como laboratórios, reatores, hospitais e usinas nucleares.

Por fim, a penosidade, definida como estado “que causa dor e sofrimento; doloroso; que não é agradável; que provoca desconforto; desagradável;” (Dicio, 2025) não dispõe de norma complementar até o momento, sendo objeto de análise do plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) no qual decidiu, por unanimidade, em julgamento virtual realizado entre maio e junho de 2024, estabelecer um prazo para que o Congresso Nacional regulamente o adicional de penosidade destinado aos trabalhadores urbanos e rurais que desempenham atividades classificadas como penosas, devido à lacuna legislativa regulamentar do termo.

Desta forma resumidamente, conceitua-se a insalubridade, conforme o artigo 189 da CLT, referindo-se à exposição do trabalhador a agentes nocivos à saúde, enquanto a periculosidade, descrita no artigo 193, envolve atividades que colocam em risco direto a vida do profissional.

3. A EXPOSIÇÃO AO RISCO

Dada a conceituação de insalubridade, periculosidade e penosidade, passa-se à análise a atividade fiscalizatória, levando-se em consideração os conceitos talhados no bojo normativo disciplinador quanto ao atendimento dos requisitos.

Mantendo-se nessa perspectiva, cabe analisar casos que envolvem a atividade fiscalizatória e os riscos enfrentados. Dito isso, extrapolam no noticiário o enfrentamento entre fiscais e fiscalizados.

Em caso notório nacional, temos a chacina do Unaí, ocorrida em 2004, na qual ficou conhecida como o caso mais emblemático de atentado contra Auditores-Fiscais do Trabalho no Brasil,

crime de gravidade extrema que provocou ampla repercussão nacional e internacional, tanto por sua brutalidade quanto por atingir diretamente agentes do Estado no exercício de suas funções.

O episódio ocorreu em 28 de janeiro de 2004, no município de Unaí, no noroeste de Minas Gerais. Naquela data, os Auditores-Fiscais do Trabalho Eratóstenes de Almeida Gonçalves, João Batista Soares Lage e Nelson José da Silva, acompanhados do motorista Ailton Pereira de Oliveira, realizavam diligências de rotina voltadas à fiscalização de condições de trabalho em áreas rurais, especialmente quanto à ocorrência de trabalho análogo ao de escravo e outras irregularidades trabalhistas na região.

Durante o exercício de suas atribuições legais, a equipe foi vítima de uma emboscada premeditada, armada com o objetivo de impedir a continuidade das ações fiscalizatórias. Os quatro servidores foram assassinados a tiros em plena zona rural, configurando um ataque frontal ao Estado brasileiro e às políticas públicas de combate ao trabalho escravo e à degradação das condições laborais no campo.

O crime, posteriormente reconhecido como uma execução encomendada, foi considerado um dos maiores atentados já registrados contra agentes públicos no país. O episódio desencadeou forte mobilização social e institucional, sendo denunciado por entidades nacionais e internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e resultou em intensos debates sobre a proteção de fiscais, a segurança no exercício de funções públicas sensíveis e a efetividade das políticas de combate ao trabalho escravo no Brasil.

Em outro caso no qual pode se evidenciar a atividade fiscal como extremamente perigosa, temos a notícia do canal CNN Brasil na qual um ambulante senegalês de 34 anos, identificado como Ngange Mbaye, foi baleado e morto por um policial militar no bairro do Brás, região central de São Paulo. O episódio ocorreu na rua Joaquim Nabuco durante uma ação de fiscalização. De acordo com a Polícia Militar, os agentes realizavam a apreensão de mercadorias consideradas irregulares quando o ambulante teria reagido de forma exaltada, utilizando uma barra de ferro para agredir um dos agentes (CNN, 2025).

Mais regionalizado, temos a notícia do portal ACidadeOn na qual veiculou o incidente ocorrido em Ribeirão Preto, no qual um vendedor de churros foi conduzido à Central de Polícia Judiciária (CPJ) sob suspeita de desacato a fiscais da Prefeitura, ilustra os riscos inerentes à atividade fiscal, particularmente quando envolve abordagens em espaços públicos movimentados e com trabalhadores informais. O caso, em que o ambulante reagiu de forma agressiva, xingando os

fiscais e, em um momento de extrema hostilidade, tentando lançar óleo quente contra os agentes, destaca não só a violência física que os fiscais podem enfrentar, mas também o impacto psicológico dessa atividade (ACidadeOn, 2023).

Para os fiscais envolvidos, esse tipo de cenário representa um ambiente de risco físico real, no qual há possibilidade de enfrentamento direto, ameaças e ataques — inclusive com o uso de objetos que podem causar lesões graves. Ao mesmo tempo, também há o risco psicológico constante, derivado da exposição a situações de conflito e hostilidade.

Já caminhando ao enquadramento normativo, é cristalino observar que a atividade fiscalizatória, por sua própria natureza, frequentemente se enquadra nos critérios de periculosidade previstos na legislação trabalhista. A atuação direta de fiscais no controle do cumprimento das normas legais, especialmente em ambientes externos e imprevisíveis, expõe esses profissionais a riscos elevados de agressões físicas, como evidenciado nos casos anteriormente mencionados.

A exposição permanente a situações conflituosas, como resistência à apreensão de mercadorias, reações agressivas por parte dos fiscalizados ou mesmo represálias posteriores, transforma o exercício da função fiscal em uma atividade de alto risco. Essa realidade ultrapassa o mero dissabor do cotidiano.

Além dos aspectos físicos, é imprescindível considerar os impactos psicológicos a que esses profissionais estão submetidos. O constante temor de confrontos, ameaças ou até mesmo retaliações futuras provoca desgaste emocional contínuo, o que demanda atenção especial das autoridades responsáveis pela segurança do trabalho. A proteção dos fiscais deve ser priorizada por meio de políticas públicas eficazes, fornecimento de equipamentos adequados, treinamentos contínuos de segurança e, quando necessário, acompanhamento psicológico especializado, tornando-se evidente que a atividade de fiscalização é uma função que carrega elevado grau de risco e que merece o devido reconhecimento normativo, tanto em termos de proteção quanto de compensação legal aos agentes envolvidos.

4. ANÁLISE COMPARATIVA

Sob a ótica da atividade informada, não se colhe frutos da injunção constitucional estabelecida no Artigo 7º que versa sobre os direitos dos trabalhadores, especificamente no Inciso XXIII “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da

lei” (Brasil, 1988), pois as normas regulamentadoras não preveem em seu bojo a atividade fiscalizatória como critério, apesar de todos os elementos elencados.

A mais recente inserção de atividade perigosa foi aquela exercida em motocicletas, através da Lei nº 12.997 de 2014 que acrescentou o Parágrafo 4º e declarou que “são também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta” (Brasil, 2014). A norma reconheceu os riscos aos quais os trabalhadores que utilizam motocicletas estão sujeitos. Entretanto, a portaria que regulamentou a atividade foi declarada nula em virtude de decisão judicial, proferida por meio de acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional Federal da 1ª Região, transitado em julgado, proferido em sede da ação 0018311-63.2017.4.01.3400. Ainda dentro desse cenário, o Ministério do Trabalho e Emprego ainda não editou nova portaria regulamentar.

Em texto extraído do Portal do Ministério do Trabalho e Emprego, a Norma Regulamentadora, apesar de inicialmente editada em 1978, desde sua promulgação, a parte geral da norma permaneceu praticamente intacta, conservando majoritariamente sua redação original. Ao longo dos anos, foram realizadas apenas alterações pontuais, o que evidencia a necessidade de uma atualização capaz de adequar o texto normativo às transformações sociais, econômicas e jurídicas que ocorreram desde sua edição original.

Diante da desatualização normativa, é comum encontrar julgados na tentativa de que seja reconhecida a periculosidade da atividade, entretanto muitos infrutíferos, haja vista não se encontrar disposta no rol da NR 16.

Diante da lacuna normativa, surge injungir disposição legal para abarcar a fiscalização no rol de atividades perigosas, como é o caso do Mandado de Injunção 1614/DF no qual, sendo parte o UNAFISCO SINDICAL - Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil, analisou a possibilidade de aposentadoria especial aos fiscais em virtude do risco, à época em 2009 e emendado constitucionalmente sob nova redação de número 103 de 2019, sob à luz do Artigo 40, §3º, Inciso II. Neste julgado, o Ministro Marco Aurélio reconheceu, em primeiro plano, a aposentadoria especial. Em outro momento, reconsidera a decisão afirmando que, em suas palavras, “descabe adotar a premissa de ser a atividade arriscada, fugindo aos parâmetros regulamentares definidores da profissão”. Nota-se que o norteador da decisão foi a aposentadoria especial em consequência da periculosidade e isso gerou a reconsideração, pois a seu ver, poderá ser matéria do Congresso para tal, cabendo definir as atividades perigosas.

Ora, aqui em comparação com os critérios de periculosidade, tem-se que é de notório saber que os motociclistas, utilizando-se do veículo para trabalho, correm riscos no seu dia a dia, inclusive sendo os maiores casos de morte no trânsito.

No contexto dos acidentes de trabalho registrados no Brasil, as motocicletas despontam como um dos principais fatores de risco. Em 2022, foram contabilizados impressionantes 24.642 acidentes envolvendo motociclistas em todo o território nacional, o que evidencia a vulnerabilidade desses trabalhadores, especialmente aqueles que utilizam o veículo como instrumento de trabalho, como motoboys, entregadores e profissionais de serviços rápidos. Esses dados revelam não apenas a dimensão do problema, mas também a urgência de políticas públicas voltadas à prevenção, à segurança viária e à valorização das condições de trabalho desses profissionais, cuja exposição ao trânsito, aos riscos ambientais e à pressão por produtividade contribui significativamente para o alto índice de acidentalidade (G1, 2023).

Cabe ressaltar que, recentemente, foi editada a Lei 14.684 de 2023 na qual reconheceu as atividades profissionais desempenhadas pelos agentes das autoridades de trânsito estão intrinsecamente associadas a diversos riscos, entre os quais se destacam as colisões, atropelamentos e outras formas de acidentes, atualizando o artigo 193 da CLT trazendo nova atividade como sendo notoriamente perigosa (Brasil, 2023).

Ao reconhecer a atividade dos agentes de trânsito como perigosa, que inclusive tem como primazia realizar funções fiscalizatórias, também cabe reconhecer o vínculo do risco da atividade fiscal em geral como sendo critério de periculosidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A segurança e a saúde no trabalho são pilares fundamentais para a promoção da dignidade humana e da justiça social nas relações laborais. O percurso histórico da proteção ao trabalhador, desde os primeiros movimentos do século XIX até a atual consolidação normativa no Brasil, demonstra a evolução constante das políticas públicas e do aparato jurídico voltado à preservação da integridade física e mental dos indivíduos em suas atividades profissionais. A atuação estatal, por meio de normas como as NRs e a CLT, estabelece parâmetros objetivos para identificação e mitigação dos riscos laborais, reforçando a responsabilidade legal.

Em distinção sucinta sobre as normas vigentes, temos a conceituação dos critérios de insalubridade, periculosidade e penosidade, distintamente observados e determinados. Sob o prisma dessa conceituação se baseou a análise.

Decorrida a análise, verificou-se, sem qualquer sombra de dúvidas, que a atividade fiscalizatória envolve riscos iminentes aos profissionais que ela exercitam, cabendo o enquadramento desta no critério de periculosidade.

Entretanto, as normas vigentes não recepcionam a atividade em seus dispositivos, restando apenas a inalcançabilidade jurídica sobre o tema, apesar da analogia de casos assemelhados, seja como atividade ou como o risco em si notório através dos pulsantes casos na mídia, deixando esses profissionais no limbo normativo.

Desta forma, cabe injungir norma na qual reconheça que tais servidores públicos estejam inseridos em critérios legais para o reconhecimento de atividade perigosa, impondo a necessidade de um olhar mais atento do legislador.

Portanto, a análise proposta neste trabalho contribui para o debate sobre a aplicação das normas protetivas também aos servidores que exercem atividades fiscalizatórias, ressaltando a necessidade de sua inclusão nos critérios de reconhecimento de adicionais de periculosidade. Tal medida se coaduna com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da igualdade de tratamento no âmbito das relações laborais, públicas ou privadas. Por fim, tem-se que a proteção jurídica plena do trabalhador fiscal é uma exigência legal a ser debatida.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro, RJ: Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 jun. 2023.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 12.997, de 18 de junho de 2014. Acrescenta § 4º ao art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para considerar perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 151, n. 116, p. 4, 20 jun. 2014. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12997.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12997.htm). Acesso em: 05 maio 2025.
- BRASIL. **Lei nº 14.684, de 20 de setembro de 2023. Acrescenta inciso ao art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para considerar perigosas as atividades desempenhadas pelos agentes das autoridades de trânsito.** Brasília, DF Diário Oficial da União.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114684.htm. Acesso em: 05 mai. 2025

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15) – Atividades e operações insalubres.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>. Acesso em: 05 maio 2025.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16) – Atividades e operações perigosas.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-16-nr-16>. Acesso em: 05 maio 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Processo nº 2691962.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691962>. Acesso em: 15 maio 2025.

CANAVEZE, Ricardo. **Confusão entre fiscais e vendedor de churros vai parar na polícia em Ribeirão. ACidade ON Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 19 dez. 2023.** Disponível em: <https://www.acidadeon.com/ribeiraopreto/cotidiano/confusao-entre-fiscais-e-vendedor-de-churros-vai-parar-na-policia-em-ribeirao/>. Acesso em: 06 maio 2025

DICIO. **Insalubridade. Dicionário Online de Português.** Disponível em: <https://www.dicio.com.br/insalubridade/>. Acesso em: 16 maio 2025.(Dicio, Dicionário Online de Português)

G1. **Motociclistas são as maiores vítimas de acidente de trabalho no Brasil. Bom Dia Brasil, 27 abr. 2023.** Disponível em: <https://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2023/04/27/motociclistas-sao-as-maiores-vitimas-de-acidente-de-trabalho-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 04 maio 2025.

ROJAS, Pablo R A. **Técnico em segurança do trabalho. (Tekne).** Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. p.13. ISBN 9788582602805. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788582602805/>. Acesso em: 09 mai. 2025.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho. (Coleção esquematizado).** 9. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.719. ISBN 9786553624917. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624917/>. Acesso em: 22 abr. 2025.

DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: COMPROMETIMENTO DO PROJETO DE VIDA DO TRABALHADOR E REPERCUSSÕES NA VIDA DOS(AS) FILHOS(AS)

*EXISTENTIAL DAMAGE IN WORK RELATIONS: IMPAIRMENT OF THE WORKER'S LIFE PLAN
AND REPERCUSSIONS ON THEIR CHILDREN'S LIVES*

*João Batista Martins César⁹⁵
Klícia da Silva Torres⁹⁶*

RESUMO

O presente artigo analisa o dano existencial nas relações de trabalho, com foco nas situações que comprometem gravemente o projeto de vida do trabalhador, afetando também seus filhos, especialmente durante a infância e adolescência. Defende-se a reparação desse dano como reconhecimento da perda concreta da convivência, do cuidado e da orientação familiar. Com abordagem qualitativa, baseada em revisão bibliográfica, análise jurisprudencial e discurso normativo, o estudo fundamenta-se na dignidade da pessoa humana, na proteção integral da infância e na função social do trabalho. Os resultados demonstram que, embora o dano existencial seja evidente em muitos casos, ainda carece de reconhecimento e tratamento jurídico efetivo. Conclui-se ser necessário adotar uma visão ampliada, que considere seus reflexos familiares, com uma abordagem sensível, humanizada e comprometida com os direitos fundamentais.

Palavras-Chave: Dano existencial; Relações de trabalho; Filhos; Projeto de vida.

ABSTRACT

This article analyzes existential harm in labor relations, focusing on situations that seriously compromise the worker's life project, also affecting their children, especially during childhood and adolescence. The aim is to repair this harm as recognition of the concrete loss of family coexistence, care and guidance. Using a qualitative approach, based on a bibliographic review, case law analysis and normative discourse, the study is based on the dignity of the human person, the comprehensive protection of childhood and the social function of work. The results show that, although existential harm is evident in many cases, it still lacks recognition and effective legal treatment. The conclusion is that it is necessary to adopt a broader view, which considers its impact on families, with a sensitive, humanized approach that is committed to

⁹⁵ Desembargador Federal do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP). Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP). Presidente do Comitê Regional de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT15. Professor da Faculdade de Direito de Sorocaba - FADI. Palestrante e conferencista. Doutorando pelo Instituto Toledo de Ensino - ITE (Bauru). E-mail: jbmcesar@hotmail.com.

⁹⁶ Advogada. Mestra em Ambiente e Sociedade pela Universidade Estadual de Goiás (PPGAS-UEG). Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP). Pesquisadora integrante do Grupo de Pesquisa em Meio Ambiente do Trabalho (GPMAT FD-USP). E-mail: kliciatorres@hotmail.com.

fundamental rights.

Keywords: Existential damage; Work relationships; Children; Life project.

INTRODUÇÃO

A violação do meio ambiente do trabalho, seja por condições inseguras, insalubres ou por jornadas excessivas, pode gerar consequências irreversíveis não apenas à integridade física e psíquica do trabalhador, mas também à estrutura familiar como um todo. Acidentes de trabalho, doenças ocupacionais graves e situações de mutilação ou morte representam eventos traumáticos que rompem o projeto de vida do trabalhador, afetando não apenas sua subsistência, mas sua dignidade e sua capacidade de convívio afetivo e social.

Nesse contexto, surge a necessidade de reconhecer o dano existencial não apenas sob a ótica individual do trabalhador lesado, mas também em relação aos efeitos concretos dessa perda no núcleo familiar, em especial na vida dos filhos. Crianças e adolescentes, em pleno desenvolvimento, vivenciam a ausência abrupta do pai ou da mãe, seja pela morte, seja pela incapacidade decorrente de amputações, limitações físicas ou psicológicas graves, comprometendo a presença, o cuidado e a orientação familiar essenciais ao crescimento saudável dessa pessoa em peculiar condição de desenvolvimento (art. 6º ECA97).

Assim, este artigo propõe uma reflexão sobre o dano existencial nas relações de trabalho, destacando a violação do projeto de vida do trabalhador, bem como as repercussões dessa ruptura na vida dos filhos. A análise parte dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e da proteção integral da criança e do adolescente (art. 227 CR8898), buscando evidenciar a necessidade de uma reparação que transcenda o aspecto patrimonial e alcance os prejuízos existenciais sofridos.

O DANO EXISTENCIAL NO CONTEXTO DO TRABALHO

Entre as mudanças mais relevantes introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, destaca-se a inclusão de um conjunto de artigos destinados a

⁹⁷ Art. 6º Na interpretação desta Lei levar-se-ão em conta os fins sociais a que ela se dirige, as exigências do bem comum, os direitos e deveres individuais e coletivos, e a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento (Brasil, 1990).

⁹⁸ Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão

regulamentar os danos extrapatrimoniais no âmbito das relações de trabalho. Esses dispositivos foram inseridos no Título II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e passaram a disciplinar de forma específica a matéria. Antes da referida reforma, a solução dos conflitos envolvendo a responsabilidade por danos de natureza não patrimonial decorrentes da relação de trabalho dependia da aplicação subsidiária do Código Civil e da Constituição Federal.

O Título II-A da CLT, dispõe especificamente sobre o dano extrapatrimonial nas relações de trabalho. O artigo 223-B da CLT estabelece que “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

O dano existencial representa uma modalidade de dano imaterial que atinge o modo de ser, conviver e projetar a vida da pessoa. O trabalho deve representar um meio de realização pessoal, desenvolvimento e afirmação da dignidade do trabalhador, e não um instrumento de destruição do ser humano.

O reconhecimento do dano existencial também encontra fundamento nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição da República⁹⁹), da valorização do trabalho (art. 1º, IV¹⁰⁰) e da função social da empresa (art. 170, III¹⁰¹). A violação a esses princípios implica ofensa direta ao artigo 5º, incisos V¹⁰² e X¹⁰³, da Constituição da República. Tal entendimento também encontra respaldo nos artigos 6º¹⁰⁴ e 226¹⁰⁵ da Lei Maior, que garantem a proteção da família e o bem-estar social, bem como no

⁹⁹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; [...] (Brasil, 1988).

¹⁰⁰ IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Brasil, 1988).

¹⁰¹ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] III - função social da propriedade [...] (Brasil, 1988).

¹⁰² V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem (Brasil, 1988).

¹⁰³ X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (Brasil, 1988).

¹⁰⁴ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (Brasil, 1988).

¹⁰⁵ Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado (Brasil, 1988).

artigo 186 do Código Civil¹⁰⁶, que prevê o dever de indenizar em caso de ato ilícito que cause danos a outrem.

O dano existencial presente na relação de emprego afronta os direitos fundamentais do trabalhador ao obstaculizar a sua plena integração à sociedade, à família e ao direito ao seu tempo de descanso, podendo decorrer da não observância de diversos fatores por parte do empregador.

Sob essa ótica, o Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido que a submissão do empregado a jornadas extraordinárias extenuantes com a demonstração do efetivo prejuízo causado ao projeto de vida do trabalhador nos âmbitos profissional, social e/ou pessoal¹⁰⁷, a

¹⁰⁶ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (Brasil, 2002).

¹⁰⁷ RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. DANO EXISTENCIAL. CARACTERIZAÇÃO. JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVAMENTE LONGA E DESGASTANTE. HORAS EXTRAS HABITUAIS. DISTINÇÃO (DISTINGUISHING). MANUTENÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA RECONHECIDA. Ao pretender se apropriar do conceito de existência, para envolvê-lo no universo do dever de reparação, o jurista não pode desconsiderar os aspectos psicológicos, sociológicos e filosóficos a ele inerentes. A existência tem início a partir do nascimento com vida - para alguns, até antes, desde a concepção -, e, desse momento em diante, tudo lhe afeta: a criação, os estímulos, as oportunidades, as opções, as contingências, as frustrações, as relações interpessoais. Por isso, não pode ser encarada simplesmente como consequência direta e exclusiva das condições de trabalho. Responsabilizar o empregador, apenas em decorrência do excesso de jornada, pela frustração existencial do empregado, demandaria isolar todos os demais elementos que moldaram e continuam moldando sua vida, para considerar que ela decorre exclusivamente do trabalho e do tempo que este lhe toma. Significaria ignorar sua história, para, então, compreender que sua existência depende tão somente do tempo livre que possui. É possível reconhecer o direito à reparação, quando houver prova de que as condições de trabalho efetivamente prejudicaram as relações pessoais do empregado ou seu projeto de vida. E mais: reconhecido esse prejuízo, é preciso sopesar todos os elementos outrora citados, como componentes da existência humana, para então definir em que extensão aquele fato isolado - condições de trabalho - interferiu negativamente na equação. Esta Corte Superior já firmou seu posicionamento no sentido de que, ausente a prova do alegado prejuízo, tendo sido deferida a indenização com base apenas na presunção do dano, impõe-se a reforma da decisão regional para que se exclua a indenização. Nada obstante, o presente caso contém particularidade que autoriza a manutenção do acórdão regional. O que se observa da leitura do acórdão regional, é que, no presente caso, não se trata de um simples elástico de jornada. A Corte de origem registrou trabalho por sete dias consecutivos em diversas oportunidades, chegando a ocorrer situação em que houve trabalho por 13 dias consecutivos. Havia não só realização de horas extras de forma habitual e do intervalo intrajornada, como supressão usual dos repousos semanais remunerados. Além disso, o Tribunal de origem registra claramente que tal situação "acarretou prejuízos a sua integridade física e mental", que a extensa jornada, com supressão corriqueira dos descansos retirou do autor "tempo para descanso e convívio social, inclusive familiar" bem como que havia uma constante preocupação do ex-empregado com sua integridade física, tendo em vista tratar-se de motorista de carreta, dirigindo cotidianamente pelas rodovias do país. Está também consignado expressamente no acórdão que a preocupação com a integridade física "gerava sentimentos de apreensão, angústia e aflição que excediam a esfera do previsível para a atividade". Fica claro, pela leitura dos fatos relacionados na decisão de origem, que o formato de trabalho ao qual o autor era submetido, com absurdo excesso de tempo dirigindo sua carreta, colocava em risco não só a sua integridade física como a de terceiros que estivessem conduzindo seus veículos nas mesmas estradas. Diante de todo o exposto, a hipótese em análise comporta a aplicação da técnica da distinção (distinguishing) para que se mantenha a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, imposta pelo Tribunal Regional. Agravo conhecido e não provido. (Ag-AIRR-1600-93.2017.5.12.0004, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 06/10/2023).

ausência de fruição de férias por longo período¹⁰⁸ configuram causas aptas à caracterização do dano existencial — modalidade de dano imaterial que decorre da frustração de aspectos fundamentais da vida do trabalhador. A lesão se estabelece justamente quando se impede o trabalhador de usufruir do seu tempo livre, do convívio familiar, do lazer e do desenvolvimento de seus projetos pessoais, durante a vigência do contrato de trabalho.

No que toca ao dano existencial, entende-se que a imposição de uma jornada de trabalho exaustiva ou excessiva, além de gerar maior desgaste físico e mental do trabalhador, é campo fértil para a ocorrência de acidentes, acaba privando-o de uma vida social, do convívio com amigos e familiares, em evidente afronta às regras que limitam a jornada e aos direitos sociais, constitucionalmente assegurados, conforme previsão contida no caput do art. 6º da Constituição da República¹⁰⁹.

Conforme dispõe Delgado:

Dano existencial: é a lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social inerente a toda pessoa humana, inclusive o empregado, resultante da exacerbada e ilegal duração do trabalho no contrato empregatício, em limites gravemente acima dos permitidos pela ordem jurídica, praticada de maneira repetida, contínua e por longo período (...) de maneira a extenuar física e psiquicamente a pessoa humana, suprimindo-lhe, ademais, o tempo útil que

¹⁰⁸ (...) DANO EXISTENCIAL. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS POR LONGO PERÍODO (QUATRO ANOS). CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. 1. Cinge-se a controvérsia a se saber se a supressão das férias, "por longo período", configura por si só prejuízo ao convívio familiar e social do empregado, apto a ensejar a condenação da empresa ao pagamento de indenização por dano existencial. 2. Consoante define Flaviana Rampazzo Soares, o dano existencial consiste na "lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. É uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir de sua rotina (...)". (i n Responsabilidade por dano existencial. Porto Alegre: Livraria do Advogado, Editora. 2009, págs. 44-45). 3. Trata-se, portanto, de dano externo, alheio à vontade da vítima, que lhe afeta a rotina e a qualidade de vida, na medida em que cria uma privação de se realizar algo que normalmente poderia ser feito no cotidiano, trazendo, assim, prejuízos ao projeto de vida pessoal. 4. No âmbito do direito do trabalho, o dano existencial pode decorrer do excesso da jornada de trabalho ou da supressão de outros direitos que afetem a rotina e a saúde física ou psíquica do trabalhador, tal como ao direito social ao lazer, assegurado constitucionalmente (art. 6º). 5. Contudo, como o dano existencial não se classifica como dano in re ipsa, exige-se, em regra geral, a comprovação pelo trabalhador de que teve efetiva restrição em seu convívio familiar e social, passível de indenização. 6. No caso, ficou registrado no v. acórdão regional que houve supressão das férias "por longo período". "Por longo período", entenda-se a não fruição das férias por quatro anos - períodos de "2010/2011, 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014", conforme constou do v. acórdão regional (pág. 676). 7. Trata-se de situação que demonstra de forma inequívoca a frustração ao projeto de vida de pessoal do empregado, com privação ao lazer e seu convívio social, o que leva à constatação da supressão ao direito ao lazer e das consequências jurídicas impeditivas do convívio familiar e social. Precedentes da Corte. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, X, da CR e provido." (TST-RR-101882-49.2016.5.01.0015, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 7ª Turma, DEJT 19/12/2023).

¹⁰⁹ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (Brasil, 1988).

se considera razoável para a disponibilidade pessoal, familiar e social do indivíduo (Delgado, 2019, p. 781).

O trabalhador, em tais condições, acaba por se transformar em um verdadeiro escravo dos novos tempos, realidade que, na essência, pouco difere dos abusos verificados desde os primórdios da Revolução Industrial. Privado do convívio familiar e da vida social, o operário passa a existir exclusivamente em função do trabalho, tendo sua dignidade e seu projeto de vida profundamente comprometidos. A Constituição de 1988, ao estabelecer que "a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado" (art. 226, caput), reforça a necessidade de se preservar o núcleo familiar como espaço essencial ao desenvolvimento humano e à realização pessoal.

De acordo com a atual jurisprudência do C. TST, a mera prestação de labor extraordinário, por si só, enseja repercussões de natureza patrimonial, como o pagamento das horas excedentes, não se configurando automaticamente o dano moral existencial, que, para a sua caracterização, exige-se a demonstração do efetivo prejuízo à esfera existencial do trabalhador¹¹⁰. Ademais, como ressaltado, a inobservância das normas de saúde e segurança no trabalho, a imposição de condições extenuantes na prestação dos serviços, bem como a extrapolação ilícita da jornada de trabalho, constitui elementos que, analisados de forma conjunta ou isolada, podem caracterizar o dano existencial. Trata-se de violação que atinge o conteúdo psicossocial da pessoa humana, comprometendo sua percepção de existência enquanto sujeito de direitos fundamentais, especialmente no que se refere à dignidade, ao livre desenvolvimento da personalidade e à concretização de seus projetos de vida, quaisquer que sejam eles que acabam por ser frustrados por circunstâncias alheias à sua vontade.

Justamente por isso, a atual jurisprudência do C. TST merece ser criticada, pois a CLT (arts. 58, 59 e 61) impõe limites à jornada de trabalho, e ultrapassado esse limite, deve incidir a presunção legal do prejuízo existencial sofrido pelo trabalhador, vez que de há muito tempo é

¹¹⁰ A SBDI-I decidiu que o dano existencial exige prova "não se pode admitir que, comprovada a prestação de horas extraordinárias, extraia-se daí automaticamente a consequência de que as relações sociais do trabalhador foram rompidas ou que seu projeto de vida foi suprimido do seu horizonte." (E-RR-402-61.2014.5.15.0030, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 27/11/2020). O C. TST firmou entendimento de que o direito à reparação deve ser reconhecido se houver prova de que as condições de trabalho efetivamente prejudicaram as relações pessoais do empregado ou seu projeto de vida. Na ausência de prova do alegado prejuízo e quando a indenização é baseada apenas na presunção do dano, a indenização por dano existencial não é devida. Nesse sentido: Ag-AIRR-1600-93.2017.5.12.0004, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 06/10/2023.

a luta pela divisão do dia em três partes de oito horas, a primeira para o descanso (dormir), a segunda para o trabalho e a terceira para as atividades sociais, culturais, educativas, religiosas etc. Assim, por óbvio, que a jornada superior a dez horas afeta ou o seu sono ou as atividades desenvolvidas fora do trabalho. Portanto, na forma do artigo 818 da CLT e 373 do CPC deve incidir a presunção legal do comprometimento do projeto de vida dessa pessoa.

Souto Maior, ao tratar do direito à desconexão do trabalho, destaca que:

Para levar esta discussão a um nível inimaginável, pense-se o presente tema sob a perspectiva de um filho que não vê seu pai por dias inteiros, porque este diuturnamente está voltado ao trabalho. [...] Será que não se pode pensar no direito a uma indenização para o trabalhador que, por estar subordinado de forma ilimitada ao trabalho, como consequência da rede de produção que lhe impõe seu empregador, acaba negando este direito a seu filho e aos seus demais familiares? (Souto Maior, 2003, p. 311).

Nesse contexto, impõe-se refletir: se o comprometimento do tempo livre do trabalhador, desde que demonstrado o prejuízo, já configura, por si só, causa geradora de dano existencial, com ainda mais razão o será a ocorrência de um acidente de trabalho ou o desenvolvimento de uma doença ocupacional que acarrete incapacidade total ou parcial. Nessas situações, o trabalhador tem abruptamente frustrado o seu projeto de vida, muitas vezes de forma definitiva, quando tais eventos resultam em morte ou em incapacidade grave.

Esse cenário de dano existencial pode extrapolar a esfera individual e atingir diretamente o núcleo familiar, especialmente os(as) filhos(as) em fase de desenvolvimento, privados do convívio familiar pleno, do amparo afetivo, da proteção e da presença da figura parental. Trata-se de uma ruptura forçada da trajetória de vida, que compromete sonhos, vínculos e a própria perspectiva de futuro da família afetada.

Ilustrando a dimensão do problema, os dados da Iniciativa SmartLab – Promoção do Trabalho Decente Guiada por Dados, ao dispor sobre segurança e saúde no trabalho no estado de São Paulo, indicam que, em 2022, foram registradas 204,2 mil notificações de acidentes de trabalho (CAT) referentes ao total de acidentes, e 592 notificações de acidentes com óbito, segundo informações do INSS/CATWEB. Além disso, em 2024, quanto à duração dos afastamentos, foram contabilizados 5,6 milhões de dias perdidos¹¹¹ por auxílio-doença por acidente do

¹¹¹ A perspectiva da duração de benefícios previdenciários revela o número de dias de trabalho perdidos, período em que o trabalhador tende a se recuperar, ainda que com sequelas — exceto nos casos mais graves, quando pode ocorrer a aposentadoria por invalidez. A soma da duração de cada benefício corresponde, assim, ao total de dias de trabalho perdidos em uma determinada localidade, ainda que muitos benefícios sejam usufruídos

trabalho (B91) e 60,8 milhões de dias perdidos por auxílio-doença (B31), conforme dados do INSS/Benefícios (SmartLab).

Simão de Melo (2006, p. 80) ensina que a preservação da vida do trabalhador representa o conteúdo mais relevante do contrato de trabalho, sendo esta a cláusula mais importante, ainda que de forma implícita, em qualquer relação laboral. Para o autor, justamente por essa razão, a responsabilidade decorrente dos acidentes de trabalho possui natureza contratual, uma vez que resulta do descumprimento desse dever fundamental de proteção à integridade física e à vida do empregado.

Tendo isso em vista, ainda que a doutrina e a jurisprudência reconheçam o denominado dano reflexo ou em ricochete como forma autônoma de indenização aos familiares da vítima, nas hipóteses em que o acidente de trabalho impede o trabalhador de exercer plenamente sua função familiar e afetiva, os efeitos danosos devem ser analisados também sob a perspectiva do dano existencial ampliado.

Nesse sentido, ao se definir o objeto do dano existencial, identifica-se como bem jurídico tutelado o projeto de vida elaborado pelo indivíduo. Trata-se do conjunto autêntico de escolhas realizadas no exercício de sua autonomia da vontade, assegurada pelo ordenamento jurídico. A existência humana, nesse contexto, pressupõe o direito de cada pessoa conduzir livremente a própria vida, sem ser impedida ou limitada por fatores externos indevidos. Sempre que essa liberdade de autodeterminação for indevidamente suprimida ou reduzida em razão da conduta de terceiros, estará configurado o dano existencial, caracterizado pela violação ao projeto de vida pessoal e à dignidade da pessoa humana.

De maneira análoga, a jurisprudência do STJ tem reconhecido, em algumas situações, o dever de reparação civil quando há abuso emocional ou comportamentos que impossibilitam o pleno desenvolvimento da pessoa no âmbito das relações familiares. A esse respeito destaca-se o

simultaneamente. Esses indicadores revelam tanto perdas humanitárias e familiares — o sofrimento é, sem dúvida, compartilhado no âmbito doméstico — quanto perdas econômicas e de produtividade para a economia em geral, nos âmbitos local, regional ou nacional. Essa métrica é útil tanto em relação a benefícios acidentários (como o auxílio-doença por acidente de trabalho — B91) quanto não acidentários (como o auxílio-doença comum — B31), considerando que 70% a 80% da renda no Brasil é oriunda do trabalho (IBGE). Em outras palavras, variáveis laborais terão, indubitavelmente, grande peso, em termos de risco, nos processos de adoecimento — ainda que, no médio ou longo prazo, a doença não seja reconhecida como relacionada ao trabalho. Por fim, note-se que, mesmo quando não há sequelas, o retorno ao trabalho é, em geral, seguido de um período em que a atividade fica restrita a tarefas menos intensas, até a recuperação completa do trabalhador — algo que não é possível medir com precisão e, portanto, não está contemplado nos indicadores apresentados. Ainda assim, há, sem dúvida, perdas em várias dimensões, pessoais e econômicas (SmartLab).

abandono afetivo entre pais e filhos, que foi reconhecido pela jurisprudência e pode ser enquadrado como um exemplo dano existencial. O STJ, no REsp nº 1.159.242/SP, consagrou a máxima de que “amar é faculdade, cuidar é dever” e a reforçou a possibilidade de indenização quando há omissão injustificada no dever de cuidado, considerando o impacto direto na dignidade e no desenvolvimento do indivíduo afetado.

Essa compreensão quando associada ao trabalho, encontra respaldo direto na Constituição da República, que como já dito, assegura a proteção integral à criança e ao adolescente (art. 227) e à família (art. 226), reconhecendo-a como base da sociedade, e que orienta toda a ordem jurídica pelos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e da valorização do trabalho (art. 1º, IV).

Assim, diante do caráter social do trabalho e da função protetiva que o Direito do Trabalho desempenha, a análise do dano existencial deve considerar, de maneira sensível e contextualizada, os impactos produzidos no núcleo familiar da vítima, notadamente em relação aos filhos(as), cujo desenvolvimento emocional e social depende da presença, do cuidado e do convívio com os pais.

No caso específico do dano existencial decorrente de jornadas extenuantes, acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, o impacto não se limita à esfera individual do trabalhador, irradiando-se inevitavelmente sobre o seu núcleo familiar. Trata-se de uma violação que compromete não apenas a dignidade pessoal do empregado, mas também a estrutura afetiva e emocional da família, que se vê privada do convívio, do cuidado e da presença daquele que exerce papel fundamental em seu seio.

Oportuno transcrever ementa de Acórdão da relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. INTERVALO INTERJORNADA. MATÉRIA FÁTICA. ÓBICE DA SÚMULA 126/TST. 3. DANO EXISTENCIAL. PRESTAÇÃO EXCESSIVA, CONTÍNUA E DESARRAZOADA DE HORAS EXTRAS. CONFIGURAÇÃO. O excesso de jornada extraordinária, para muito além das duas horas previstas na Constituição e na CLT, cumprido de forma habitual e por longo período, tipifica, em tese, o dano existencial, por configurar manifesto comprometimento do tempo útil de disponibilidade que todo indivíduo livre, inclusive o empregado, ostenta para usufruir de suas atividades pessoais, familiares e sociais. A esse respeito é preciso compreender o sentido da ordem jurídica criada no País em cinco de outubro de 1988 (CF/88). É que a Constituição da República determinou a instauração, no Brasil, de um Estado Democrático de Direito (art. 1º da CF), composto, segundo a doutrina, de um tripé conceitual: a pessoa

humana, com sua dignidade; a sociedade política, necessariamente democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também necessariamente democrática e inclusiva (Constituição da República e Direitos Fundamentais - dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015, Capítulo II). Ora, a realização dos princípios constitucionais humanísticos e sociais (inviolabilidade física e psíquica do indivíduo; bem-estar individual e social; **segurança das pessoas humanas, ao invés de apenas da propriedade e das empresas, como no passado**; valorização do trabalho e do emprego; justiça social; subordinação da propriedade à sua função social, entre outros princípios), a par do fundamento, valor e princípio da cidadania, tudo constitui, em seu conjunto, instrumento importante de garantia e cumprimento da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica. Agregue-se que a Constituição da República enquadra também como direitos sociais - os quais são direitos fundamentais constitucionais, pois de titularidade da pessoa humana - a saúde, a educação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, **a proteção à maternidade e à infância, entre outros direitos. Some-se ainda a circunstância de a Constituição de 1988 conferir "especial proteção do Estado" à família (art. 226, caput), exigindo dos pais, homens e mulheres, presença constante e de qualidade perante esta comunidade de adultos, adolescentes e crianças (art. 227).** Ora, a concretização de todos esses princípios, valores, fundamentos e objetivos constitucionais tem de ocorrer também no plano das relações humanas, sociais e econômicas, inclusive no âmbito do sistema produtivo, dentro da dinâmica da economia capitalista, segundo a Constituição da República Federativa do Brasil. Essa concretização tem de acontecer, na vida real, também segundo os princípios e normas internacionais da OIT, quer oriundas de sua Constituição de 1919, quer de sua segunda Constituição, editada na década de 1940, bem como da Declaração de Filadélfia, de 1944, todas repudiando, firmemente, o tratamento da pessoa humana e do trabalho como simples mercadoria pelo sistema econômico e qualquer empregador ou tomador de serviços. Dessa maneira, uma gestão empregatícia que submeta o indivíduo a reiterada e contínua jornada extenuante, que se concretize muito acima dos limites legais, agride todos os princípios, valores e fundamentos constitucionais acima explicitados e a própria noção estruturante de Estado Democrático de Direito. Se não bastasse, essa jornada gravemente excessiva reduz acentuadamente e de modo injustificável, por longo período, o direito à razoável disponibilidade temporal inerente a todo indivíduo, direito que é assegurado pelos princípios constitucionais mencionados e pelas regras constitucionais e legais regentes da jornada de trabalho, sem contar o princípio, valor e fundamento constitucional da cidadania. Tal situação anômala de duração excessiva, contínua e desarrazoada do tempo de trabalho e de disponibilidade ao empregador deflagra, assim, o dano existencial, que consiste em lesão ao tempo razoável e proporcional, assegurado pela ordem jurídica, à pessoa humana do trabalhador, para que possa se dedicar às atividades individuais, familiares e sociais inerentes a todos os indivíduos, sem a sobrecarga horária desproporcional, desarrazoada e ilegal, de intensidade repetida e contínua, em decorrência do contrato de trabalho mantido com o empregador. No presente caso, consoante se depreende do acórdão recorrido, a Corte Regional, com amparo nos elementos de prova dos autos, manteve a sentença, "que fixou a jornada de trabalho de segunda a segunda-feira das 5h às 22h com duas folgas semanais" - premissa fática incontestada à luz da Súmula 126/TST. A situação retratada nos autos, portanto, enseja a indenização prevista no art. 5º, V e X, da CF, e no art. 186 do CCB. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e

932, IV, "a ", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido" (Ag-RRAg-10773-93.2020.5.15.0056, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 20/10/2023).

Em situações mais graves, como a morte ou a incapacidade permanente do trabalhador, os reflexos atingem de forma ainda mais profunda os filhos(as), especialmente aqueles em fase de desenvolvimento, que sofrem abalos significativos nos laços de proteção, afeto e referência parental. Por essa razão, a indenização por dano existencial, nesses casos, deve ser compreendida não só como medida de reparação individual, mas também como expressão da tutela da família enquanto base da sociedade, merecendo a mais rigorosa proteção jurídica e social. A desestruturação da rotina familiar, a sobrecarga imposta aos demais integrantes e a frustração dos projetos comuns revelam que o dano existencial transcende o indivíduo lesionado, alcançando a célula familiar, que experimenta perda concreta na qualidade de vida, na convivência e na realização de seus objetivos afetivos e sociais.

Assim, se por culpa do empregador, ocorre o falecimento precoce de um trabalhador ou trabalhadora, que deixa filho ou filha em tenra idade, está caracterizada a lesão jurídica que justifica o pedido de dano existencial, pois o pleno desenvolvimento dessa pessoa em peculiar condição de desenvolvimento ficou severamente prejudicado. Essa criança não terá o amor/carinho do seu pai (mãe) para apoiá-la naqueles momentos que todo filho(a) necessita da presença dos seus genitores.

Repise-se, o artigo 227 da CR88, alberga o princípio da proteção integral e absolutamente prioritária da criança e do adolescente, também referendado pela Lei n. 8.069/90 (ECA). É preciso dar efetiva proteção à primeira infância, do nascituro, do recém-nascido, o que constitui dever constitucional da família, da sociedade e do Estado. Nesse sentido é o Pacto Nacional da Primeira Infância no âmbito do CNJ, para que sejam efetivadas ações voltadas à proteção das gestantes e dos interesses da criança com até 6 anos de idade.

Ressalte-se que na Declaração de Genebra ou Carta da Liga sobre a Criança ou Declaração dos Direitos da Criança, de 26.9.1924, e na Declaração Universal dos Direitos da Criança (ONU), de 20.11.1959, as nações reconheceram que a humanidade deve dar à criança o melhor de seus esforços, independentemente de qualquer consideração de raça, nacionalidade ou credo. E a

Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU, 20.11.1989), em seu artigo 3º, adotou o critério do melhor interesse da criança - (best interests of the child)¹¹².

Esse arcabouço de normas nacionais e internacionais reconhecem e dão ênfase à existência de um novo ramo da ciência jurídica, que é denominado de "Direito da Criança e do Adolescente", dotado de princípios próprios, os quais devem servir como vetor interpretativo por todo o Direito, notadamente no Direito do Trabalho, Civil, Administrativo, Financeiro, Processo Civil, Processo do Trabalho, Processo Coletivo, entre outros.

Na visão de Soares (2009, p. 44), o dano existencial é a lesão:

ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. É uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir de sua rotina (...).

Assim, tendo em vista o complexo de relações da pessoa humana, inclusive no âmbito da família, que é o núcleo básico da sociedade, não há dúvidas de que é preciso avançar na proteção da infância, contudo, para tanto, é importante que a doutrina avance nesse novo instituto que é o dano existencial e que a classe dos advogados(as) faça esse pedido em suas iniciais, como forma efetiva de proteção à criança, para essa pessoa em peculiar condição de desenvolvimento.

Frise-se que a dimensão do dano existencial ultrapassa o âmbito individual da vítima, alcançando a esfera relacional e afetiva do núcleo familiar, exigindo análise sensível por parte da magistratura quanto à extensão dos prejuízos causados. O dano existencial, neste cenário, ultrapassa o trabalhador e alcança os filhos(as), que perdem a convivência saudável, a participação ativa dos pais em momentos essenciais da vida e sofrem impacto em seu próprio projeto de vida em formação. O ordenamento jurídico brasileiro, ao consagrar a proteção integral da criança e do adolescente (art. 227 da CF/88), exige a efetiva consideração desse prejuízo existencial.

O ordenamento jurídico brasileiro não estabelece critérios objetivos e previamente definidos para a fixação do valor da indenização por danos extrapatrimoniais. Assim, compete à

¹¹² Relembre-se que o artigo 440 da CLT apregoa que não corre qualquer prazo prescricional em face da pessoa com menos de dezoito anos.

magistratura, com fundamento nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, arbitrar um montante que cumpra, de forma simultânea, duas finalidades distintas: compensar a vítima pelo sofrimento experimentado e, ao mesmo tempo, sancionar o ofensor, desencorajando a reiteração da conduta lesiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O dano existencial é uma modalidade de dano imaterial que afeta o modo de ser, conviver e projetar a vida da pessoa. O trabalho deve representar um meio de realização pessoal, desenvolvimento e afirmação da dignidade do trabalhador, e não um instrumento de destruição do ser humano.

O presente estudo procurou evidenciar que o dano existencial, enquanto lesão ao projeto de vida do trabalhador(a), encontra sólida fundamentação nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa.

Nas relações laborais contemporâneas, em que se verifica, muitas vezes, a exploração desmedida da força de trabalho ou a negligência do empregador quanto ao dever de proteção, a configuração do dano existencial revela-se como um importante instrumento de tutela dos direitos da personalidade do empregado.

Verificou-se que o acidente de trabalho e a doença ocupacional, por suas características próprias, agravam de modo significativo os efeitos do dano existencial, uma vez que impõem ao trabalhador a frustração abrupta de seu projeto de vida, comprometendo sua autonomia, liberdade e inserção social. Em situações de maior gravidade, como nos casos de jornadas excessivas, morte ou de incapacidades severas, os reflexos desse dano ultrapassam a esfera individual da vítima e alcançam diretamente o núcleo familiar, especialmente os filhos(as) em fase de desenvolvimento, que acabam privados do convívio, do afeto, do cuidado e da presença da figura parental.

O complexo de relações da pessoa humana, inclusive no âmbito da família, que é o núcleo básico da sociedade, bem como o princípio da proteção integral (art. 227 CR88), autorizam o avanço na proteção da infância, para tanto, é importante que a doutrina e a jurisprudência avancem nesse novo instituto que é o dano existencial e que a classe dos advogados(as) façam esse pedido em suas iniciais. Dessa forma, haverá a efetiva proteção à criança, essa pessoa em peculiar condição de desenvolvimento.

Repise-se, a dimensão do dano existencial ultrapassa o âmbito individual da vítima, alcançando a esfera relacional e afetiva do núcleo familiar, exigindo análise sensível por parte da magistratura quanto à extensão dos prejuízos causados. O dano existencial, neste cenário, ultrapassa o trabalhador e alcança os filhos(as), que perdem a convivência saudável, a participação ativa dos pais em momentos essenciais da vida e sofrem impacto em seu próprio projeto de vida em formação. O ordenamento jurídico brasileiro, ao consagrar a proteção integral da criança e do adolescente (art. 227 da CF/88), exige a reparação do prejuízo existencial.

Assim, o dano existencial, nesses casos, deve ser analisado de forma ampliada e sensível, reconhecendo-se que o projeto de vida do trabalhador inclui não apenas a realização pessoal, mas também o exercício da parentalidade, a convivência familiar e a construção de vínculos afetivos. A reparação dos danos decorrentes de tais violações não se limita a um caráter meramente compensatório, mas deve cumprir também função preventiva e pedagógica, desencorajando condutas lesivas e promovendo a efetivação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

Por fim, destaca-se a importância de uma interpretação constitucionalmente orientada do Direito do Trabalho, capaz de garantir ao trabalhador não apenas condições dignas de trabalho, mas também a proteção integral de sua vida, de seus projetos e de sua família, conforme preconizado pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Brasília, 10 de janeiro de 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 9 abr. 2025.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 9 abr. 2025.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 abr. 2025.
- BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o **Estatuto da Criança e do Adolescente** e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 2 mai. 2025.

- BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista Ag-AIRR-1600-93.2017.5.12.0004. 7ª Turma. Relator: Ministro Claudio Mascarenhas Brandão. Julgado em 06 out. 2023.
- BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista Ag-RRAg-10773-93.2020.5.15.0056. 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Julgado em 20 out. 2023.
- BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Embargos em Recurso de Revista E-RR-402-61.2014.5.15.0030. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-I). Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Julgado em 27 nov. 2020.
- BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista RR-101882-49.2016.5.01.0015. 7ª Turma. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgado em 19 dez. 2023.
- 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.
- MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade objetiva e inversão da prova nos acidentes de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 72, n. 1, p. 105-124, jan./abr. 2006. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2696/2006_melo_raimundo_responsabilidade_objetiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 8 abr. 2025.
- SMARTLAB. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 12 abr. 2025.
- SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, Editora. 2009.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 9 abr. 2025.

MUDANÇAS NA NR-1 E A ADEQUAÇÃO DO EMPREGADOR PARA PREVENIR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

CHANGES IN NR-1 AND THE EMPLOYER'S ADEQUACY TO PREVENT PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORKPLACE

Isabela Leal Reis Silva¹¹³

Raphael Felipe Garcia¹¹⁴

Éllen Cássia Giacomini Casali¹¹⁵

RESUMO

A atividade laboral constitui elemento estruturante da sociedade contemporânea, sendo objeto de interesse de diferentes ramos do conhecimento que se dedicam à análise de suas repercussões de ordem social e econômica. Contudo, as relações de trabalho passaram por transformações profundas nas últimas décadas, impulsionadas pelo fenômeno da globalização, pelo constante avanço tecnológico e pela elevação das demandas empresariais por produtividade e eficiência. Essas mudanças resultaram no aumento da exposição dos trabalhadores a fatores de risco psicossocial no ambiente ocupacional, exigindo a reformulação e o aprimoramento dos mecanismos de proteção jurídica à saúde do trabalhador, além de impor às empresas a responsabilidade de implementar medidas preventivas eficazes e compatíveis com as novas configurações do mundo do trabalho. A proposta deste trabalho é demonstrar a inserção dos riscos psicossociais dentro do ambiente de trabalho, relacionando-os com a responsabilidade civil do empregador para a prevenção dos danos, seja essa subjetiva ou objetiva, e observar os desafios para a adequação nas empresas com a recente alteração da NR-1. Foi utilizada a metodologia de revisão bibliográfica e do método dedutivo, com análise de doutrinas trabalhistas, bem como análise documental, com estudo de decisões proferidas pelos Tribunais, e da situação fática das relações trabalhistas com os meios de prevenção de riscos das NRs, por meio dos métodos exploratório e analítico descritivo. Assim, a adequação à nova norma regulamentadora será um desafio para o âmbito empresarial, mas que esta é fundamental para a prevenção dos riscos e mitigação dos eventuais danos no ambiente de trabalho.

Palavras-chaves: NR-1; Riscos psicossociais; Responsabilidade civil do empregador; Estresse no ambiente do trabalho; Prevenção de risco do ambiente do trabalho.

ABSTRACT

Work activity is a structuring element of contemporary society, and is the object of interest of different branches of knowledge dedicated to analyzing its social and economic repercussions.

¹¹³ Discente do Centro Universitário de Votuporanga/SP – UNIFEV. Integrante do Grupo de Pesquisas GEDTRAB. Email: isalreis27@gmail.com;

¹¹⁴ Discente do Centro Universitário de Votuporanga/SP – UNIFEV. Integrante do Grupo de Pesquisas GEDTRAB. Email: raphaelgarcia99@gmail.com;

¹¹⁵ Mestra em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Coordenadora do Curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga - UNIFEV. Professora titular de Direito Processual do Trabalho. Integrante do Grupo de Pesquisa GEDTRAB - A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" FDRP/USP. Email: ellengiacomini@aasp.org.br

However, labor relations have undergone profound transformations in recent decades, driven by the phenomenon of globalization, constant technological advances, and the increase in business demands for productivity and efficiency. These changes have resulted in increased exposure of workers to psychosocial risk factors in the workplace, requiring the reformulation and improvement of legal protection mechanisms for workers' health, in addition to imposing on companies the responsibility of implementing effective preventive measures compatible with the new configurations of the world of work. The purpose of this paper is to demonstrate the inclusion of psychosocial risks within the workplace, relating them to the civil liability of the employer for the prevention of damages, whether subjective or objective, and to observe the challenges for companies to adapt to the recent change in NR-1. The methodology used was a bibliographic review and a deductive method, with analysis of labor doctrines, as well as documentary analysis, with a study of decisions handed down by the Courts, and the factual situation of labor relations with the means of preventing risks of the NRs, through the exploratory and descriptive analytical methods. Thus, compliance with the new regulatory standard will be a challenge for the business environment, but it is essential for preventing risks and mitigating possible damage in the work environment.

Keywords: NR-1; Psychosocial risks; Employer's civil liability; Stress in the workplace; Prevention of risks in the workplace.

INTRODUÇÃO

O trabalho constitui uma atividade essencial na estruturação da sociedade contemporânea, sendo objeto de estudo de diversas áreas do conhecimento, que buscam compreender suas implicações sociais e econômicas. A prática laboral, além de garantir subsistência, é um importante vetor de realização pessoal, reconhecimento social e integração comunitária. No entanto, as profundas transformações nas relações de trabalho ocorridas nas últimas décadas, marcadas pela globalização, pelo avanço tecnológico e pela intensificação das exigências corporativas, culminaram no agravamento de riscos psicossociais no ambiente ocupacional.

Esses riscos, definidos como fatores relacionados à organização, gestão e condições de trabalho que podem gerar danos à saúde física e mental dos trabalhadores, têm se tornado foco central nos estudos. Entre os principais fatores psicossociais destacam-se a sobrecarga de tarefas, metas inatingíveis, precarização das relações profissionais, assédio moral e sexual, conflitos interpessoais e insegurança empregatícia, condições essas que contribuem diretamente para o aumento da prevalência de transtornos mentais e comportamentais, como síndrome de burnout, transtorno de ansiedade generalizada, depressão e estresse pós-traumático.

O reconhecimento oficial desses agravos como doenças ocupacionais, evidenciado recentemente, representa um marco importante na proteção à saúde laboral. No Brasil, dados recentes do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e de organizações privadas de saúde corporativa evidenciam o agravamento desse cenário. Frente a essa conjuntura, a

implementação efetiva do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), previstos na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego, reveste-se de grande relevância, impondo aos empregadores o dever jurídico e técnico de adotar medidas sistemáticas para identificação, avaliação e controle de riscos no ambiente de trabalho, incluindo aqueles de natureza psicossocial.

No contexto jurídico, o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) fortalece a responsabilidade do empregador em adotar medidas preventivas, conforme estabelece o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que assegura ao trabalhador a redução dos riscos do trabalho por meio de normas de saúde, segurança e higiene. Da mesma forma, o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) obriga o empregador a cumprir e garantir o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, incluindo aquelas destinadas à prevenção de doenças mentais associadas ao ambiente de trabalho.

Logo, os instrumentos de gestão de riscos ocupacionais ultrapassam a esfera técnico-preventiva, adquirindo uma importante dimensão jurídico-trabalhista, pois fazem parte do conjunto normativo voltado à proteção da dignidade humana no contexto laboral. A implementação efetiva desses instrumentos reflete não apenas o cumprimento das exigências legais, mas também uma ação concreta do dever jurídico de proteção que o empregador deve garantir aos seus trabalhadores.

Assim, o presente estudo propõe-se a analisar de forma integrada as dimensões jurídicas das doenças psicossociais relacionadas ao trabalho, contextualizando a importância da cultura organizacional, das políticas de gestão de pessoas e da mitigação dos fatores de risco e na promoção de ambientes laborais psicologicamente saudáveis e seguros.

No primeiro capítulo foi realizada uma análise acerca dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho contemporâneo a partir do levantamento de dados de estudos realizados sobre os dados de saúde mental dos últimos anos, bem como do número de solicitações de auxílio-doença no Brasil. No segundo capítulo, abordou-se a conceitualização da responsabilidade civil do empregador, relacionando as responsabilidades subjetiva e objetiva com a recente mudança da NR-1. Por fim, no terceiro capítulo, foram elencados os desafios acerca da nova regulamentação da NR-1 e os desafios para sua implementação, bem como a proposição de formas de prevenção.

Foi utilizada a metodologia de revisão bibliográfica e do método dedutivo, com análise de doutrinas trabalhistas, bem como análise documental, com estudo de decisões proferidas pelos Tribunais, e da situação fática das relações trabalhistas com os meios de prevenção de riscos das NRs, por meio dos métodos exploratório e analítico descritivo.

1. INSERÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS (GRO): ANÁLISE JURÍDICO-NORMATIVA DA NR-1

O trabalho é estudado por múltiplas áreas do conhecimento, campos como a Sociologia, Psicologia, Medicina, Ciências Sociais, Economia, Direito e entre outros, que se dedicam a compreender e atribuir valor a essa prática, identificando formas pelas quais o indivíduo possa realizar atividades laborais dignas.

Além de proporcionar satisfação pessoal, deve oferecer remuneração, reconhecimento, oportunidades de integração social e acesso a serviços, cultura e bem-estar. Para entender as relações entre saúde e doença no contexto laboral, é essencial considerar e integrar essas diversas perspectivas disciplinares (Carvalho e Mameri – Três, p.03, 2023)

As doenças psicossociais do trabalho são distúrbios mentais e emocionais causados ou agravados por fatores estressores no ambiente de trabalho. Esses fatores incluem sobrecarga, pressão por produtividade, falta de reconhecimento, assédio moral, sexual, conflitos interpessoais, jornadas excessivas, insegurança no trabalho e entre outros fatores.

Considerando que os trabalhadores dedicam uma parcela significativa do seu tempo ao exercício profissional, é previsível que contextos corporativos disfuncionais impactem negativamente sua saúde integral. Tais enfermidades, em geral, não se instalam de forma súbita, são precedidas por um conjunto progressivo de sintomas, que, ao longo do tempo, comprometem a funcionalidade do indivíduo podendo levá-lo à inaptidão para o desempenho de suas atividades laborais.

Os riscos psicossociais e suas repercussões na saúde física e mental representam alguns dos principais desafios enfrentados no âmbito da saúde e segurança no trabalho (SST). Além de comprometerem significativamente o bem-estar individual dos trabalhadores, esses riscos podem afetar de maneira substancial a produtividade organizacional e gerar impactos negativos sobre o desempenho econômico em escala nacional (Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, n.p, 2024).

Um estudo conduzido no primeiro semestre de 2024 pela Vidalink, empresa especializada em bem-estar corporativo, revelou que 31% dos trabalhadores brasileiros não adotam quaisquer medidas voltadas ao cuidado com a saúde mental. Esse percentual representa um aumento em relação à edição realizada no ano anterior, quando 29% dos participantes relataram a mesma postura (Maraccini, n.p, 2024).

De acordo com o relatório *People at Work 2023: A Global Workforce View*, elaborado pelo ADP Research Institute, 67% dos trabalhadores brasileiros afirmam que o estresse impacta negativamente seu desempenho profissional. Esse índice supera a média global, que foi de 65%, evidenciando uma maior vulnerabilidade do trabalhador brasileiro aos efeitos do estresse ocupacional (Saleme, n.p, 2024).

Ressalta-se ainda que essas patologias dificilmente decorrem de eventos pontuais, excetuando-se casos específicos como o Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT). Em sua maioria, resultam de práticas organizacionais nocivas crônicas, que, ao serem incorporadas como rotina, expõem o trabalhador a um desgaste contínuo ao longo do tempo.

Ainda ressalta a autora Isabelle Saleme (2024):

O levantamento, que ouviu 32.612 trabalhadores em 17 países ao redor do mundo e 5.751 na América Latina (Argentina, Brasil e Chile), mostrou que a quantidade de trabalhadores que se sentem apoiados pelos gestores em relação à saúde mental caiu de 70% em 2022 para 64% neste ano de 2024. Além disso, 57% acreditam que os superiores não estão preparados para falar sobre questões de saúde mental, sem julgamentos. Os trabalhadores percebem uma redução na flexibilidade das empresas quanto às políticas de bem-estar, aconselhamento especializado e pausas para autocuidado. Em contrapartida, iniciativas como programas de assistência, ações de integração de equipes e estratégias voltadas à diversidade, equidade e inclusão têm se destacado como formas de promoção da saúde mental no ambiente corporativo. Aproximadamente 20% dos colaboradores consideram que uma cultura organizacional inclusiva é essencial para o suporte à saúde mental no trabalho.

Segundo as autoras Ana Paula Lopes Carvalho e Leticia Maria Akel Mameri-Trés (2023):

A saúde do trabalhador tem relação com a gestão e a cultura organizacional que é responsável por definir parâmetros éticos nas relações de trabalho, nas formas de contratação e demissão, na instituição de políticas hierárquicas e de comunicação, políticas voltadas à saúde, atuando também na valorização do trabalhador, à introdução de inovações e novas tecnologias. A interação dinâmica entre o trabalhador e o ambiente de trabalho (gerenciado pela empresa, pautada pela situação política e econômica em que se insere) atua sobre o indivíduo física e psiquicamente. A soma desses fatores e suas diferentes esferas de influência psíquica são as fontes do que hoje se determina como estresse ocupacional, que é atualmente o principal foco de estudo para o

entendimento da relação do trabalho e o processo de saúde – doença do trabalhador.

Em 2023, houve uma atualização da lista de doenças relacionadas ao ambiente de trabalho feita pelo Ministério da Saúde após 24 anos da sua instituição. Esse aprimoramento trouxe a inclusão de 165 novas doenças que afetam a integridade física ou mental dos trabalhadores, como a Covid-19, transtornos de saúde mental, distúrbios musculoesqueléticos e diversos tipos de câncer, que agora fazem parte da lista (Brasil, n.p, 2023).

Entre as principais doenças psicossociais, destaca-se a síndrome de burnout, caracterizada pelo esgotamento físico e emocional em decorrência de longos períodos de estresse no trabalho. Juntamente com ela, o transtorno de ansiedade generalizada, a depressão, transtorno de estresse pós-traumático que figuram como distúrbios comuns resultantes das condições adversas do ambiente profissional e o Transtorno obsessivo compulsivo (TOC), que por atingir áreas como organização e higiene, pode interferir na rotina de trabalho, afetando a eficiência do indivíduo e os relacionamentos interpessoais (Morsch, n.p, 2022).

Esses fatores, que anteriormente eram muitas vezes ignorados, passaram a ser oficialmente reconhecidos como riscos ocupacionais pela legislação trabalhista, demandando das empresas medidas de prevenção e correção.

Conforme definição da Organização Mundial da Saúde (OMS), doença é a “ausência de saúde”, caracterizada por alterações nos mecanismos fisiológicos ou psíquicos que comprometem o equilíbrio do indivíduo em relação ao seu ambiente. Essa condição pode afetar funções psíquicas, órgãos isolados ou sistemas orgânicos de forma global, manifestando-se por meio de sinais e sintomas clínicos específicos. Para que um quadro clínico seja classificado como doença, é necessário que apresente etiologia definida, sintomatologia característica e provoque alterações orgânicas, identificáveis clinicamente ou por meio de exames complementares (Carvalho e Mameri – Três, p.01, 2023).

A exaustão enfrentada pelos trabalhadores não é um fenômeno recente. Desde a Primeira Revolução Industrial, há demandas por melhorias nas condições de trabalho, especialmente relacionadas à duração das jornadas, pausas e concessão de dias de descanso remunerado. Com o avanço das tecnologias, como computadores, tablets e smartphones, surgiram também os impactos negativos da hiperconectividade sobre a saúde dos trabalhadores. Nesse contexto, o

tempo dedicado ao trabalho passou a ser visto como um fator determinante para o bem-estar laboral.

Em 2020, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT) contabilizou um recorde de solicitações de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez motivadas por transtornos mentais. Esse aumento foi especialmente evidente entre os profissionais da saúde, que passaram a ser mais afetados pela chamada síndrome de burnout (Carvalho e Mameri – Três, p.22, 2023).

Já em 2022, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) divulgou dados que reforçam a gravidade do problema: 209.124 pessoas foram afastadas de suas atividades profissionais devido a transtornos mentais, como depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer. Esse número representa um aumento em relação ao ano anterior, quando foram registrados 200.244 afastamentos pelas mesmas causas. Esses dados evidenciam o impacto crescente das questões de saúde mental no ambiente de trabalho e a necessidade urgente de políticas públicas e ações efetivas voltadas à prevenção e ao cuidado com os trabalhadores (Rodrigues e Toss, n.p, 2025)

Atentas a essa realidade alarmante, em 28 de setembro de 2022, em Genebra, na Suíça, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) emitiram um apelo por medidas efetivas voltadas à saúde mental dos trabalhadores. De acordo com estimativas, cerca de 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e ansiedade, gerando um prejuízo de quase 1 trilhão de dólares à economia global. Com o intuito de enfrentar esse problema, foram lançados dois novos documentos: as Diretrizes da OMS sobre saúde mental no ambiente de trabalho e um resumo de políticas elaborado em conjunto pela OMS e OIT (Organização Pan-Americana da Saúde, n.p, 2022).

Diante desse aumento expressivo nos afastamentos por transtornos mentais no Brasil, torna-se ainda mais relevante a implementação de medidas eficazes de proteção à saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), criada em 1978 pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ganha destaque ao estabelecer diretrizes fundamentais de saúde e segurança no ambiente laboral. A NR-1 trata das disposições gerais e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), delineando os deveres e direitos tanto de empregadores quanto de empregados. Além disso, ressalta a importância da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, estruturando instrumentos como o GRO e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), essenciais para a identificação e controle de perigos no ambiente de trabalho, inclusive os de natureza psicossocial (Carmo, n.p 2025).

Recentemente, a presente NR-1 foi alterada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, que possuía o início da vigência previsto para 26 de maio de 2025, mas foi prorrogada por mais um ano.

A implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), prevista na Norma Regulamentadora NR-01, item 1.5, representa um marco relevante não apenas do ponto de vista técnico, mas também jurídico, no âmbito das relações de trabalho. A normatização impõe ao empregador um dever legal explícito de adotar medidas sistemáticas para a identificação, avaliação e controle dos riscos existentes no ambiente laboral.

Sob a ótica do Direito do Trabalho, o item 1.5 da NR-01 reforça o princípio da prevenção, segundo o qual o empregador não apenas responde por danos decorrentes de sua omissão, mas tem o dever proativo de evitar a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), núcleo operacional do GRO, assume, portanto, natureza jurídica de obrigação legal acessória, cuja inobservância pode ensejar consequências administrativas, civis e até penais, a depender da gravidade da infração e dos danos decorrentes. Ademais, a ausência ou a defasagem do PGR pode ser interpretada como descumprimento de norma de segurança, sendo fator agravante em ações trabalhistas e em processos de responsabilização do empregador.

2. A RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR NA PREVENÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

A sociedade contemporânea encontra-se imersa em um contexto de rápidas e constantes transformações de natureza econômica, social e humana. Essa dinâmica acelerada e impulsionada por avanços tecnológicos traz mudanças no mercado de trabalho e nas organizações produtivas, que têm impactado diretamente as relações laborais e os modelos de gestão nas organizações. Como consequência, tanto as empresas quanto os profissionais são confrontados com novos e complexos desafios, entre eles a crescente exposição a fatores que afetam a saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Dentre os diversos riscos emergentes, destacam-se os riscos psicossociais, que abrangem diversos aspectos. Tais riscos, muitas vezes invisibilizados ou subestimados, têm se revelado decisivos na incidência de adoecimentos mentais e emocionais, afetando não apenas a qualidade de vida do trabalhador, mas também as organizações.

Atualmente, duas definições acerca dos riscos psicossociais no trabalho ganham destaque. A primeira definição apresentada pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2015, n.p.) expõe os riscos psicossociais como decorrentes da organização e gestão do trabalho, assim como um contexto de trabalhos problemáticos, podendo ser exemplificados como “cargas de trabalho excessivas, exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções, falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador, falta de controle sobre a forma de como o trabalho é executado, má gestão de mudanças organizacionais, precariedade laboral, comunicação ineficaz, falta de apoio das chefias ou dos colegas, assédio psicológico e sexual, clientes, pacientes, alunos e etc. difíceis”.

No mesmo sentido, a OMS definiu que os fatores psicossociais no ambiente de trabalho referem-se aos elementos que impactam a saúde e o bem-estar tanto individual quanto coletivo, tendo origem na psicologia do trabalhador, na estrutura organizacional e na dinâmica funcional do trabalho. Esses fatores englobam aspectos sociais, como os modos de interação entre os membros da equipe, aspectos culturais, como os métodos costumeiros de lidar com conflitos; além de componentes psicológicos, como crenças, atitudes e características de personalidade.

E nesse contexto, com a recente atualização da NR-1, restou estabelecido em seu item 1.5.3.1.4 a necessidade da elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) para que estas situações de perigo ao trabalhador sejam mitigadas. Essa atualização reflete uma ampliação do conceito de risco ocupacional, agora também compreendendo fatores que afetam o bem-estar mental e emocional dos trabalhadores.

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) é um conjunto sistemático de medidas previstas na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), instituída pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, que tem por objetivo identificar, avaliar e controlar os riscos presentes nos ambientes e processos de trabalho, visando à promoção da saúde e à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. O GRO introduz uma abordagem integrada e contínua de gestão de riscos, substituindo o antigo enfoque fragmentado das normas de segurança, e representa uma evolução normativa no campo da prevenção laboral.

No âmbito jurídico, o GRO reforça o dever do empregador de agir preventivamente, em conformidade com o art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que garante ao trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Do mesmo modo, o art. 157 da CLT impõe ao empregador a obrigação de cumprir e fazer cumprir as

normas de segurança e medicina do trabalho, incluindo aquelas voltadas à prevenção de doenças psíquicas relacionadas à atividade laboral.

A norma constitucional brasileira apresenta-se de forma inequívoca ao vincular a reparação civil à teoria subjetiva da responsabilidade civil. A interpretação literal do artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal conduz à exigência de demonstração dos elementos clássicos característicos do direito de danos, quais sejam: a prática de ato ilícito, a existência de culpa, a ocorrência de dano e o nexo de causalidade entre a conduta e o resultado lesivo. Nesse sentido, a comprovação de comportamento antijurídico e de falha imputável ao empregador pressupõe, por parte da vítima, a demonstração de descumprimento de normas relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho, ou do dever geral de cautela. (Rosenvald, Farias, Netto, 2019, p. 687)

Importa destacar que a parte final do referido inciso, ao dispor que a reparação será devida “quando incorrer em dolo ou culpa”, afasta expressamente qualquer exigência quanto à gravidade da culpa como condicionante para a indenização. Assim, mesmo nos casos em que se configure a ocorrência de dano injusto ao trabalhador em decorrência de ilícito qualificado por culpa leve, impõe-se o dever de indenizar. (Rosenvald, Farias, Netto, 2019, p. 687)

E por isso, segue-se como regra geral no Direito do Trabalho que a responsabilidade do empregador é subjetiva, mas poderá ser configurada como objetiva em caso de atividades de risco, conforme explica Tartuce (2024, p. 828):

Por tudo isso, deve-se entender que a responsabilidade direta do empregador é, em regra, subjetiva, nos termos do art. 7.º, inc. XXVIII, da Constituição Federal. Eventualmente, presente uma atividade de risco, a que está submetido o empregado, a responsabilidade do empregador poderá ser configurada como objetiva, tratada na segunda parte do art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Ainda, de forma reiterada, o STF julgou, em 2020, de forma definitiva a questão, por meio do RE 828.040, assim emendado:

DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. TEMA 932. EFETIVA PROTEÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS. POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO EMPREGADOR POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTES DE TRABALHO. COMPATIBILIDADE DO ART. 7, XXVIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COM O ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. A responsabilidade civil subjetiva é a regra no Direito brasileiro, exigindo-se a comprovação de dolo ou culpa. Possibilidade, entretanto, de previsões excepcionais de responsabilidade objetiva pelo legislador ordinário em face da

necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas em situações perigosas e de risco como acidentes nucleares e desastres ambientais. 2. O legislador constituinte estabeleceu um mínimo protetivo ao trabalhador no art. 7º, XXVIII, do texto constitucional, que não impede sua ampliação razoável por meio de legislação ordinária. Rol exemplificativo de direitos sociais nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal. 3. Plena compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais. Possibilidade de aplicação pela Justiça do Trabalho. 4. Recurso Extraordinário desprovido.¹¹⁶

E, do mesmo julgado, na forma do Tema 932 da Repercussão Geral, na qual ficou registrado pelo Informativo 950 do STF117:

A regra do Direito brasileiro é a da responsabilidade civil subjetiva. Portanto, aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo. Entretanto, para se evitar injustiças, previu que haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, quando esta já prevê atividade perigosa, na hipótese de atividade com risco diferenciado ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos maiores, inerentes à própria atividade. [...]

A Constituição estabeleceu um sistema em que o empregador recolhe seguro (CF, art. 7º, XXVIII). Havendo acidente de trabalho, o sistema de previdência social irá pagar o benefício e o salário. Além do seguro que o empregado tem direito, há também a garantia de indenização, quando o empregador tenha incorrido em dolo ou culpa. Portanto, a Constituição, de uma maneira inequivocamente clara, previu a responsabilidade subjetiva.

Na mesma oportunidade, o STF fixou a seguinte Tese do Tema 932 da Repercussão Geral:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.

Posto isso, conclui-se que a responsabilidade objetiva do empregador só poderá ser aplicada quando houver estrita previsão legal do risco da atividade.

¹¹⁶ BRASIL. STF. Tribunal Pleno. RE 828040. Rel. Min. Alexandre de Moraes, j. 12/03/2020, DJe de 26/06/2020), <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>. Acesso em 13 mai. 2025.

¹¹⁷ Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo950.htm>. Acesso em 13 mai. 2025.

A incorporação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) no ordenamento jurídico trabalhista representa importante avanço na consolidação de um modelo preventivo de proteção à saúde do trabalhador, especialmente no que tange aos riscos psicossociais. A partir das disposições contidas na Nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), vigente desde 2022, restou imposta ao empregador a obrigação de estruturar, implementar e manter um processo sistemático de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais, incluindo aqueles de natureza psicossocial, com vistas à preservação da integridade física e mental dos empregados.

O GRO constitui-se como instrumento normativo de caráter geral, destinado a orientar e coordenar as ações voltadas à gestão dos riscos no ambiente de trabalho, sendo o PGR o documento técnico que operacionaliza tais diretrizes. Este deve contemplar, de forma minuciosa, o inventário de riscos e o plano de ação, nos quais devem estar expressamente considerados os fatores psicossociais que possam comprometer o equilíbrio emocional dos trabalhadores, tais como o assédio moral, a sobrecarga laboral, a pressão por metas excessivas, entre outros. Sua implementação é expressão concreta do dever de cautela que recai sobre o empregador, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF/88), bem como com o direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da CF/88).

A responsabilidade civil subjetiva do empregador, como delineada no art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, exige a presença de dolo ou culpa para a caracterização do dever de indenizar. Nesse contexto, a ausência ou elaboração inadequada do PGR pode configurar violação ao dever de prevenção, evidenciando a culpa do empregador em caso de acidente ou adoecimento ocupacional. Isso porque a omissão quanto à gestão dos riscos demonstra negligência quanto à adoção de medidas minimamente exigíveis para a proteção da saúde e integridade física dos trabalhadores.

Dessa forma, os instrumentos de gestão de riscos ocupacionais não se limitam a aspectos técnico-preventivos, mas assumem relevante dimensão jurídico-trabalhista, na medida em que integram o conjunto normativo destinado à tutela da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. Sua efetiva implementação traduz-se, assim, não apenas em conformidade legal, mas em manifestação concreta do dever jurídico de proteção imposto ao empregador.

Além disso, a efetividade do PGR como mecanismo de prevenção dos riscos psicossociais exige que sua elaboração observe critérios técnicos, interdisciplinares e participativos. A mera formalização documental sem o envolvimento de profissionais da saúde do trabalho, como psicólogos e médicos do trabalho, e sem a escuta ativa dos trabalhadores, pode resultar em programas inócuos, que não refletem a realidade cotidiana das relações laborais. O cumprimento substancial – e não meramente formal – do PGR e do GRO deve ser compreendido como expressão da boa-fé objetiva e do dever de segurança, corolários do princípio da função social do contrato, aplicável também à seara trabalhista.

3. DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO EFETIVA DAS MUDANÇAS DA NR-1

A legislação trabalhista brasileira tem buscado, nos últimos anos, modernizar e tornar mais eficaz a proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, acompanhando as transformações do mundo do trabalho. Como já vimos, a NR-01 introduziu conceitos fundamentais como o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), estabelecendo um modelo preventivo e sistemático de gestão dos riscos no ambiente de trabalho, exigindo das empresas uma atuação mais ampla e atenta em relação à saúde mental no ambiente de trabalho.

Essas mudanças, embora representem um avanço significativo na legislação, impõem novos deveres e responsabilidades aos empregadores com impactos diretos na estrutura, nos processos internos e na cultura organizacional das empresas.

Anteriormente, a norma se limitava à identificação de riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos, sem contemplar, de forma expressa, os fatores psicossociais que também impactam diretamente a saúde dos trabalhadores. Com a nova redação, em seu subitem 1.5.3.1.4 passam a ser formalmente reconhecidos como riscos ocupacionais situações como assédio moral, estresse crônico, Síndrome de Burnout e episódios de violência organizacional.

Além de reconhecer tais fatores, a norma atualizada impõe às organizações o dever de avaliar, prevenir e administrar esses riscos, o que envolve não apenas sua identificação, mas também a adoção de medidas práticas, como: Reestruturação das atividades laborais: busca pela redução da sobrecarga de trabalho e promoção de maior equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida dos empregados; Fomento a um ambiente organizacional positivo: estímulo a relações interpessoais saudáveis, ao respeito mútuo e à valorização do bem-estar psíquico dos trabalhadores; Implementação de canais de acolhimento: criação de espaços seguros e sigilosos para escuta ativa, onde os trabalhadores possam relatar situações de sofrimento emocional,

conflito ou abuso; Investimento em capacitações permanentes: realização de treinamentos que desenvolvam a consciência coletiva sobre os riscos psicossociais e promovam uma cultura preventiva no ambiente laboral; Oferecimento de suporte psicológico estruturado: disponibilização de atendimento ou orientação emocional como parte das estratégias institucionais de cuidado com os colaboradores e uma avaliação contínua das ações implementadas: acompanhamento sistemático dos riscos identificados, com análise periódica da eficácia das medidas adotadas e ajustes sempre que necessário.¹¹⁸

O item 1.5.4.4.5.3 da NR-1 também estabelece que, ao se avaliar a probabilidade de ocorrência de lesões ou danos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, é indispensável levar em conta tanto as demandas da atividade exercida quanto a efetividade das medidas preventivas já adotadas pela organização.

Ou seja, o primeiro passo essencial é a identificação minuciosa dos riscos psicossociais existentes no ambiente de trabalho. Essa etapa pode ser conduzida por meio de pesquisas sobre o clima organizacional, entrevistas com os funcionários e pela análise de indicadores de saúde ocupacional, como os registros de afastamentos e a incidência de enfermidades associadas ao estresse e a outros transtornos emocionais.

A versão atualizada da NR-1 estabelece que os registros relacionados aos riscos ocupacionais devem ser preservados por um período de até 20 anos, o que amplia significativamente a obrigação legal das empresas. Essa medida tem como objetivo assegurar maior rastreabilidade das condições laborais ao longo do tempo, o que pode ser determinante em processos judiciais trabalhistas ou previdenciários. No entanto, para negócios de pequeno e médio porte, essa exigência pode representar uma dificuldade prática, tanto em termos administrativos quanto financeiros, devido à necessidade de organização e armazenamento contínuos desses dados (Facó, n.p, 2025).

Segundo a mesma autora, Juliane Facó (2025):

Efetivamente, a inclusão da participação dos trabalhadores na gestão dos riscos ocupacionais também é uma inovação positiva. Determinar que os empregados sejam consultados sobre a percepção de riscos, envolvendo a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) nesse processo, pode fortalecer a cultura de segurança nas empresas. Todavia, para que essa participação seja efetiva, é fundamental que haja um ambiente organizacional que encoraje o diálogo aberto e a denúncia de condições inadequadas, sem temor de represálias. Diante

¹¹⁸ Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/428482/nr-1-vigencia-de-norma-sobre-saude-mental-no-trabalho-deve-ser-adiada>

dessas mudanças, é essencial que os empregadores adotem uma postura proativa na adequação às novas exigências da NR 1. A simples conformidade documental não será suficiente para garantir a segurança dos trabalhadores, nem evitar possíveis penalidades. Investir em medidas preventivas reais, treinamentos eficazes e uma cultura organizacional voltada para a saúde ocupacional será fundamental para que as alterações tragam benefícios concretos ao ambiente de trabalho. A atualização da NR-1 representa um avanço na proteção dos trabalhadores, mas seu sucesso dependerá da implementação efetiva por parte das empresas. Assim, cabe aos empregadores enxergar essa mudança não como uma mera imposição legal, mas como uma oportunidade de promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis, reduzindo riscos tanto para os trabalhadores quanto para as próprias organizações.

A norma atualizada também reforça em seu subitem 1.5.8.1 a importância da articulação entre empresas contratantes e suas contratadas, determinando o compartilhamento de informações relativas aos riscos ocupacionais. Essa exigência se mostra particularmente relevante como por exemplo em setores como a indústria e a construção civil, nos quais a terceirização é amplamente utilizada e pode gerar desigualdades nas condições de segurança entre trabalhadores próprios e terceirizados. Ao demandar a harmonização das medidas de saúde e segurança do trabalho (SST) entre todas as partes envolvidas, a norma busca promover um ambiente laboral mais protegido e equitativo para todos os profissionais.

Em seu subitem 1.5.7.3.2 a NR-01 traz o Inventário de Riscos Ocupacionais no qual constitui um instrumento técnico que visa reunir, de forma sistematizada, todas as informações necessárias para a identificação, avaliação e controle dos riscos presentes nos ambientes de trabalho. Ele representa a base documental para a tomada de decisões preventivas, permitindo que empregadores adotem medidas mais eficazes de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores. A elaboração adequada desse inventário não apenas assegura o cumprimento das exigências legais da NR-1, mas também promove maior clareza na gestão dos perigos, contribuindo para ambientes laborais mais seguros e organizados. De acordo com a norma, esse inventário deve ser mantido atualizado e conter, no mínimo, os seguintes elementos:

1.5.7.3.2 O Inventário de Riscos Ocupacionais deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações: a) caracterização dos processos e ambientes de trabalho; b) caracterização das atividades; c) descrição de perigos e de possíveis lesões ou agravos à saúde dos trabalhadores, com a identificação das fontes ou circunstâncias, descrição de riscos gerados pelos perigos, com a indicação dos grupos de trabalhadores sujeitos a esses riscos, e descrição de medidas de prevenção implementadas; d) dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17. e) avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação; e f)

critérios adotados para avaliação dos riscos e tomada de decisão. (Brasil, 2024, p. 7-8).

É fundamental destacar que os programas de promoção da saúde mental não substituem a avaliação de FRPRT, ou seja, ações de promoção da saúde mental no trabalho geralmente são iniciativas voluntárias adotadas por empresas que desejam fortalecer o bem-estar emocional dos colaboradores, atuando de forma ampla e muitas vezes além dos limites físicos do ambiente laboral. Já a avaliação dos Fatores de Risco Psicossocial Relacionados ao Trabalho (FRPRT) constitui uma obrigação legal, prevista especialmente nas NRs 01 e 17, e tem como objetivo principal identificar os perigos de natureza psicossocial no ambiente de trabalho e avaliar os riscos associados (Confederação Nacional da Indústria, n.p,2025).

A implementação efetiva das mudanças promovidas pela nova redação da NR-1 representa um marco importante no aprimoramento da saúde e segurança do trabalho no Brasil, especialmente ao incorporar, de forma inédita e obrigatória, os riscos psicossociais como elementos centrais na gestão dos ambientes laborais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A suspensão da aplicabilidade da nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01) não exime o empregador de suas obrigações constitucionais e legais em matéria de saúde e segurança do trabalho. Pelo contrário, diante da indefinição normativa, cabe ao empregador reforçar suas práticas de gestão de riscos, considerando não apenas os fatores tradicionais, mas também os riscos psicossociais, cuja relevância para a saúde laboral é inegável e amplamente reconhecida por organismos internacionais e pela doutrina especializada.

Ademais, as empresas que já reconhecem os fatores psicossociais como riscos ocupacionais devem manter as ações de identificação, avaliação e controle dessas ocorrências, em consonância com os princípios da precaução, da prevenção e da boa-fé objetiva, que norteiam as relações de trabalho. A ausência de norma regulamentadora aplicável não impede, tampouco justifica, a omissão do empregador em face de riscos conhecidos, especialmente aqueles relacionados à saúde mental e aos aspectos psicossociais do ambiente laboral, cujo impacto sobre a produtividade, o clima organizacional e a responsabilidade civil trabalhista

Portanto, o avanço normativo não se traduz automaticamente em uma transformação concreta da realidade. Para que os objetivos da norma sejam plenamente alcançados, é necessário que as empresas compreendam que a conformidade não deve se restringir ao cumprimento

burocrático, mas sim à adoção de uma postura ativa e integrada de prevenção, valorização do trabalhador e fortalecimento da cultura organizacional.

A efetividade das novas exigências dependerá da mudança de paradigma nas relações de trabalho, na qual empregadores e empregados, de forma colaborativa, reconheçam os fatores psicossociais como tão relevantes quanto os físicos ou químicos. Além disso, a sustentabilidade das medidas propostas exige investimento contínuo em capacitação, estruturação interna e, sobretudo, compromisso ético com o bem-estar coletivo.

Assim, os desafios enfrentados pelas empresas, em especial as de menor porte, não devem servir de justificativa para a omissão, mas como estímulo à busca por soluções criativas e eficientes que garantam ambientes mais justos, seguros e saudáveis para todos os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (União Europeia). **Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho.** Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>. Acesso em: 15 maio 2025.
- BRASIL. Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 13 mai. 2025.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 13 mai. 2025.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 mai. 2025.
- BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos:** aprimoramento resulta na incorporação de 165 novas patologias. quase 3 milhões de casos de doenças ocupacionais foram atendidos pelo sus nos últimos 15 anos. Aprimoramento resulta na incorporação de 165 novas patologias. Quase 3 milhões de casos de doenças ocupacionais foram atendidos pelo SUS nos últimos 15 anos. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos>. Acesso em: 15 maio 2025.
- BRASIL. Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I - Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. **Portaria MTE Nº 1.419.** Brasília, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do->

trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view. Acesso em: 15 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 828040. Requerente: Protege S/A - Proteção E Transporte de Valores. Requerido: Marcos da Costa Santos. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 12 de março de 2020. **Diário de Justiça Eletrônico**. Brasília, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>. Acesso em: 15 maio 2025.

CARMO, Daniella do. **Inclusão de riscos psicossociais pela NR-1 - Adequação empresarial e sanções**. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/426906/inclusao-de-riscos-psicossociais-pela-nr-1--adequacao-empresarial>. Acesso em: 13 maio 2025.

CARVALHO, Ana Paula L.; MAMERI-TRÉS, Letícia Maria A. **Burnout na prática clínica**. Barueri: Manole, 2023. E-book. p.1. ISBN 9786555769241. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555769241/>. Acesso em: 26 abr. 2025.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **8 pontos para entender NR 01 e fatores psicossociais relacionados ao trabalho**: atualização da norma regulamentadora deve entrar em vigor em 26 de maio. fatores psicossociais relacionados ao trabalho presentes na nr 17 foram reforçados no texto da nr 01. Atualização da norma regulamentadora deve entrar em vigor em 26 de maio. Fatores psicossociais relacionados ao trabalho presentes na NR 17 foram reforçados no texto da NR 01. 2025. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/trabalho/8-pontos-para-entender-nr-01-e-fatores-psicossociais-relacionados-ao-trabalho/>. Acesso em: 15 maio 2025.

FACÓ, Juliane. **Nova NR 1: O Que Muda na Segurança do Trabalho?** Disponível em: <https://analise.com/opiniao/nova-nr-1-o-que-muda-na-seguranca-do-trabalho>. Acesso em: 13 maio 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de Direito do Trabalho - 20ª Edição 2025**. 20. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.500. ISBN 9788553626823. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553626823/>. Acesso em: 01 mai. 2025.

MARACCINI, Gabriela. **31% dos trabalhadores brasileiros não cuidam da saúde mental, diz estudo**. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/31-dos-trabalhadores-brasileiros-nao-cuidam-da-saude-mental-diz-estudo/#:~:text=A%20psic%C3%B3loga%20Gisele%20Caleffi%20explica,sobrecarregadas%20e%20recursos%20financeiros%20limitados>. Acesso em: 13 maio 2025.

MIGALHAS (ed.). **NR-1: Vigência de norma sobre saúde mental no trabalho deve ser adiada**: adiamento visa proporcionar transição mais adequada para empregadores e trabalhadores. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/428482/nr-1-vigencia-de-norma-sobre-saude-mental-no-trabalho-deve-ser-adiada>. Acesso em: 25 maio 2025.

MORSCH, José Aldair. **Doenças psicossociais: exemplos, causas, sintomas e prevenção**. 2022. Disponível em: <https://telemedicinamorsch.com.br/blog/doencas-psicossociais>. Acesso em: 13 maio 2025.

- ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (Organização Mundial da Saúde). **OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude>. Acesso em: 15 maio 2025.
- RODRIGUES, Adriana L. S. Lamounier; TOSS, Luciane Webber. **A nova redação da NR1 sob a perspectiva da saúde das mulheres trabalhadoras**. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/425612/nova-redacao-da-nr1-sob-a-perspectiva-da-saude-da-mulher-trabalhadora>. Acesso em: 13 maio 2025.
- ROSENVALD, Nelson; FARIAS, Cristiano Chaves de; NETTO, Felipe Peixoto B. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. 4. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2019. E-book. p.687. ISBN 9788553612086. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553612086/>. Acesso em: 13 mai. 2025.
- SALEME, Isabelle. **Estresse no trabalho afeta 67% dos brasileiros, aponta estudo**. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/financas/estresse-no-trabalho-afeta-67-dos-brasileiros-aponta-estudo/#:~:text=Uma%20pesquisa%20mostrou%20que%2C%20no,de%20sa%C3%BAde%20mental%2C%20sem%20julgamento>. Acesso em: 13 maio 2025.
- TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade Civil - 6ª Edição 2024**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024. E-book. p.878. ISBN 9788530995492. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530995492/>. Acesso em: 13 mai. 2025.

O DIREITO DO TRABALHADOR A UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO: ASPECTOS CONSTITUCIONAIS E A PROTEÇÃO DA OIT

THE WORKER'S RIGHT TO A SAFE WORKING ENVIRONMENT: CONSTITUTIONAL ASPECTS AND ILO PROTECTION

*Daniel Fernandes de Abreu Filho¹¹⁹
Paula Duarte Tavares Rodrigues¹²⁰*

RESUMO

O objetivo do presente artigo é analisar o direito fundamental dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro, à luz da Constituição Federal de 1988 e das normas internacionais estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Valendo-se da revisão bibliográfica, o estudo aborda os princípios constitucionais que garantem a saúde, segurança e dignidade do trabalhador, destacando a responsabilidade do empregador e do Estado na promoção de condições laborais adequadas. Além disso, examina o papel da OIT na formulação de convenções e recomendações que reforçam a proteção dos trabalhadores, como a Convenção nº 155, que trata da segurança e saúde ocupacional. A pesquisa enfatiza a necessidade de implementar políticas públicas eficazes e adotar medidas preventivas no ambiente de trabalho, a fim de reduzir os riscos de acidentes e doenças ocupacionais. Por fim, o artigo conclui sobre a importância de harmonizar o ordenamento jurídico nacional com os padrões internacionais, garantindo a efetivação dos direitos trabalhistas em um contexto de globalização e mudanças nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Meio Ambiente do Trabalho. Saúde. Segurança. Trabalho.

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the fundamental right of workers to a safe work environment, in light of the Federal Constitution of 1988 and the international standards established by the International Labor Organization (ILO). Using a bibliographic review, the study addresses the constitutional principles that guarantee the health, safety and dignity of workers, highlighting the responsibility of the employer and the State in promoting adequate working conditions. In addition, it examines the role of the ILO in formulating conventions and recommendations that reinforce the protection of workers, such as Convention No. 155, which deals with occupational safety and health. The research emphasizes the need to implement effective public policies and adopt preventive measures in the workplace in order to reduce the risks of accidents and occupational diseases. Finally, the article concludes on the importance of harmonizing the national legal system with international standards, ensuring the effectiveness of labor rights in a context of globalization and changes in labor relations.

Keywords: Work Environment. Health. Safety. Work.

¹¹⁹ Acadêmico do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Campus Senador Canedo. E-mail: danielboris2019@gmail.com.

¹²⁰ Mestra em Direito pelo Centro Universitário do Distrito Federal. Advogada. Docente do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Campus Senador Canedo. Orientadora de Trabalho de Conclusão de Curso. E-mail: profpaulatavares@gmail.com.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo abordar direitos dos trabalhadores a um meio ambiente de trabalho seguro e conhecer primeiramente a sua disposição na Constituição Federal de 1988 e sua relação com a CLT, na garantia de desenvolvimento de direitos fundamentais. Objetiva-se, ainda, esclarecer a responsabilidade do empregador na promoção de um meio ambiente de trabalho seguro, bem como a sua necessidade de adotar normas e condutas para que tal segurança seja efetivada.

O problema central da pesquisa é analisar qual a preocupação da Organização Internacional do Trabalho na promoção de um meio ambiente de trabalho seguro, considerando que o instituto que é um direito fundamental do trabalhador.

Para esta pesquisa, adotou-se o método de revisão bibliográfica, para compreender o tema sob o olhar dos doutrinadores que possuem domínio no assunto.

A pesquisa dividiu-se em três capítulos. O primeiro vai abordar a parte conceitual e as disposições legais sobre o meio ambiente de trabalho seguro na legislação pátria. Ato contínuo, a pesquisa vai tratar dos princípios constitucionais que norteiam o tema e a sua relevância. No segundo tópico, o estudo estará focado na responsabilidade do empregador no que se refere à promoção e manutenção da segurança do empregado, demonstrando inclusive a sua responsabilização em razão de não cumprir com os ditames legais. Por fim, far-se-á uma análise sobre o papel da Organização Internacional do Trabalho acerca do tema.

A pesquisa busca, ainda, compreender qual a preocupação da OIT na promoção de um meio ambiente de trabalho seguro e a sua conexão com a legislação trabalhista brasileira e a responsabilidade do empregador com a saúde e segurança de seus empregados no ordenamento jurídico brasileiro.

2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

No presente capítulo, serão apresentados o conceito e a previsão legal do meio ambiente de trabalho seguro, compreendendo que este instituto tem grande relevância para imprimir qualidade de vida e bem-estar aos empregados no mercado de trabalho. É certo que “a tutela ambiental não é considerada um direito comum, e sim está elevada à categoria de direito fundamental” (Santoro; Barbosa; Santana, 2024, p. 155).

Ato contínuo, a abordagem será feita a respeito dos princípios que norteiam o tema, para compreender a sua relevância dentro do direito do trabalho.

Antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, ocorreu uma preocupação acerca da qualidade de vida dos trabalhadores, no que se refere ao estudo dos sintomas ou doenças que são ocasionadas no meio ambiente de trabalho (Oliveira, 2010, p. 61).

Assim, o meio ambiente do trabalho, é incluído como proteção jurisdicional da tutela constitucional, conforme artigo 7º incisos, XXII e XXIII e 200, VIII. Fiorillo conceitua meio ambiente do trabalho como:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.). Caracteriza-se pelo complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa ou sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que a frequentam (Fiorillo, 2020, p. 83).

O meio ambiente do trabalho seguro é um direito de todos, pois, conforme previsão contida na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 225, é um bem de uso comum para todos, ou seja, não existe uma limitação. De acordo com a doutrina analisada, o conceito não limita apenas ao lugar em que irá ser utilizado para trabalhar, mas sim os objetos utilizados no ambiente, as instruções de tarefas e bem como a forma que o trabalhador é tratado. Ou seja, o meio ambiente é todo o local que envolve a pessoa do trabalhador, e sendo assim, por ter seu dispositivo legal na Carta Magna entende-se que a saúde e segurança do trabalhador é um direito fundamental previsto no artigo 200, inciso VIII do Texto Constitucional (Padilha, 2002). De acordo com Norma Sueli Padilha (2002, p. 20), meio ambiente:

É tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo) seja o físico (água, ar, terra, bens tangíveis para o homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angústia, estabilidade), uma vez que os meios físico, social e psíquico são os que dão as condições interdependentes necessárias e suficientes para que o organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva na sua plenitude (Padilha, 2002, p. 20).

Nesse viés, é perceptível que o direito a um ambiente seguro, alcança a saúde física, mental e social do trabalhador para que a atividade seja desenvolvida. Segundo Raimundo Simão de Melo, o meio ambiente do trabalho pode ser conceituado como:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade física e psíquica dos trabalhadores. O meio

ambiente do trabalho não se limita ao trabalhador classicamente conhecido como aquele que ostenta uma carteira de trabalho assinada, abarcando todo cidadão que coloca sua força de trabalho em benefício de outrem, porque todos têm direito à proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida (Melo 2020, p. 256).

Sendo assim, é importante manter e cuidar da segurança laboral na relação de emprego não excluindo a responsabilidade do empregador para com seus operários, tendo em vista que a sua negligência com relação à segurança e saúde implica na responsabilidade civil, independentemente da ocorrência de danos materiais ou não aos empregados. Assim é necessário esclarecer quais são as formas de promoção de um meio ambiente de trabalho seguro?

Uma das medidas que devem ser realizadas é a obrigatoriedade da observância das normas de segurança e medicina do trabalho conforme art. 158 da CLT, bem como a fiscalização por parte das empresas em manterem serviços especializados na área e garantir o cumprimento das medidas que sejam determinadas pelo órgão regional competente, conforme art. 157 incisos I a IV da CLT (Brasil, 2017).

2.1 Princípios constitucionais aplicáveis ao meio ambiente de trabalho

Diante da sua conceituação os princípios são a base para a caracterização e fundamentação de um instituto, que são de plena influencia do Direito Ambiental, para trazer benefício à tutela jurídica da saúde e segurança do trabalhador. Nisso, a Constituição Federal de 1988 estabelece em seu artigo 170, inciso VI, o princípio da defesa do meio ambiente (Oliveira, 2011, p. 142).

Sendo assim, pode-se perceber que a aplicação desses princípios é de extrema relevância, no que tange à participação não só das empresas na proteção e saúde do trabalhador, mas, como também do Estado, no que se refere à aplicação das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Assim a doutrina de direito do trabalho apresenta os seguintes princípios aplicáveis ao meio ambiente de trabalho:

2.1.1 Princípio da Prevenção

A aplicação desse princípio na esfera trabalhista tem como responsabilidade do Estado e das empresas, na preservação e orientação dos trabalhadores acerca dos riscos ambientais que podem ser evitados, com a utilização dos equipamentos de proteção, nos termos do art.157 da CLT (Melo, 2013, p. 55).

Além disso, é nítido ressaltar que sobre a sua previsão constitucional no artigo 7º, inciso XXII, o Princípio da Prevenção, definido como a atribuição do Poder Público e a própria sociedade para defender e preservar o meio ambiente do trabalho. Este princípio tem grande importância, já que se ocorrer dano ambiental por parte de atividades laborais onde se encontram os funcionários, estes serão os que sofrerão graves lesões à sua integridade física e moral (Melo, 2013). Nesse sentido:

No aspecto natural, por exemplo, a degradação do meio ambiente pode atingir direta ou indiretamente o ser humano, enquanto no meio ambiente do trabalho é o homem trabalhador atingido direta e imediatamente pelos danos ambientais, razão por que no âmbito trabalhista se deve levar à risca este princípio fundamental, expressamente previsto na CF (art. 7º, inciso XXII), que estabelece como direito do trabalhador urbano e rural a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Melo, 2013, p. 54).

A aplicação desse princípio na esfera trabalhista tem como responsabilidade do Estado e das empresas, na preservação e orientação dos trabalhadores acerca dos riscos ambientais que podem ser evitados, com a utilização dos equipamentos de proteção, de acordo com o art.157 da CLT (Melo, 2013, p. 54).

2.1.2 Princípio da Precaução

Esse princípio constitucional se encontra no artigo 225 §1º, inciso IV da CF/88, como forma de garantir a proteção dos trabalhadores, de perigos ainda não identificados, ou seja, não existe uma certeza acerca do risco que o dano poderá causar, podendo ser classificados como grave ou irreversível. Sendo assim, este princípio indica a necessidade de realizar medidas antecipadas de um possível risco que possa afetar a saúde e segurança do trabalhador (Melo, 2013). O autor ainda ensina:

Precaução, em Direito Ambiental, tem a ver com risco, prejuízo, irreversibilidade e incerteza. Em outras palavras, mesmo na incerteza do risco, mas diante da irreversibilidade dos prejuízos eventuais ao ser humano, devem-se adotar medidas preventivas, pois o aspecto humano prevalece em face do econômico (CF, art. 170) (Melo, 2013, p. 56).

Assim, pode-se entender que há necessidade da ciência sobre uma possível ocorrência de um dano, ao meio ambiente, mesmo que seja irreversível e irreparável, ainda que exista dúvida por parte do empregador. Essa ideia parte da inversão do ônus da prova, onde o autor do dano deve comprovar, que a sua ação não produzirá consequências ao meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador.

2.1.3 Princípio do desenvolvimento sustentável

Trata-se de um princípio próprio do meio ambiente do trabalho, elencados na Constituição Federal, fundamentados nos artigos 1º e 225. O primeiro estabelece como fundamento da República Federativa, por meio da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, no inciso III e o segundo ao assegurar a todos um meio ambiente equilibrado (Melo, 2013). Assim, Raimundo Simão de Melo esclarece que este princípio busca ainda combinar a atuação da economia com a preservação e equilíbrio do meio ambiente:

A proteção do meio ambiente e o fenômeno desenvolvimentista (sendo composto pela livre-iniciativa) passaram a fazer parte de um objetivo comum, pressupondo a conveniência de objetivos das políticas de desenvolvimento econômico, social, cultural e de proteção ambiental (Melo 2013, p. 61).

Além disso, a Constituição Federal de 1988 garante que a ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, encontrados no artigo 170. Ou seja, é necessária a busca pela qualidade de vida e respeito à dignidade do trabalhador, por meio de políticas de desenvolvimento social, cultural, humano e de proteção ao meio ambiente.

2.1.4 Princípio do Poluidor-Pagador

Este princípio se encontra no texto constitucional, especificamente no artigo 225, § 3º. A sua aplicação resume em prevenir que o meio ambiente sofra danos, e não ocorrendo a devida prevenção, faz-se necessário a reparação da melhor forma possível. Sendo assim é dever do poluidor resguardar e prevenir os danos de sua atividade com o meio ambiente, de modo que não realizando as devidas precauções este será responsabilizado de maneira objetiva, respondendo de forma solidária pelos danos causados ao meio ambiente (Melo, 2013, p. 62).

Norma Padilha (2010), aborda que este princípio tem o objetivo de evitar o uso dos recursos naturais para enriquecimento ilegítimo de quem está usufruindo para fins de coletividade, já que este que utiliza dos recursos naturais para se beneficiar deve ser punido com os custos dessa situação.

Ainda no mesmo artigo da Carta Magna. a reparação do dano deve ser realizada de forma prioritária, que pode ocorrer de duas maneiras: por meio do retorno ao estado que o trabalhador de encontra (artigo 225 § 2º) e a reparação em forma de pagamento, com a finalidade de buscar remanejar o dano e em caso de impossibilidade, indenização compensatória (Brasil, 1988).

Um caso prático de aplicação desse princípio é um dano ao meio ambiente de trabalho que será reparado e indenizado e ainda incluir o direito do trabalhador que foi violado, que pode ocorrer de forma material ou moral indenizatória. Outra forma que poderá ressarcir o dano é por meio da indenização de adicional de insalubridade, que não foram garantidos aos trabalhadores. Outro exemplo seria a ausência de equipamentos de proteção de ouvidos do empregado, por um longo período, que provoca a perda auditiva, aí se insere a indenização por danos morais, de acordo com o caso (Melo, 2013).

De acordo com os ensinamentos de Raimundo Simão de Melo:

È esse o alcance do princípio do poluidor-pagador na sua plenitude, que a alguns assusta, o que é até natural, porém, sua finalidade é exatamente encarecer o custo para o poluidor, a fim de que ele adote doravante todas as medidas de cunho preventivo nos momentos adequados (Melo, 2013, p. 63).

Pode-se perceber, também, que o princípio do poluidor-pagador é traduzido como a responsabilidade solidária pelo dano ambiental. Estabelece o art. 225 da Constituição Federal, que legitimados passivos na defesa do dano ambiental são o Poder Público e a sociedade, sendo responsáveis solidários pela reparação deste, todos aqueles que, direta ou indiretamente, se aproveitam da atividade poluidora. Além disso, é necessário a verificação não só do local, mas também dos empregados que convivem nesse ambiente de trabalho. Portanto faz-se imprescindível o destaque da adequação e manutenção dos trabalhos salubres e seguro a todos os trabalhadores (Melo, 2013, p. 65).

3. A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR COM A SAÚDE E SEGURANÇA DE SEUS EMPREGADOS

De acordo com o Código Civil de 2002, a responsabilidade civil se dá quando aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, ficando obrigado a repará-lo, nos termos de seu art. 927 (Brasil, 2002). Sob tais termos, Maurício Godinho Delgado destaca:

Segundo o Direito Civil: aquilo que efetivamente se perdeu (dano emergente: despesas efetivadas, por exemplo) e aquilo que razoavelmente se deixou ou deixar-se-á de ganhar (lucro cessante: por exemplo, redução ou perda da capacidade laborativa) Observe-se que a lei civil fixa critérios relativamente objetivos para a fixação da indenização por tais danos materiais. Esta envolve as “despesas de tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença” (art. 1.538, CCB/1916; art. 949, CCB/2002), podendo abranger, também, segundo o novo Código, a reparação “de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido” (Delgado, 2018, p.740).

Além disso, Carlos Roberto Gonçalves (2012), explica que a teoria da culpa pressupõe esta como um fundamento da responsabilidade civil, já que na ausência da culpa, não há que se falar em responsabilidade. Diante disso entende-se que a garantia do meio ambiente de trabalho, como visto antes, deve ser inspecionada para que o trabalhador tenha segurança sobre suas atividades. Com base na Constituição Federal, em seu artigo 7 inciso XXII, importa a redução dos riscos essenciais ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Isso demonstra a relevância da responsabilidade do empregador no texto constitucional para a garantia dos direitos sociais (Melo, 2013, p. 201).

De acordo com Ney Maranhão (2017), o meio ambiente de trabalho é necessário à presença do trabalhador, por meio da assistência técnica para aquela determinada atividade a ser realizada. Assim, a pessoalidade e presença do trabalhador é vinculada a um caráter de infungibilidade do trabalhador, já que somente o empregado pode realizar aquela determinada atividade prestada. Isso de acordo com o intuito personae (Delgado, 2010, p. 339). Acerca da pessoalidade:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, intuito personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados (Delgado, 2010, p. 339).

Portanto, o empregador tem a responsabilidade da garantia, por exemplo, de alguns serviços especializados como: o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), em que ele corre por específica competência do empregador, no que se refere à instalação e manutenção do serviço realizado por seus empregados (Melo, 2013, p. 106).

Igualmente, o Ministério do Trabalho por meio de suas normas regulamentadoras (NR-7), atribui à obrigatoriedade de todos os empregadores que realizem exames médicos por meio do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que possui o objetivo de garantir a preservação da saúde de seus trabalhadores. Nas leis trabalhistas o artigo 157 da CLT, enumera as obrigações por parte do empregador no cumprimento das normas de segurança como: instruir seus empregados, através de ordens de serviço; fiscalização pela autoridade competente; e a adoção de medidas de que sejam favoráveis e determinadas pelo órgão regional competente (Melo, 2013, p.128).

Outra importante ação por parte do empregador é o desenvolvimento do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), onde visa preservar a saúde e a integridade de seus empregados para que assim cada empregado receba instruções e saiba definir sobre qualquer tipo de situação que ocorra no ambiente de trabalho (Melo, 2013, p. 127).

Portanto, o empregador tem a responsabilidade de facilitar o conhecimento do seu programa para o empregado, pois cabe a ele o dever de identificar e eliminar todos os riscos e perigos no local de trabalho e respeitar as normas estabelecidas pelo empregador (Barsano, 2018). Além disso, de acordo com o artigo 157, é necessário o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI) na qual é indispensável para que seja garantido a sua segurança evitando acidentes e doenças ocupacionais (Brasil, 2017).

Como se sabe, o fornecimento do EPI é fundamental para a proteção de perigos que os trabalhadores enfrentam e para que isso aconteça, eles devem estar em perfeitas condições de uso, para a garantia contra os riscos de acidentes aos empregados. Nesse sentido, a CLT aborda especificamente, no artigo 166, a obrigação do fornecimento desses equipamentos de forma gratuita a fim de proporcionar segurança, demonstrando cuidado e evitar danos a seus empregados, bem como à manutenção de um meio ambiente de trabalho seguro. Carlos Henrique Bezerra Leite, sobre a importância dos EPIs:

Noutro falar, o princípio da dignidade humana do cidadão trabalhador e o seu direito fundamental à vida, à segurança, à higiene e à saúde exigem que a utilização de EPIs só deve ser implementada se, depois de terem sido utilizados todos os recursos e medidas materiais e técnicas destinadas à sua eliminação, ainda permanecer o risco (Leite, 2022, p.1323).

Além dos EPI's, compete ao empregador o fornecimento e controle da realização de exames médicos, sendo eles: admissão, demissão e periódico, conforme estabelece o artigo 168 da CLT.

No momento da contratação do empregado, é fundamental o exame admissional, já que ele é requisito para o preenchimento de sua carteira de trabalho (CTPS).

Resta claro que o empregador tem a obrigação de proporcionar aos seus empregados, de forma necessária e responsável, a proteção à sua segurança, por meio do cumprimento das normas, da mesma forma que os empregados devem obedecer às normas de segurança estabelecidas pelo empregador.

4. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NA PROMOÇÃO DE UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919, com o advento do Tratado da Paz, firmado em Versalhes, possui a finalidade de garantir aos trabalhadores melhores condições de trabalho na esfera internacional, principalmente na questão da segurança e proteção do trabalhador no ambiente laboral (OIT).

De acordo com Norma Sueli Padilha, (2002, p. 118), o destaque ao meio ambiente do trabalho se mostra com a aplicação da qualidade de vida do trabalhador, nesse sentido, a OIT garantiu uma maior proteção aos trabalhadores no que se refere ao desenvolvimento das suas atividades e melhorias na norma e programas exclusivos para estes.

A Convenção 187 da OIT confirma a promoção da segurança e saúde no trabalho como sendo um dever do Estado de zelar pelas atividades do trabalhador no meio ambiente de trabalho. A referida convenção informa ainda, em seu artigo 5º, que a finalidade é contribuir para a proteção contra lesões, mortes e doenças que afetam a saúde e segurança no trabalho (Colnago; Sivoilella, 2019).

Assim, diante de várias normas abordadas pela OIT, é possível citar como exemplo, a convenção 155, que possui o objetivo de fiscalizar e aplicar as regras de segurança e saúde dentro do meio ambiente seguro de trabalho, estabelecido principalmente na Constituição Federal, em seu artigo 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Brasil, 1988).

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2009, p. 26) existe a possibilidade de que o aumento da jornada de trabalho prejudica a saúde e segurança do trabalhador. Diante disso, a Constituição Federal garantiu ainda o direito de receber os adicionais previstos na CLT, nos moldes do artigo 189, em virtude de atividades insalubres ou perigosas. Luciano Martinez ensina que:

A Constituição da República, no seu art. 7º, inciso XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem nenhuma ressalva quanto à cumulação, não recepcionando, assim, aquele dispositivo da CLT. Em sua avaliação, a acumulação se justifica em virtude de os fatos geradores dos direitos serem diversos e não se confundirem (Martinez, 2019, p. 670).

Diante disso, pode-se perceber que a OIT, possui papel fundamental no que se refere à promoção do direito de pagar esses benefícios constitucionais ao trabalhador. Pontua-se, ainda, que o autor acima mencionado faz a ressalva de que a Carta Magna não fez qualquer menção quanto a vedação de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade (disposta no artigo 193, § 2º, da CLT).

Nesse sentido, no artigo 11, alínea “b” da convenção acima, a OIT explica que é considerada também como risco à saúde, aqueles que são causados pela exposição a agentes nocivos e substanciais (Martinez, 2019, p. 669).

Conforme disposto na CLT, em seu artigo 191, a eliminação desses riscos ocorre por meio de adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho e bem como a utilização dos EPIs, para que seja reduzido o agente agressivo dentro de suas tolerâncias (Brasil, 2017).

A não cumulatividade dos adicionais de insalubridade, além de ilógica, injusta e ilegal, leva ao enriquecimento ilícito do empregador e o desestimula a cumprir as normas de prevenção do meio ambiente e dos riscos à saúde do trabalhador, com pesado gravame para a sociedade brasileira que, finalmente, responde pelas diversas consequências oriundas dos acidentes e doenças do trabalho (Melo 2013, p. 218).

Assim a CLT, em seu artigo 191, informa que não é apenas realizar o pagamento dos adicionais, mas, que as empresas devem adotar medidas para reduzir ou neutralizar os agentes insalubres e perigosos à saúde do trabalhador.

4.1 A importância e aplicação dos preceitos da a OIT

Desde a sua fundação até os dias atuais, a OIT, busca uma melhor relação entre o trabalhador e o serviço que será prestado, na forma de assegurar uma condição de vida saudável e adaptável ao bem-estar de todos. Assim, a Organização Internacional do Trabalho entende que o trabalho para ser decente e benéfico ocorre com:

[...] homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerada condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2022).

A OIT ainda esclarece por meio da sua Convenção nº 155, que em se tratando de matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, deve ser objeto de exames para a

identificação dos problemas encontrados, e deduzir os meios eficazes para resolvê-los e a ordem de prioridade das medidas a tomar, segundo explica seu artigo 7º (Padilha, 2006).

Nessa perspectiva, Norma Sueli Padilha ressalta que para a OIT, a saúde e segurança no trabalho é um direito humano e possui relevância no ambiente de trabalho, quanto à sua preocupação no que se refere aos índices de acidentes de trabalho (Padilha, 2006, p.175).

A própria constituição da OIT prevê que:

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas (OIT, 1946).

Diante dos princípios vistos nesta pesquisa, a OIT reconhece e afirma a importância e necessidade da observação e aplicação dos princípios da prevenção e precaução. Nesse sentido, tem-se decisão em sede de Mandado de Segurança, sob relatoria do Desembargador João Paulo Lucena em 2021, do TRT da 4ª Região:

[...] em matéria de meio ambiente do trabalho devem ser observados os princípios de prevenção e precaução, que recomendam a observância da última tecnologia ou recurso disponível para evitar ou minimizar riscos à saúde e segurança das pessoas trabalhadoras, na forma do art. 160 da CLT, da Convenção 155 da OIT e do Decreto 9571/18, art. 6º, I: [...] (Brasil, TRT4, 2021).

O Supremo Tribunal Federal abordou a questão da garantia do princípio da precaução, em julgamento do Recurso Extraordinário 627.189, oportunidade em que a Corte Constitucional adota o princípio da precaução para limitar, por exemplo, a fruição das concessionárias de serviço público de distribuição de energia elétrica, diante da possibilidade de prejuízos à população (Brasil, STF, 2016).

Quanto às suas garantias, a Organização Internacional do Trabalho abordou a redução da jornada de trabalho de forma efetiva, com a aplicação de 48 horas semanais e a idade mínima

de 14 anos para os trabalhadores de indústrias e a proibição de trabalho para mulheres menores de 18 anos (OIT).

Igualmente, é nítido salientar que a OIT tem a obrigação de divulgar os programas de proteção à saúde dos trabalhadores em todos os ramos, em razão de ser uma norma jurídica de caráter supralegal. Pode-se citar como exemplo o Programa Nacional de Segurança e de Saúde no Trabalho, que aduz como meios prioritários para o desenvolvimento e melhoria da saúde do trabalhador, com a participação e colaboração dos trabalhadores e empregadores, para assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com esta pesquisa, foi possível compreender que o tema apresentado aborda como a saúde do trabalhador é importante. Observa-se a necessidade de aplicação das normas trabalhistas nesse ramo da saúde e da segurança. Diante das informações apresentadas, vê-se que a preservação do meio ambiente é um dispositivo constitucional, presente em seu artigo 225, no qual ficou evidenciado que este direito é fundamental.

Além disso, é perceptível que a segurança envolve a pessoa do trabalhador, no que se refere à sua integridade física e as condições laborais para a realização de uma determinada atividade.

A responsabilidade do empregador está estritamente ligada à saúde e integridade do trabalhador, tendo em vista que ele é responsável pela eliminação e diminuição dos perigos iminentes ao empregado no meio ambiente de trabalho.

Tendo em vista o questionamento quanto às formas que promovem a proteção ao trabalhador, percebe-se que a resposta vai além do que se possa imaginar, sendo assim, fica evidente que as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, devem ser mais exploradas e aprofundadas quanto aos quesitos de reforços estruturais para a eliminação de agentes que prejudiquem o trabalhador, respeitados os preceitos constitucionais aplicáveis à saúde, integridade física e ao meio ambiente do trabalho seguro.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais, **0021919-77.2021.5.04.0000 MSCIV**. Julgado em 01 dez. 2021. Desembargador Joao Paulo Lucena. Porto Alegre: TRT4, [2021b]. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 6 dez. 2024.

- BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 6 dez. 2024.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 6 dez. 2024.
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 6 dez. 2024.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 627.189**. Relator: Ministro Dias Toffoli. Julgado em 08 jun. 2016. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12672680>. Acesso em: 6 dez. 2024.
- COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; SIVOLELLA, Roberta Ferme. **Convenção 187 da OIT: Promoção da saúde e segurança do trabalho no Brasil e a viabilidade de sua ratificação**. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT**. São Paulo: LTr, p. 247-250, 2014.
- 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.
- FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 13. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Esquematizado**. vol. I. São Paulo: Saraiva, 2011.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra **Curso de Direito do Trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2022.
- MARANHÃO, Ney. **Poluição Labor-Ambiental**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2017.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 12 ed. Salvador: Juspodivm, 2021.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2010.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 6 dez. 2024.

- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. Adotada em 1º de abril de 1919. Revisada em 1948. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/brazil>. Acesso em: 6 dez. 2024.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155, de 22 de junho de 1981**. Sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 6 dez. 2024.
- PADILHA, Norma Sueli. **Colisão de direitos metaindividuais e a decisão judicial**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2006.
- PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: Ltr, 2002.
- PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- PADILHA, Norma Sueli. **O Equilíbrio do Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental do Trabalhador e de Espaço Interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental**; Disponível em:
- SANTORO, Fernanda Santos Sampaio; BARBOSA, Frederico Teixeira; SANTANA, Paulo Campanha. **A dignidade da pessoa humana e o meio ambiente do trabalho sustentável**. In: CAMPOS, ÊNIO BORGES ARAÚJO; CARNEIRO, Fabricio Segato; RODRIGUES, Paula Duarte Tavares; SANTANA, Paulo Campanha; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS À SUA PROTEÇÃO**: homenagem ao Professor Raimundo Simão de Melo. Editora Thoth, 2024.
- SANTOS, Natália Ferreira Pirez dos Direito do trabalho: **reforma trabalhista e seus reflexos na jornada de trabalho**. 2021.

GT 4 - SEGURIDADE SOCIAL

(SAÚDE, PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL)

O AUXÍLIO-ACIDENTE E A NECESSÁRIA INCLUSÃO DO CONTRIBUINTE INDIVIDUAL COMO BENEFICIÁRIO

ACCIDENT BENEFIT AND THE NECESSARY INCLUSION OF THE INDIVIDUAL CONTRIBUTOR AS A BENEFICIARY

Mauricio de Carvalho Araujo¹²¹

Jair Aparecido Cardoso¹²²

Alan da Costa Macedo¹²³

RESUMO

O presente artigo, utilizando-se do método histórico dedutivo, tem como objetivo analisar a evolução normativa do benefício previdenciário denominado auxílio-acidente, com foco na exclusão do contribuinte individual do rol de seus beneficiários. A partir de uma abordagem histórico-legislativa, buscou-se compreender as razões jurídicas e políticas que motivaram tal restrição, examinando os principais marcos legais desde a instituição do benefício até os dias atuais. Em sequência, recorreu-se à literatura especializada para investigar os fundamentos doutrinários que analisam essa exclusão, considerando o princípio da universalidade da cobertura e do atendimento (art. 194, parágrafo único, I, da CF/1988) e a função protetiva do Direito Previdenciário. Por fim, realizou-se a análise crítica do voto condutor que fundamentou a Súmula 201 da Turma Nacional de Uniformização (TNU), identificando-se a *ratio decidendi* adotada pela relatora e sua compatibilidade com os objetivos constitucionais de inclusão e ampliação da seguridade social, em cotejo com o posicionamento da doutrina previdenciária contemporânea.

Palavras-chave: Auxílio-Acidente; Contribuinte Individual; Incapacidade para o Trabalho; Exclusão do Benefício.

ABSTRACT

This article, using the historical-deductive method, aims to analyze the normative evolution of the social security benefit known as accident assistance, focusing on the exclusion of the individual contributor from the role of its beneficiaries. From a historical-legislative approach, we seek to understand the legal and political reasons that motivated such restriction, examining the main legal milestones since the institution of the benefit to the present day. Next, we resort

¹²¹ Bacharel em Direito (2017) pela Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG). Pós-Graduado em Direito e processo Previdenciário (2019) e em Direito e Processo Penal (2021). Mestrando pela FDRP-USP. <http://lattes.cnpq.br/1121529842031366>. mauriciodecarvalhoaraujo@usp.br

¹²² Professor de Graduação e Pós-Graduação da FDRP-USP. Autor de livros e artigos da área. <http://lattes.cnpq.br/7484155786634936>. jaircardoso@usp.br

¹²³ Mestre em Direito Público pela UCP. Especialista em Direito Constitucional, Processual, Previdenciário e Penal. Autor de livros e Artigos nas áreas de Direito e Processo Previdenciário. Servidor da Justiça Federal, atualmente Oficial de Gabinete na Primeira Turma do TRF1. <http://lattes.cnpq.br/0949039778117306>. alanprofessordireito@gmail.com

to specialized literature to investigate the doctrinal foundations that support or question this exclusion, considering the principle of universality of coverage and service (art. 194, sole paragraph, I, of the CF/1988) and the protective function of Social Security Law. Finally, a critical analysis was made of the leading vote that supported Summary 201 of the National Uniformization Panel (TNU), identifying the reason decidendi adopted by the rapporteur and its compatibility with the constitutional objectives of inclusion and expansion of social security, in comparison with the position of contemporary social security doctrine.

Keywords: Accident Benefit; Individual Contributor; Incapacity for Work; Exclusion from Benefit.

INTRODUÇÃO

Tema recorrente de inúmeras controvérsias no âmbito do Direito Previdenciário, o auxílio-acidente suscita relevante reflexão jurídica quanto à exclusão do contribuinte individual do rol de seus beneficiários. Previsto no art. 86 da Lei n.º 8.213/1991, o auxílio-acidente é caracterizado como benefício de natureza indenizatória, destinado ao segurado que, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, apresente sequelas permanentes que impliquem redução da capacidade laborativa para o exercício da atividade habitual (BRASIL, 1991).

A referência à “capacidade para o trabalho” não se limita à legislação infraconstitucional. A própria Constituição Federal, em seu art. 201, inciso I, estabelece que o regime geral de previdência social deve assegurar cobertura para os eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho (BRASIL, 1988), o que demonstra uma preocupação sistêmica com a proteção da força de trabalho e com a manutenção da dignidade do segurado diante de limitações funcionais.

Diante disso, impõe-se o questionamento sobre a legitimidade jurídica e social da exclusão do contribuinte individual — notadamente o trabalhador por conta própria — da proteção conferida por esse benefício, sobretudo à luz dos princípios constitucionais da universalidade da cobertura e da seletividade no atendimento das contingências sociais (art. 194, parágrafo único, incisos I e II, da CF/1988). Apesar de ser concedido ao segurado, a legislação vigente e entendimentos jurisprudenciais, contrariam essa disposição, excluindo o contribuinte individual do rol de destinatários. Somente são destinatários desse benefício os segurados empregados, empregado doméstico e o segurado especial. (BRASIL, 1991).

A exclusão do contribuinte individual do rol de beneficiários do auxílio-acidente não é uma inovação legislativa recente, mas sim um reflexo histórico de uma concepção seletiva da

proteção previdenciária. Já sob a vigência da Lei n.º 6.367/1976, norma que regulamentava os acidentes do trabalho à época, o § 2º do art. 1º estabelecia expressamente que seus dispositivos não se aplicavam a trabalhadores autônomos, titulares de firma individual, diretores, sócios de empresa e empregados domésticos (BRASIL, 1976). Essa formulação inicial já delimitava uma lógica de proteção centrada na figura do empregado, deixando à margem da cobertura social outros tipos de segurados, mesmo que formalmente vinculados ao regime geral da previdência social.

Ao analisar a natureza do auxílio-acidente, Bittencourt (2023, p. 307) esclarece que o benefício se justifica pela necessidade de amparar trabalhadores que, embora tenham superado o período de incapacidade total, passaram a conviver com a redução permanente da capacidade laborativa em sua atividade habitual. Kugler, citado por Bittencourt (2023), complementa que o auxílio-acidente, não obstante sua nomenclatura, não visa à proteção do evento “acidente” em si, mas sim à limitação funcional residual resultante da consolidação de lesões: “apesar da sua denominação, o benefício de auxílio-acidente não visa à proteção do risco social ‘acidente’ (do trabalho ou de qualquer natureza), mas sim da perda ou da redução da capacidade laborativa que pode existir após a consolidação de lesões dele decorrentes” (KUGLER, apud BITTENCOURT, 2023, p. 307).

Diante do conceito do benefício e da justificativa constitucional para a proteção da incapacidade, o presente estudo propõe-se a analisar por que o contribuinte individual permanece excluído do rol de beneficiários, mesmo diante do princípio da universalidade da cobertura (CF, art. 194, parágrafo único, I) e da seletividade no atendimento das contingências sociais (CF, art. 194, parágrafo único, II). Considerando o evidente descompasso entre o texto constitucional e a legislação infraconstitucional, questiona-se se a vedação à concessão do auxílio-acidente a esses segurados não deveria ser revista sob a ótica da máxima efetividade da proteção social prevista pelo constituinte originário.

A metodologia adotada compreendeu uma abordagem histórico-normativa, com análise da evolução legislativa do benefício desde suas origens até os marcos atuais, observando-se, em especial, como se deu a ampliação do rol de beneficiários ao longo do tempo. Realizou-se uma revisão bibliográfica utilizando a palavra-chave “auxílio-acidente” nas principais bases de dados jurídicas nacionais, com o objetivo de mapear o estado da arte sobre o tema, bem como um estudo comparativo das normas pertinentes desde a criação do benefício. Por fim, foi realizado um estudo de caso da Súmula 201 da Turma Nacional de Uniformização dos Juizados

Especiais Federais (TNU), que consolidou o entendimento pela exclusão do contribuinte individual, buscando compreender a *ratio decidendi* adotada pela relatora e confrontá-la com os fundamentos teóricos do Direito Previdenciário e os princípios constitucionais que regem a seguridade social.

Aponta-se a necessidade de revisão do tratamento normativo conferido ao contribuinte individual, especialmente no tocante à concessão do auxílio-acidente, e a necessidade de revisão do princípio da seletividade legislativa para o tratamento do mencionado benefício, com o objetivo de efetivação da universalidade do atendimento.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO AUXÍLIO-ACIDENTE

O surgimento da proteção social voltada para o trabalhador acidentado no Brasil remonta à Lei n.º 3.807/1960, a chamada Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), que em seu art. 22, § 2º, já previa que “a previdência social garantirá aos seus beneficiários as prestações estabelecidas na legislação de acidentes do trabalho, quando o respectivo seguro estiver a seu cargo” (BRASIL, 1960). Tal previsão estabelecia uma conexão expressa entre o sistema previdenciário e as prestações acidentárias, inaugurando uma tendência de integração da proteção aos riscos de acidentes de trabalho no âmbito da previdência social.

Posteriormente, a Lei n.º 5.316/1967, ao dispor especificamente sobre o acidente do trabalho, definiu-o, em seu art. 2º, como “aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (BRASIL, 1967). Nota-se, nesse primeiro momento normativo, a limitação da proteção aos trabalhadores vinculados a uma relação de emprego, evidenciada pela exigência de que o acidente ocorresse “a serviço da empresa”.

A Constituição Federal de 1967, em consonância com essa estrutura de proteção predominantemente empregatícia, reforçou a tutela do trabalhador no caso de acidentes de serviço. O art. 101 previa que os proventos da aposentadoria seriam integrais quando o servidor se invalidasse por acidente ocorrido em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei (BRASIL, 1967). Ademais, o art. 158, inciso XVII, da mesma Constituição, atribuía expressamente ao empregador a responsabilidade pela contratação do seguro obrigatório contra acidentes de trabalho, consolidando a concepção da proteção acidentária como um encargo patronal.

Assim, o contexto normativo original da proteção contra acidentes laborais no Brasil estava fortemente ancorado na existência de uma relação de emprego formalizada, restringindo o acesso às prestações acidentárias aos trabalhadores empregados, o que ajuda a explicar, sob uma ótica histórica, a exclusão inicial de categorias como o trabalhador autônomo e o contribuinte individual dos benefícios derivados do infortúnio laboral.

O propósito de ampliar e aperfeiçoar a cobertura previdenciária decorrente do acidente do trabalho motivou a edição da Lei n.º 5.316/1967, que centralizou no Instituto Nacional da Previdência Social (INPS) a gestão do seguro contra acidentes laborais, afastando a possibilidade anterior de contratação desse seguro junto a entidades privadas (LEITE, 1976, p. 158). Tal medida representou um importante avanço na unificação da proteção social, ao concentrar a responsabilidade no sistema público previdenciário.

Posteriormente, com a edição da Lei n.º 6.367/1976, observou-se um novo marco na evolução dos benefícios acidentários, com a diferenciação formal entre o auxílio-suplementar e o auxílio-acidente, previstos, respectivamente, nos arts. 6º e 9º da referida norma. Essa alteração legislativa introduziu distinções relevantes quanto à natureza das sequelas e ao impacto na capacidade laborativa do segurado (Souza, 2018, p. 45).

A diferenciação entre o auxílio-suplementar e o auxílio-acidente, introduzida pela Lei n.º 6.367/1976, permitiu a identificação de características distintas entre os benefícios então previstos. O auxílio-acidente era devido ao segurado cuja capacidade para o exercício de sua atividade habitual restava comprometida em razão de sequela definitiva, mas sem impedir o desempenho de outras funções; era vitalício e correspondia a 40% do valor da aposentadoria por invalidez. Por sua vez, o auxílio-suplementar destinava-se ao segurado que, embora permanecesse apto a exercer sua atividade habitual, necessitava de maior esforço para sua execução, sendo devida a prestação enquanto não houvesse concessão de aposentadoria, correspondendo a 20% do valor da aposentadoria por invalidez (BRASIL, 1976).

A análise normativa revela a preocupação do legislador com a proteção ao segurado empregado, como se depreende do art. 1º da Lei n.º 6.367/1976. Observa-se, ainda, a expressa exclusão dos trabalhadores autônomos — atuais contribuintes individuais — do acesso ao benefício, evidenciando a orientação restritiva do sistema de proteção social à época (BRASIL, 1976).

Em estudo contemporâneo à edição da referida lei, Celso Barroso Leite (1976) destaca que a reforma visava fortalecer a proteção social ao reconhecer o acidente de trabalho como um risco

social a ser coberto pela previdência pública. Ao comentar a exposição de motivos que acompanhou o projeto registra que o risco social justifica a cobertura do benefício pela previdência social.

O autor ainda salienta o avanço representado pela substituição do pecúlio — indenização única — por um auxílio mensal, atrelado ao princípio da manutenção do salário, aduzindo que a substituição do pecúlio por um auxílio mensal de porcentagem fixa é altamente vantajosa para o empregado, que assim tem o seu salário permanentemente reforçado, para compensar a redução da capacidade causada pelo acidente (LEITE, 1976, p. 161-162).

Tais mudanças normativas marcaram um importante avanço na cobertura previdenciária dos acidentes do trabalho, promovendo a subsistência contínua do segurado lesionado e, segundo Leite (1976, p. 167), refletindo uma evolução natural do sistema de proteção social brasileiro.

Com o advento da Lei n.º 8.213/1991, o tratamento dado ao auxílio-acidente foi unificado. Em sua redação original, o art. 86 disciplinava que o auxílio-acidente seria concedido ao segurado que, após a consolidação das lesões decorrentes do acidente de trabalho, sofresse redução da capacidade laborativa, independentemente da necessidade de reabilitação, reunindo em um só benefício as hipóteses antes tratadas separadamente pelo auxílio-acidente e pelo auxílio-suplementar (BRASIL, 1991).

Essa unificação normativa representou uma significativa evolução social: extinguiu-se a vedação de cumulação do auxílio-acidente com a aposentadoria, anteriormente imposta ao auxílio-suplementar. A controvérsia acerca da possibilidade de cumulação dos benefícios resultou no julgamento do Tema 599 pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que firmou a tese de que:

O auxílio-suplementar, concedido à luz do art. 9º da Lei nº 6.367/76, é cumulável com a aposentadoria por invalidez somente se as condições para a concessão dessa tiverem sido implementadas na vigência da Lei nº 8.213/91 e antes de 11/11/1997, quando entrou em vigor a MP nº 1.596-14/97 (convertida na Lei nº 9.528/1997) (BRASIL, 2012).

Ainda sob a perspectiva evolutiva, a Lei n.º 9.032/1995 promoveu nova alteração no art. 86 da Lei de Benefícios, ampliando a proteção conferida pelo auxílio-acidente ao prever a sua concessão em razão de acidente de qualquer natureza, e não apenas de acidente de trabalho (BRASIL, 1995). Essa flexibilização normativa reforçou a função social do benefício, estendendo

a cobertura a eventos que limitassem a capacidade funcional dos segurados independentemente do nexo laboral.

A Medida Provisória nº 1.596-14/1997, posteriormente convertida na Lei nº 9.528/1997, consolidou a redação atual do art. 86, estabelecendo que o auxílio-acidente será devido como indenização ao segurado que, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, apresentar redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia (BRASIL, 1997).

No que tange ao segurado especial, inicialmente, a Lei nº 8.213/1991 previa apenas a concessão de aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, auxílio-reclusão e pensão por morte, conforme o art. 39, inciso I, da redação original. A partir da edição da Lei nº 12.873/2013, passou-se a garantir também o direito ao auxílio-acidente a essa categoria, ampliando-se o espectro de proteção social (BRASIL, 2013).

De igual forma, os empregados domésticos foram contemplados com o direito ao auxílio-acidente por meio da Lei Complementar nº 150/2015, que alterou o § 2º do art. 18 da Lei de Benefícios (BRASIL, 2015).

A análise histórica revela uma tendência clara de flexibilização dos critérios de concessão do auxílio-acidente, demonstrando a progressiva ampliação do rol de segurados protegidos e a preocupação do legislador em adaptar a legislação previdenciária à evolução das relações sociais e laborais. Dessa evolução decorre a necessidade de se reavaliar, à luz dos princípios constitucionais da universalidade e da dignidade da pessoa humana, a exclusão do contribuinte individual do rol de beneficiários do auxílio-acidente.

A CONSTITUIÇÃO E A PROTEÇÃO SOCIAL – FUNDAMENTOS PARA A MUDANÇA

O auxílio-acidente passou, ao longo do tempo, por profundas transformações, como demonstrado anteriormente. A literatura contemporânea define o benefício como aquele devido ao segurado que, após sofrer acidente de qualquer natureza, apresenta sequelas que acarretam perda funcional para o desempenho do trabalho que exercia à época do evento, ou que exigem sua reabilitação para o exercício de outra atividade compatível. Como destacam Schneider e Sartori (2022, p. 43), há necessidade de que o segurado sofra um acidente de qualquer natureza, que desse acidente haja sequelas e que essas sequelas gerem perda funcional para o desempenho do trabalho que o segurado exercia à época do acidente; ou, em

não podendo mais exercer a mesma atividade, possa ser reabilitado para o exercício de outra atividade.

Esse modelo de proteção mostra-se em conformidade com os ditames constitucionais ao assegurar cobertura a segurados que, embora não totalmente incapacitados, enfrentam limitações que comprometem sua capacidade laboral parcial, afetando diretamente sua subsistência e dignidade.

Entretanto, a Lei n.º 8.213/1991, ao definir os contribuintes individuais como segurados obrigatórios, contempla uma diversidade de profissionais autônomos, como a pessoa física que explora atividade de extração mineral, o titular de firma individual urbana ou rural, o diretor não empregado, o sócio de indústria, o sócio-gerente, e demais trabalhadores que exercem atividade econômica por conta própria (art. 11, V). Apesar dessa previsão legal, o contribuinte individual permanece excluído do rol de destinatários do auxílio-acidente, o que configura uma afronta aos princípios constitucionais da universalidade da cobertura e da igualdade, consagrados no art. 194, parágrafo único, inciso I, da Constituição Federal.

De acordo com Ibrahim, Bragança e Filmann (2022, p. 67), a universalidade estabelece que qualquer pessoa pode participar da proteção social patrocinada pelo Estado, e embora a previdência social seja um sistema contributivo, mecanismos como o segurado facultativo foram instituídos justamente para garantir aderência ao comando constitucional. Nesse mesmo sentido, Strapazzon (2015, p. 27) ressalta que a universalidade deve ser buscada com determinação de forma que nenhum cidadão fique ao desamparo da lei. Sua ausência fere, de forma direta, a premissa de um Estado Democrático de Direito que visa à proteção de todos os cidadãos.

O princípio da seletividade, por sua vez, deve operar como diretriz para uma alocação eficiente e justa de recursos, priorizando os grupos mais vulneráveis, mas jamais como fundamento para a exclusão arbitrária de determinados segmentos da população.

A exclusão do contribuinte individual da proteção do auxílio-acidente configura hipótese clara de má aplicação do princípio da seletividade. Isso porque não há elemento técnico, jurídico ou atuarial que comprove que esse grupo esteja menos exposto a riscos laborais ou em menor situação de necessidade em relação a outros segurados, como o empregado ou o avulso. Trata-se, portanto, de diferenciação normativa sem fator discriminante razoável, o que viola o princípio da isonomia, conforme delineado por Celso Antônio Bandeira de Mello. Para o autor,

o tratamento desigual só é legítimo quando fundado em elementos objetiva e juridicamente relevantes, racionalmente vinculados ao objetivo da norma.

Ademais, tal exclusão contradiz frontalmente o princípio da universalidade da cobertura, pois impede que um grupo vulnerável da população economicamente ativa acesse benefício essencial à sua subsistência em caso de redução da capacidade laboral. A doutrina especializada destaca que a seletividade deve ampliar, e não restringir, o acesso à proteção social, sendo instrumento de equidade distributiva e não de discricionariedade excludente (IBRAHIM, 2021).

Essa omissão legislativa específica, ao não prever de forma racional e fundamentada a cobertura do contribuinte individual, materializa uma inconstitucionalidade por omissão. Diante disso, seria inconstitucional utilizar o princípio da seletividade para excluir o contribuinte individual do acesso ao auxílio-acidente, uma vez que essa distinção não se fundamenta em critério legítimo, necessário ou proporcional, representando, ao contrário, um retrocesso social e uma afronta ao núcleo essencial dos direitos fundamentais à igualdade e à proteção previdenciária.

O princípio da igualdade também é violado ao se manter a exclusão dos contribuintes individuais, como previsto no caput do art. 5º da Constituição Federal, que assegura tratamento igualitário a todos os brasileiros e estrangeiros residentes. Wânia Alice Ferreira Lima Campos (2015, p. 116) afirma que tal princípio deve existir principalmente no seio da previdência social, assegurada a igualdade de tratamento com segurança social e jurídica de forma justa.

Strapazzon (2015, p. 33), por sua vez, destaca a contradição de se manter o discurso constitucional de proteção da dignidade da pessoa humana, igualdade e direitos fundamentais, e ao mesmo tempo permitir que contribuintes regulares da seguridade social vivam na incerteza quanto à efetivação de seus direitos.

A exclusão normativa, portanto, viola a expectativa legítima de proteção social do contribuinte individual, que, ao contribuir para o sistema, passa a ter direito subjetivo à cobertura previdenciária adequada. Como ensina José Antônio Savaris (2022, p. 54), a Previdência Social deve ser orientada à proteção da dignidade e da subsistência do segurado presumidamente hipossuficiente. Para o autor:

Se, todavia, persiste a meta constitucional de bem-estar e justiça sociais, se persevera o ânimo de fazer prevalecer os fundamentos republicanos de igualdade, cidadania e dignidade da pessoa humana, a proteção previdenciária encontra terreno para cumprir sua finalidade, qual seja, a de prover meios

indispensáveis e suficientes para manutenção digna de seus segurados e dependentes, de acordo com a justiça (SAVARIS, 2022, p. 203).

Essa visão se insere no contexto do pós-positivismo, que reconhece a normatividade dos princípios constitucionais e exige do intérprete jurídico — legislador ou julgador — atuação orientada pelos valores fundamentais do Estado. Como aponta Luís Roberto Barroso (2005, p. 10), os princípios são “normas que consagram determinados valores ou indicam fins públicos a serem realizados por diferentes meios”, exigindo atuação concreta do aplicador para definição de seu sentido e alcance.

A análise da exclusão do contribuinte individual não se resume a uma discussão técnica de elegibilidade previdenciária, mas envolve uma reflexão ética e estrutural sobre o modelo de sociedade que se busca construir por meio da seguridade social. O ordenamento jurídico não pode ignorar a crescente informalização e autonomização das relações de trabalho, sob pena de tornar obsoletos os mecanismos de proteção social existentes. Em um contexto de reorganização produtiva e de transformações profundas no mercado laboral, a manutenção de restrições legais que desamparam os contribuintes individuais representa não apenas uma omissão normativa, mas uma regressão no projeto constitucional de seguridade.

Assim, a Constituição Federal impõe ao legislador e ao intérprete o dever de promover uma leitura inclusiva e proativa dos direitos sociais. A proteção social adequada exige que os benefícios previdenciários estejam alinhados com a realidade social e com os fundamentos republicanos. Como conclui Savaris (2008, p. 221), “o direito fundamental a uma previdência social adequada faz-se devido, e, para que seja legítima, a cobertura previdenciária deve passar, a cada tempo, pelo teste de adequação”. A necessária inclusão do contribuinte individual como beneficiário do auxílio-acidente não é apenas possível — é constitucionalmente exigível.

ANÁLISE DA SÚMULA 201 DA TNU – OS MOTIVOS PARA UMA NOVA INTERPRETAÇÃO JUDICIAL

A Súmula 201 da Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais dispõe de forma objetiva: “O contribuinte individual não faz jus ao auxílio-acidente, diante de expressa exclusão legal” (BRASIL, 2020).

A tese sumulada consolidou o entendimento firmado no Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei nº 0002245-25.2016.4.03.6330/SP, de relatoria da Juíza Federal Taís Vargas Ferracini de Campos Gurgel, em que a parte autora defendia a possibilidade de extensão

do benefício ao contribuinte individual com base no argumento da vedação constitucional à diferenciação injustificada entre os segurados da Previdência Social.

A relatora, ao negar provimento ao pedido, fundamentou seu voto na existência de escolha legislativa expressa em limitar a concessão do auxílio-acidente aos segurados vinculados por relação de emprego, aos trabalhadores avulsos, aos segurados especiais (após 2013), e, mais recentemente, aos empregados domésticos. Segundo sua interpretação, haveria uma opção política do legislador ordinário em restringir o benefício àqueles segurados em situação de subordinação ou maior vulnerabilidade socioeconômica.

Todavia, tal raciocínio apresenta inconsistências jurídicas e histórico-normativas relevantes. Conforme já demonstrado nesta pesquisa, o segurado especial somente passou a ter direito ao auxílio-acidente com a promulgação da Lei n.º 12.873/2013, e mesmo essa ampliação gerou controvérsia quanto à necessidade de contribuição facultativa anterior à norma, ponto que foi superado apenas com o julgamento do Tema Repetitivo 627 do Superior Tribunal de Justiça.

A própria redação original da Lei 8.213/91, em seu artigo 39, inciso I, excluía expressamente o auxílio-acidente do rol de benefícios devidos ao segurado especial, reforçando que sua posterior inclusão resultou de uma mudança normativa substancial, e não de uma coerência originária.

Assim, a afirmação da relatora de que a exclusão do contribuinte individual seria reflexo de uma linha legislativa clara e estável ignora as evoluções sociais e legislativas que possibilitaram a extensão do benefício a outras categorias. O argumento de que o legislador agiu dentro dos princípios da equidade ao restringir o benefício àqueles que estão sob vínculo de subordinação desconsidera a complexidade da categoria dos contribuintes individuais.

Conforme o inciso V do art. 11 da Lei 8.213/91, integram esse grupo trabalhadores eventuais, prestadores de serviço urbano ou rural, profissionais liberais, pequenos empreendedores, trabalhadores brasileiros no exterior e uma série de pessoas que exercem atividade econômica por conta própria em diferentes contextos de vulnerabilidade.

Não se pode, portanto, presumir que todos os contribuintes individuais estejam em condição de menor risco social ou que não sofram impacto relevante na redução de sua capacidade laboral. A comparação feita entre segurados empregados e contribuintes individuais parte de premissas generalizantes e desconsidera as fragilidades específicas de quem, além de não ter

proteção trabalhista, depende exclusivamente da sua força de trabalho para subsistência, sem garantia de salário, férias, 13º ou depósitos de FGTS.

A presunção de que a liberdade de organização do contribuinte individual o tornaria menos vulnerável que o empregado tampouco se sustenta empiricamente, sendo incompatível com os princípios da proteção previdenciária.

No plano hermenêutico, o voto também deixa de aplicar de forma adequada os princípios constitucionais estruturantes da seguridade social, especialmente os da universalidade da cobertura e da igualdade (CF, art. 194, parágrafo único, I e II). A magistrada, ao invocar a igualdade material como fundamento da limitação normativa, restringe indevidamente seu alcance à comparação horizontal entre as categorias de segurados, esquecendo-se da necessária relação vertical entre o segurado e o Estado — a quem incumbe promover proteção proporcional às necessidades sociais.

Nas palavras de Luís Roberto Barroso (2005, p. 2), “a interpretação constitucional é uma modalidade de interpretação jurídica”, com força normativa plena e capacidade de conformar a aplicação da legislação infraconstitucional. Ao tratar do papel do intérprete, o autor enfatiza que, no modelo pós-positivista, o juiz “deixa de ser mero aplicador da lei para se tornar coparticipante na construção do Direito, atribuindo densidade normativa aos princípios e concretizando-os conforme o caso concreto” (BARROSO, 2005, p. 9).

A decisão da TNU, portanto, embora referencie princípios constitucionais, falha em promovê-los em sua plenitude. José Antônio Savaris (2002, p. 284) sustenta que, diante de lacunas normativas, cabe ao magistrado desenvolver o Direito Previdenciário por meio da integração da norma com os princípios constitucionais da seguridade, a fim de dar efetividade à proteção social. Como afirma o autor:

Se em determinado caso-problema a aplicação do sistema normativo culmina com uma decisão judicial que reconhece a existência de direito à proteção previdenciária não previsto textualmente pela legislação, é necessário compreender que tal aplicação judicial do Direito nada mais está a fazer do que determinar o conteúdo da norma jurídica, constituindo-a no caso concreto.

A própria história legislativa da inclusão do segurado especial (com a Lei 12.873/2013) evidencia que a ampliação do rol de beneficiários do auxílio-acidente decorre de pressões sociais e da interpretação evolutiva do sistema de proteção. Como bem pontua Bittencourt (2023, p. 316), tais alterações normativas representam correções históricas de omissões que

deixavam desprotegidas categorias hipossuficientes. O mesmo movimento hermenêutico deveria ter sido adotado no caso do contribuinte individual, que permanece alijado da proteção mesmo sendo segurado obrigatório e financiador direto do sistema.

Não obstante a gravidade dessa restrição normativa, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) ainda não enfrentou, de maneira substantiva, a discussão sobre a extensão do auxílio-acidente aos contribuintes individuais. A jurisprudência daquela Corte Superior se limita a reproduzir o entendimento consolidado da Turma Nacional de Uniformização (TNU), conforme enunciado da Súmula 201, que reconhece a exclusão com base na literalidade da norma infraconstitucional.

A questão central que se impõe, diante da restrição legal imposta ao contribuinte individual no que tange ao acesso ao auxílio-acidente, é a ausência de um fator de discrimen constitucionalmente legítimo que justifique a desigualdade de tratamento jurídico entre segurados obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social.

Como bem observa Macedo (2025), em sua obra “Manual de Perícias Médicas e de Benefícios Previdenciários e Assistenciais por Incapacidade e Deficiência”, a situação revela flagrante desarmonia com o primado da isonomia, especialmente quando analisamos casos hipotéticos em que dois segurados em condições laborais semelhantes (por exemplo, um professor particular contribuinte individual e um professor da rede privada de ensino, empregado celetista) sofrem acidentes com idênticas repercussões funcionais, mas recebem tratamento jurídico distinto quanto ao direito à indenização decorrente da redução da capacidade laboral. Não há, como aponta o autor, qualquer justificativa razoável para que apenas o segurado empregado faça jus ao auxílio-acidente, enquanto o contribuinte individual permaneça excluído, a despeito de igualmente financiar o sistema e sofrer as mesmas consequências do sinistro.

Essa crítica se ampara na clássica doutrina de Celso Antônio Bandeira de Mello (2005), para quem o princípio da igualdade deve ser compreendido como uma imposição de tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais na medida de suas desigualdades. O referido autor doutrina critérios rigorosos para aferir a legitimidade de uma diferenciação normativa: “O tratamento desigual apenas se justifica quando fundado em elementos factualmente distintos e juridicamente relevantes, relacionados racionalmente com o objetivo da norma” (MELLO, 2005, p. 27-30).

Na doutrina, Ingo Wolfgang Sarlet (2016) reforça que a dignidade da pessoa humana, enquanto fundamento da República e valor jurídico estruturante, confere densidade normativa ao princípio da igualdade, impedindo que o legislador infraconstitucional negue direitos sociais com base em distinções arbitrárias:

A desigualação apenas se legitima se estiver ancorada em critérios objetivos e constitucionalmente relevantes, caso contrário incorre em inconstitucionalidade formal e material (SARLET, 2016, p. 155).

Aplicando-se esse referencial, verifica-se que a exclusão do contribuinte individual não se baseia em distinções jurídicas ou materiais plausíveis, mas em uma herança normativa que não acompanha, repita-se, as transformações do mundo do trabalho. A ausência de vínculo de subordinação ou de empregador não é, por si só, fator juridicamente idôneo para justificar a supressão do direito ao benefício, mormente quando o objetivo do auxílio-acidente é compensar a redução permanente da capacidade laboral, e não proteger o vínculo empregatício em si.

A inconstitucionalidade da exclusão do contribuinte individual do rol de beneficiários do auxílio-acidente, além de violar frontalmente o princípio da universalidade da cobertura (art. 194, parágrafo único, I, CF), afronta igualmente o princípio da igualdade, que possui tratamento consolidado na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) como parâmetro de controle de normas legais e omissões legislativas no âmbito da seguridade social.

Em diversos julgados, a Suprema Corte já declarou a inconstitucionalidade de dispositivos normativos que impunham tratamentos desiguais a segurados em situações equivalentes, por ausência de fator de *discrimen* válido. Embora ainda pendente de julgamento, o Tema 452 da Repercussão Geral do STF — que discute a constitucionalidade da adoção de percentuais distintos para homens e mulheres em previdência complementar — representa um indicativo da atenção da Corte a esse tipo de diferenciação normativa. O fato de o Supremo Tribunal Federal ter reconhecido a repercussão geral da matéria reforça a relevância constitucional da discussão e sinaliza a tendência de um controle mais rigoroso sobre desigualações que carecem de fundamento material legítimo. A expectativa é que, ao ser julgado, o Tribunal reforce os marcos já consolidados de vedação à discriminação arbitrária entre segurados com base em critérios frágeis ou estigmatizantes.

Embora se trate de regime de previdência complementar, o raciocínio fixado na tese de repercussão geral possui força vinculante e se aplica por analogia ao regime geral, pois reafirma

a necessidade de paridade de tratamento sempre que houver identidade fática e funcional entre os segurados.

Outro precedente relevante é o julgamento da ADI 1946/DF, em que o STF declarou a inconstitucionalidade da norma que limitava o salário-maternidade de servidoras celetistas, por entender que tal restrição violava a igualdade entre seguradas em condições jurídicas semelhantes: “A instituição de limites para o salário-maternidade das servidoras celetistas, sem aplicabilidade equivalente às estatutárias, afronta o princípio da isonomia, criando discriminação injustificada entre categorias funcionais” (BRASIL, STF, ADI 1946/DF, Rel. Min. Ilmar Galvão, j. 10.05.2001, DJ 29.06.2001).

Ainda mais diretamente aplicável ao contexto da presente discussão é o recente julgamento da ADI 7727/DF, em que o STF suspendeu dispositivos da Emenda Constitucional nº 103/2019 que equiparavam os critérios de aposentadoria de homens e mulheres policiais civis e federais. A decisão reconheceu a inconstitucionalidade por omissão do legislador em assegurar proteção diferenciada às mulheres, considerando as desigualdades estruturais no exercício de suas funções: “A não distinção de critérios para aposentadoria entre policiais homens e mulheres, na EC 103/2019, desconsidera as condições materiais e sociais diferenciadas vivenciadas pelas mulheres, violando o princípio da igualdade material” (BRASIL, STF, ADI 7727/DF, Rel. Min. Cármen Lúcia, Medida Cautelar referendada em 26.10.2023, DJe 01.11.2023).

Estes julgados, em conjunto, demonstram que a Suprema Corte possui jurisprudência sólida no sentido de invalidar normas que operam tratamento discriminatório injustificado entre segurados, sobretudo quando fundadas apenas em distinções formais de vínculo laboral, sem respaldo em critérios materiais legítimos. Essa linha argumentativa reforça, portanto, a crítica já esboçada por Macedo (2025), segundo a qual a exclusão do contribuinte individual do auxílio-acidente é insustentável sob o prisma da igualdade constitucional.

Por essa razão, a via judicial permanece aberta para que o Supremo Tribunal Federal, no exercício de sua função de guardião da Constituição, examine a questão sob a ótica da isonomia material e da finalidade social da Previdência, tal como delineado no art. 201 da Constituição Federal.

A Corte Constitucional, em situações análogas, já reconheceu a inconstitucionalidade de normas que impunham distinções desarrazoadas entre categorias de segurados, como se verificou nos julgados alhures mencionados. A provocação da jurisdição constitucional, seja por via de controle concentrado (ADI, ADC, ADPF), seja em sede de repercussão geral, é medida

compatível com o dever de harmonização da legislação infraconstitucional ao projeto de justiça social do Constituinte originário.

Não obstante o papel do Judiciário na superação de omissões legislativas inconstitucionais, a responsabilidade primária pela concretização da proteção social recai sobre o Poder Legislativo. Nesse prisma, também cabe ao legislador ordinário promover a atualização da legislação previdenciária de forma a incluir o contribuinte individual entre os beneficiários do auxílio-acidente, mediante proposta de projeto de lei que altere o Art. 18 da Lei 8.213/91. Tal medida se revela urgente e adequada à realidade social contemporânea, marcada pela ampliação das formas de trabalho autônomo, informal ou não subordinado.

Em paralelo, o constituinte derivado também pode ser instado a atuar, por meio de Proposta de Emenda Constitucional (PEC) que reforce, de forma expressa, a vedação de distinções infundadas entre os segurados obrigatórios do RGPS, assegurando que todos os contribuintes — independentemente da forma de filiação — tenham acesso isonômico às prestações previdenciárias correspondentes às contingências cobertas pelo sistema.

Como bem sintetiza José Antônio Savaris (2008, p. 221), “a cobertura previdenciária deve, a cada tempo, passar pelo teste de adequação constitucional”. A inércia do legislador em adequar a norma à realidade de segurados obrigatórios hipossuficientes, como o contribuinte individual, configura violação ao projeto constitucional da seguridade social, concebido sob os fundamentos da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da solidariedade.

Diante disso, a superação da omissão legislativa, seja por meio da jurisdição constitucional, seja pela ação política do Parlamento, é indispensável para restabelecer a coerência normativa e garantir a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores contribuintes. A concessão do auxílio-acidente ao contribuinte individual não é apenas um imperativo de justiça social; é exigência constitucional incontornável.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa demonstrou, com base no levantamento histórico, legislativo e principiológico, que a exclusão do contribuinte individual do rol de beneficiários do auxílio-acidente constitui distorção no sistema de seguridade social brasileiro. A análise da evolução normativa, da doutrina especializada e da jurisprudência revela que essa restrição não encontra respaldo em fundamentos constitucionais válidos, tampouco em critérios racionais de seletividade e equidade no atendimento das contingências sociais.

A partir da Constituição de 1988, a seguridade social brasileira passou a operar sob os pilares da universalidade da cobertura, da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da igualdade material. Nesse novo paradigma, não há espaço para distinções arbitrárias entre segurados obrigatórios que se encontrem em situações equivalentes de incapacidade parcial laborativa. A manutenção de um regime excludente para os contribuintes individuais não apenas vulnera o princípio da isonomia, como também nega eficácia plena ao direito fundamental à previdência social adequada.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal já consolidou entendimento pela inconstitucionalidade de normas que impõem diferenciações irrazoáveis entre segurados em condição de paridade funcional. A ausência de enfrentamento específico da matéria pelo STJ e pelo STF não elide a possibilidade e a necessidade de sua revisão à luz do controle de constitucionalidade, seja pelo Poder Judiciário, seja pelo próprio legislador.

Nesse cenário, a solução institucional adequada deve envolver tanto a provocação do STF para que se manifeste sobre a (in)constitucionalidade da exclusão, quanto a atuação propositiva do Poder Legislativo. A inclusão do contribuinte individual no rol de beneficiários do auxílio-acidente pode e deve ser realizada por meio de alteração legislativa ordinária ou, se necessário, por reforma constitucional que reafirme a abrangência dos direitos sociais.

Os dados históricos levantados demonstram que a vedação originária não é obstáculo intransponível à ampliação do rol de beneficiários. Exemplos disso são a posterior inclusão do segurado especial e da empregada doméstica como destinatários do auxílio-acidente, por meio de reformas legislativas pontuais. Tal evolução normativa confirma a possibilidade de revisão das exclusões atualmente vigentes, à luz dos princípios constitucionais. No entanto, ao ser judicialmente instada a se manifestar sobre o tema, a jurisprudência acabou por adotar uma interpretação restritiva e literal da legislação, deixando de aplicar uma leitura ampliativa e protetiva compatível com os valores constitucionais da seguridade social, o que culminou em prejuízo concreto aos contribuintes individuais.

É plenamente viável, portanto, uma reinterpretação da legislação infraconstitucional, de modo a corrigir a omissão histórica do legislador originário e alinhar o sistema de proteção social aos fundamentos da Constituição de 1988. A fundamentação adotada para sustentar a Súmula 201 da TNU não se harmoniza com os princípios constitucionais invocados neste trabalho, razão pela qual é urgente que os tribunais superiores promovam a reanálise do tema. Tal reinterpretação pode ser a ponte para uma futura alteração legislativa mais justa e igualitária,

a ser promovida pelo Congresso Nacional, reafirmando o compromisso republicano com a justiça social.

Em tempos de ampliação da informalidade e transformação das relações de trabalho, negar proteção àquele que, mesmo sem vínculo empregatício, contribui regularmente ao sistema, é desvirtuar a lógica contributiva-solidária da previdência pública. A efetividade dos direitos fundamentais exige não apenas interpretações conformes, mas também a coragem institucional de corrigir distorções históricas que perpetuam desigualdades. Assim, a inclusão do contribuinte individual como beneficiário do auxílio-acidente deixa de ser uma possibilidade hermenêutica e passa a configurar uma exigência constitucional inadiável.

REFERÊNCIAS

- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.
- BARROSO, Luis Roberto, Neoconstitucionalismo e constitucionalização do Direito (O triunfo tardio do direito constitucional no Brasil), **Revista de Direito Administrativo**, v. 240, p. 1-42, 2005.
- BITTENCOURT, André Luiz Moro. **Manual dos Benefícios por incapacidade laboral e deficiência**, 5ª ed. Curitiba. Ed. Alteridade. 2023.
- BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Promulgada em 15 de março de 1967. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em 12 de mai. de 2025.
- BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 24 e abr. de 2025.
- BRASIL, Lei 12.873 de 24 de outubro de 2013. (...) **altera as Leis n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991(...)**. Brasília, DF, [2013]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12873.htm>. Acesso em 24 e abr. de 2025.
- BRASIL, Lei 3.807 de 26 de agosto de 1960. **Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social**. Brasília, DF, [1960]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm>. Acesso em 24 e abr. de 2025.
- BRASIL, Lei 5.316 de 14 de setembro de 1967. **Integra o seguro de acidentes do trabalho na previdência social, e dá outras providências**. Brasília, DF, [1967]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l5316.htm>. Acesso em 24 e abr. de 2025.
- BRASIL, Lei 6.367 de 19 de outubro de 1976. **Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências**. Brasília, DF, [1976]. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm>. Acesso em 24 e abr. de 2025.

BRASIL, Lei 8.212 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.** Brasília, DF, [1991]. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em 24 e abr. de 2025.

BRASIL, Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. **Institui os Planos de Benefícios da Previdência Social.** Brasília, DF, [1991]. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm >. Acesso em 24 de abr. de 2025.

BRASIL, Lei 9.032 de 28 de abril de 1995. Dispõe sobre o valor do salário-mínimo, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Brasília, DF, [1995]. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9032.htm >. Acesso em 24 e abr. de 2025.

BRASIL, Lei 9.528 de 10 de dezembro de 1997. **Altera dispositivos das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências.** Brasília, DF, [1995]. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9032.htm >. Acesso em 12 e mai. de 2025.

BRASIL, Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015. **Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico (...).** Brasília, DF, [2015]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em 24 e abr. de 2025.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. (S1 – Primeira Seção) Recurso especial 1361410/RS. **Tema Repetitivo 627 do STJ.** Previdenciário. Recurso Especial. Auxílio-Acidente. Concessão A Segurado Especial. Infortúnio Ocorrido Antes Da Edição Da Lei N. 12.873/2013, que acrescentou o benefício no inciso I do artigo 39 da Lei N. 8.213/91. Desnecessidade de comprovação da contribuição previdenciária na qualidade de segurado facultativo. Min. Benedito Gonçalves., Data de julgamento 08 nov. 2017 e data de publicação 21 fev. 2018 Disponível em <<https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?b=ACOR&livre=Tema+repetitivo+627&O=JT>>. Acesso em 12 mai. 2025.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. (Tribunal Pleno). Recurso Extraordinário 687.813/RS. **Tema 599.** Min. Dias Toffoli, julgado em 17/02/2025. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4244715>>. Acesso em 12 de mai. de 2025.

BRASIL, Turma Nacional de Uniformização. PEDILEF 0002245-25.2016.4.03.6330/SP. **Súmula 201.** Rel. João Carlos Cabrelon De Oliveira. Julgado em 09/10/2019. Disponível em: <<https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/turma-nacional-de-uniformizacao/temas-representativos/tema-201>>. Acesso em 12 de mai. de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 7727/DF.** Direito administrativo. Referendo na medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade. Emenda Constitucional nº 103/2019. Artigos 5º, caput e § 3º, e 10, § 2º, I. Servidora Policial. Aposentadoria Especial. Requisito temporal. Diferenciação de gênero. Ausência. Igualdade Material. Não observância. Medida cautelar concedida parcialmente. Min. Flávio Dino, medida cautelar concedida em 17

out. 2024, referendada em sessão virtual concluída em 24 abr. 2025. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7053297>>. Acesso em: 12 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Recurso Extraordinário n. 639.138/RS. **Tema 452 da repercussão geral**. Min. Gilmar Mendes. Matéria pendente de julgamento. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/detalharProcesso.asp?numeroTema=452>. Acesso em: 12 maio 2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1946/DF**. Direito Constitucional, Previdenciário E Processual Civil. Licença-Gestante. Salário. Limitação. Ação Direta De Inconstitucionalidade Do Art. 14 Da Emenda Constitucional Nº 20, de 15.12.1998. Alegação de violação ao disposto nos artigos 3º, IV, 5º, I, 7º, XVIII, E 60, § 4º, IV, da Constituição Federal. Recorrente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridas Mesas da câmara dos Deputados e do Senado Federal e Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Min. Ilmar Galvão, Data de julgamento em 16 mai. 2003 Disponível em <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur97665/false>>. Acesso em: 12 maio 2025.

CAMPOS, Wânia Alice Ferreira Lima, Segurança Jurídica, Justiça Social e Tratamento Igualitário: Extensão do Adicional Assistencial de 25% a Outros Benefícios Previdenciários In: SERAU, Marco Aurélio; FILMANN, M., **Previdência Social – Em busca da Justiça Social – Homenagem ao Professor Dr. José Antônio Savaris**. São Paulo. LTr. 2015.

IBRAHIM, F.Z.; BRAGANÇA, K.H.; FOLMANN, M., **Curso de Direito Previdenciário**, 27ª ed. Rio de Janeiro. Ed. Impetus. 2022.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

LEITE, Celso Barroso. A nova lei brasileira do Seguro de Acidentes do Trabalho. **Revista de informação legislativa**. VI Congresso da Organização Ibero-Americana de Seguridade Social, Panamá. 1976.

MACEDO, Alan da Costa. Manual de Perícias Médicas e de Benefícios Previdenciários e Assistenciais por Incapacidade e Deficiência. Curitiba: Juruá, 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 13. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2018.

SAVARIS, J. A. A APLICAÇÃO JUDICIAL DO DIREITO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E A INTERPRETAÇÃO PERVERSA DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA PRECEDÊNCIA DO CUSTEIO: O ARGUMENTO ALAKAZAM. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**. v. 10, 281-313, 2002.

SAVARIS, José Antônio, atualizado por WIRTH, Maria Fernanda; **Direito Processual Previdenciário**, 11ª ed. Curitiba. Ed. Alteridade, 2023.

SAVARIS, José Antônio, O princípio constitucional da adequada proteção previdenciária: um novo horizonte de segurança social ao segurado aposentado. **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 22, fev. 2008. Disponível em <

https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao022/Jose_Savaris.htm>. Acesso em 24 e abr. de 2025.

SCHNEIDER, Caroline; SARTORI, Ellen Carina Mattias. APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E AUXÍLIO-ACIDENTE: REQUISITOS DISTINTOS PARA A CARACTERIZAÇÃO, **Revista de Direitos Sociais, Seguridade e previdência Social**, v. 8, n.1, 2022.

SOUZA, Victor. Proteção e promoção da confiança no Direito Previdenciário. 1ª Ed. Curitiba. Ed. Alteridade, 2018.

STRAPAZZON, Carlos Luiz. Constituição e Seguridade Social no Brasil: Recomeço e um Passo Além, In: SERAU, Marco Aurélio; FILMANN, M., **Previdência Social – Em busca da Justiça Social – Homenagem ao Professor Dr. José Antônio Savaris**. São Paulo. LTr. 2015.

GT 5 - DIREITO PENAL DO TRABALHO

A TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DA HONRA DO TRABALHADOR NO DIREITO PENAL DO TRABALHO

PROTECTION OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORKER HONOR IN LABOR CRIMINAL LAW

Maria Eduarda Rocha da Silva¹²⁴

Marina Calanca Servo¹²⁵

RESUMO

O meio ambiente do trabalho se dá por um conjunto de aspectos físicos, químicos, biológicos, psicológicos e sociais, motivos pelos quais influenciam a saúde do trabalhador, em tese, de forma positiva. Ademais, estão em conformidade com as Normas Regulamentadoras - NRs - que, oportunamente, promovem a respectiva saúde e segurança do empregado. A importância do ambiente equilibrado é justamente garantir um espaço físico bom e seguro para o funcionário e também analisar o lado psicológico e emocional, sendo esse dever do empregador, não apenas ético e moral, mas especificamente legal e constitucional. O propósito deste trabalho é abordar sobre a proteção jurídica no meio ambiente do trabalho e a proteção do empregado no âmbito do Direito Penal. Além disso, o objetivo é compreender a legislação ao todo e de que forma as condutas patronais afetam a dignidade, integridade e o psicológico dos trabalhadores em suas atividades laborais. As metodologias de estudo utilizadas foram revisão bibliográfica, com análise de doutrinas penais e trabalhistas, com recorte realizado no que condiz à prática de crimes contra a honra previstos no artigo 138 a 140 do Código Penal, sendo eles respectivamente calúnia, difamação e injúria, abordando de forma específica a relação entre funcionários e o empregador, tendo nitidamente presente uma superioridade hierárquica. Além disso, analisamos legislações pertinentes, sendo essencial a incidência penal, além da trabalhista, para prevenir e reprimir as condutas ofensivas ao trabalhador e ao meio ambiente equilibrado. Em conclusão, se trata de um tema de grande relevância e importância que deve ser amplamente discutido pelo fato de envolver a tutela de direitos fundamentais.

Palavras chaves: Direito Penal do Trabalho; Crimes contra a honra; Assédio moral; Meio ambiente de trabalho equilibrado; Direitos fundamentais.

ABSTRACT

The work environment is made up of a set of physical, chemical, biological, psychological and social aspects, which are the reasons why it influences workers' health, in theory, in a positive way. In addition, they are in compliance with the Regulatory Norms - NRs - which, in due course, promote the respective health and safety of the employee. The importance of a balanced

¹²⁴Graduanda em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP - maria.eduardasilva01@sou.unaerp.edu.br

¹²⁵ Doutoranda em Direito Coletivo e Cidadania pela UNAERP; Mestra em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto -SP (FDRP/USP). Integrante do Grupo de pesquisas GEDTRAB e líder do sub-grupo de pesquisa sobre Direito Penal do Trabalho do GEDTRAB. E-mail: marinacservo@gmail.com.

environment is precisely to guarantee a good and safe physical space for the employee and also to analyze the psychological and emotional side, which is the employer's duty, not only ethically and morally, but specifically legally and constitutionally. The purpose of this work is to address legal protection in the work environment and the protection of the employee under criminal law. In addition, the aim is to understand the legislation as a whole and how employers' conduct affects the dignity, integrity and psychological state of workers in their work activities. The study methodologies used were a bibliographical review, with an analysis of criminal and labor doctrines, focusing on the practice of crimes against honor provided for in articles 138 to 140 of the Penal Code, which are slander, defamation and libel respectively, specifically addressing the relationship between employees and the employer, with a clear hierarchical superiority. In addition, we analyzed the relevant legislation, and it is essential to have criminal law, as well as labor law, in order to prevent and repress harassment.

Keywords: Labor Criminal Law, Crimes against honor, Moral harassment, Balanced environment, Fundamental rights.

INTRODUÇÃO

Neste artigo será realizada a análise dos tipos penais que afrontam a honra do trabalhador, previstos no capítulo V, do Código Penal (CP), caracterizando os respectivos crimes: calúnia, difamação e injúria com relação ao meio ambiente do trabalho.

A problematização que envolve o tema consiste no que se refere a um ambiente laboral equilibrado, tendo em vista, diversas temáticas a serem tratadas, reconhecidas e destacadas principalmente a ausência de conhecimento sobre, dificultando assim, a garantia desse ambiente de forma segura e saudável para os colaboradores e a redução dos determinados crimes.

Para tanto, no primeiro capítulo, foi abordado o conceito de trabalho por meio de fontes confiáveis e eficientes para melhor entendimento e classificação do meio ambiente, sendo eles divididos em: natural, artificial, cultural, patrimônio genético e com foco em do trabalho. Além disso, na divisória desse primeiro contato com a temática, foi destacado a evolução histórica, a comparação de legislações e condutas de antigamente com atualmente, citando a Constituição de 1988 e, o crescimento de casos que causaram danos aos trabalhadores, nos quais, devem ter seus direitos fundamentais garantidos. No segundo capítulo desenvolvemos uma análise dos crimes contra a honra supramencionados, mas vale ressaltar novamente: calúnia, difamação e injúria. Por fim, no terceiro capítulo, foi feita a análise da responsabilidade civil, trabalhista e penal do empregador e quais medidas devem ser tomadas para acabar ou ao menos reduzir essa problemática.

Foi utilizada a metodologia de revisão bibliográfica, com análise de doutrinas penais e trabalhistas, assim como em casos reais baseados em dados e julgados dos mesmos.

1. A TUTELA CONSTITUCIONAL DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO

A Organização Internacional do Trabalho, em 1999, formulou o conceito de trabalho decente que sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

É nesta mesma fonte que encontramos a assertiva de que este conceito é central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8, que busca a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente (Servo; Cardoso; Silveira, 2020).

No mesmo sentido, José Afonso da Silva (2000, p. 23) destaca a relevância do local em que se desenvolve a atividade laboral, e no qual o trabalhador passa boa parte de sua vida, e por isso mesmo, deve se revestir de qualidade e salubridade. A par deste contexto, a garantia constitucional do ambiente ecologicamente equilibrado, é necessário a preservação da qualidade do local no qual ocorre uma das principais manifestações do homem com o seu meio, concedendo eficácia ao direito fundamental à vida, à saúde e ao trabalho. O meio ambiente é para o “homem”, e não ao contrário; por isso mesmo ele deve ser criado e cultivado para a presente e futura geração, em todos os seus sentidos e espécie.

O artigo 225, da Constituição Federal dispõe que

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Ao tratar do meio ambiente, é importante apresentar a classificação entre o meio ambiente natural, artificial, cultural, do trabalho e patrimônio genético.

De acordo com o Bueno e Silveira (2022, n.p),

o meio ambiente natural é a origem do próprio direito ambiental, já que se compõe pelo conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas

formas, conforme previsto no artigo 3º, I, da Lei Federal de 6938 de 31.08.1981, que estabelece a política nacional do meio ambiente.

Já o meio ambiente artificial é considerado tudo aquilo modificado por meio de uma ação humana, que se dá através do seu interesse, sendo necessário essa modificação do ambiente natural, pois, é nesse ambiente que as pessoas vivem e interagem, ou seja, passam a maior parte do tempo, tendo construções, espaços públicos, fechados, ruas e todo lugar que as fazem exercer seus direitos civis. (Feliciano, Guilherme Guimarães; 2013).

O ambiente cultural está caracterizado tanto pelos bens móveis e imóveis, segundo Guilherme Guimarães Feliciano (2013, p. 8), isto é, históricos vindos de um conjunto de nações, cada um resultando em valores e tradições diferentes e, artísticos, como a arquitetura, seu valor paisagístico e turístico, aprimorando cada vez mais.

Com base na visão atual, o meio ambiente do trabalho é o lugar onde as pessoas exercem suas atividades laborais, sendo essencial para seu desenvolvimento econômico e social, tendo em vista, os laços criados durante essa jornada profissional.

Por fim, o meio ambiente do patrimônio genético, é um conjunto de recursos genéticos encontrados na natureza, como genes, microrganismos, plantas e animais, que possuem valor científico, tecnológico e econômico, protegidos por lei, como a Lei n. 13123 de 2015, que regulamenta a Convenção sobre a Diversidade Biológica. Vale ressaltar, que cada dia mais a tecnologia avança e com ela juntamente todos os recursos que a envolve. (Brasil, 2017).

1.1. Evolução histórica da tutela do meio ambiente laboral

Com a vigência da Lei Imperial n. 3.353 de 13 de maio de 1888, Lei Áurea, foi extinta a escravidão, por meio de um decreto assinado pela Princesa Isabel, sendo um marco muito importante no âmbito do Trabalho, considerando que não se falava em proteção ao trabalhador antes disso.

A título de reflexão sobre essa evolução histórica, apesar da abolição da escravidão, ainda podemos identificar práticas de redução a condição análoga à escravo, denominada como escravidão contemporânea, conduta que caracteriza o tipo penal previsto no art. 149-A do Código Penal¹²⁶.

¹²⁶ **Redução a condição análoga à de escravo**

Art. 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada

É nítido que antigamente, por falta de opções de trabalhos, profissões, estudos, ausência do Estado e principalmente a falta de tutela jurídica, o homem era explorado por um ser hierarquicamente superior que visava economia, se submetendo a condições humilhantes e a violação de sua integridade, seu físico e psicológico, pois, além do cansaço extremo mediante as cargas horárias altas de trabalho, o empregado sofria práticas de assédio moral e violências, muitos ficando extremamente doentes.

Hoje, existe legislação que dispõe sobre essa tutela, que antes não era reconhecida, inclusive sobre condições de trabalho adequadas. Essa proteção é assegurada pela constituição prevista no artigo 7º, que garante direitos fundamentais aos trabalhadores, bem como por normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reforçando a obrigação de um ambiente laboral digno e seguro.

Nota-se que os direitos dos trabalhadores como ser humano eram completamente violados, não tinham nenhuma segurança na sua integridade, no ambiente de trabalho, lugar que desde sempre deveria ser saudável pelo fato de ser o único meio de sobrevivência do indivíduo, no qual consegue construir suas coisas na vida por meio desse esforço laboral.

Com isso, conforme a evolução histórica e tecnológica, a Constituição de 1934, promulgada em 16 de julho, foi a primeira a citar e garantir os direitos dos trabalhadores, mediante a necessidade, deixando claro a proteção dos mesmos e os interesses econômicos a eles relacionados.

Já a Constituição de 1988 marca essa virada trabalhista, atribuindo ao Estado o dever de garantir direitos invioláveis e ambientes laborais equilibrados em todos os aspectos, com possibilidade de sanção penal para os casos mais graves, levando em consideração os direitos do empregado e sua honra, sendo ainda, violados hoje em dia, merecendo toda atenção e cautela.

Para Norma Sueli Padilha (2011, p. 243), a valorização do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética, na consideração de que o homem está à frente dos meios de

exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. § 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I – contra criança ou adolescente; II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

produção. A autora ressalta que “o meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerado como máquina produtora de bens e serviços, mas, sim, como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida”, tendo em vista que a implementação de uma atividade produtiva, não pode comprometer esse direito albergado constitucionalmente.

1.2. A necessidade contínua de intervenção: aumento de consciência ou maior incidência prática?

No primeiro momento, é de extrema importância essa reflexão e muito provavelmente, ambos os fatos estão presentes hoje em dia. Por um lado, a precarização das relações de trabalho e estruturas hierárquicas inconscientes contribuem para o agravamento das situações de assédio e desequilíbrio no meio ambiente laboral. Por outro, avanços legislativos, campanhas de conscientização, rodas de conversas e maior entendimento do tema encorajam vítimas a buscarem seus direitos tanto no âmbito trabalhista quanto no ramo penal.

De acordo com dados divulgados pelo Conselho Nacional de Justiça (2024), de 2020 a 2023, a Justiça do Trabalho, julgou 419.342 ações envolvendo assédio moral e assédio sexual, em todas as suas instâncias. De acordo com a pesquisa, o volume de processos julgados sobre assédio cresceu em ambos os casos. Esses números indicam não apenas a persistência das práticas abusivas nas relações laborais, mas reforça a importância de prevenção e a responsabilização das empresas por promoverem ambientes laborais saudáveis e respeitosos entre todos os colaboradores.

Esses abusos frequentemente resultam em danos à saúde dos trabalhadores. A título ilustrativo, uma funcionária desenvolveu depressão, ansiedade e estresse devido a assédio moral e sexual, com abuso de poder, xingamentos desrespeitosos e objetificados e acabou tomando uma proporção maior, sofrendo também em relação aos colegas de trabalho, levando o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (2024), a condenar a empresa a pagar R\$ 43.519,40 em indenização, além de exigir a implementação de medidas preventivas contra violência de gênero no ambiente de trabalho e realizar campanhas sobre.

A decisão judicial não apenas reconheceu o dano causado, mas estabeleceu importância ao responsabilizar a empresa financeiramente e institucionalmente, exigindo mudanças concretas para garantir um espaço profissional seguro em todos os aspectos.

Ademais, a saúde mental e física dos trabalhadores deve ser vista como um direito fundamental, e sua violação, como uma forma de violência institucional. Portanto, mais do que reparar danos, é essencial promover ambientes de trabalho baseados no respeito, na empatia e na dignidade humana, incluindo tanto nível hierárquico quanto colegas de trabalho, reconhecendo que o equilíbrio no meio ambiente laboral é indispensável para o desenvolvimento profissional e pessoal de cada trabalhador.

2. A APLICABILIDADE DOS TIPOS PENAIIS CONTRA A HONRA NO CONTEXTO LABORAL

O contexto laboral já foi exposto e está mais do que nítido a responsabilização dos empregadores de promover um ambiente saudável e seguro para todos. Porém, ainda temos milhares de casos que não cumprem com o esperado tendo relações interpessoais desequilibradas, com ofensas, humilhações e falsas acusações.

Logo, podemos observar que envolve um dos pilares da dignidade da pessoa humana, a honra. A mesma é tutelada constitucionalmente no artigo 5º, X, que dispõe “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” e no Código Penal por meio dos crimes de calúnia, difamação e injúria, ligados diretamente à reputação, imagem e respeito da pessoa.

No artigo 138, do Código Penal da Lei nº 2.848 de 1940, dispõe sobre caracterização da prática da calúnia, sendo necessário que o sujeito ativo impute fato falso, definido como crime no ordenamento jurídico. Além disso, aquele que divulga a informação também está praticando o mesmo crime, conforme parágrafo 1º do respectivo artigo.

A título ilustrativo, uma técnica de enfermagem aposentada foi condenada após acusar falsamente, por meio de vídeo divulgado em redes sociais e na imprensa, outra funcionária de registrar o ponto eletrônico no Hospital Regional de Taguatinga e ir embora sem trabalhar. A funcionária ajuizou ação e restou comprovado que a acusação era falsa, caracterizando a prática de calúnia, sendo a ré condenada à pena de 8 meses de detenção, além de pagar R\$2.500 (dois mil e quinhentos reais) por danos morais (DISTRITO FEDERAL, 2021).

Outro crime de extrema importância nessa temática é a difamação, que se encontra exposto no artigo 139, do Código Penal da Lei nº 2.848 de 1940. Se refere a ofensa à reputação da pessoa, ou seja, um fato que acarrete violação à honra subjetiva da vítima.

Por fim, o crime de injúria é tipificado no artigo 140 do Código Penal na mesma lei supramencionada, sendo caracterizado diante da ofensa à dignidade e o decoro da vítima, com

indicação de qualidade negativa dada a outrem, porém, consuma-se crime com o dolo de ofensa da parte do agressor e após o conhecimento da vítima sobre a imputação, mesmo que seja por terceiro. A ilustração da situação, no meio ambiente do trabalho, em outra oportunidade dentro dessa temática, é a injúria racial.

Esse crime é uma discriminação racial com base na raça, cor, etnia, religião ou origem de outra pessoa, violando assim aos direitos fundamentais da mesma. Nas relações de trabalho, viola a honra e a dignidade do trabalhador, mediante a exposições de comentários preconceituosos de seus colegas de trabalho, superiores e clientes.

Em conclusão, para deixar de maneira explícita toda essa abordagem, a 56ª Vara do Trabalho de São Paulo condenou uma empresa de logística a indenizar em R\$15.000 (quinze mil) um empregado, vítima de injúria racial durante o trabalho, após ser chamado de "macaco" por um prestador de serviços da empresa. A ofensa foi confirmada por testemunha do trabalhador, enquanto a defesa da empresa apresentou depoimentos contraditórios. A juíza Alice Nogueira e Oliveira Brandão destacou que, embora o agressor não fosse funcionário celetista, a empresa foi omissa ao não tomar providências diante do crime. Portanto, diante da gravidade e da negligência da ré, ficou reconhecido o dano moral presumido e o dever de indenizar. (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2024).

3. DA CONSCIENTIZAÇÃO À PREVENÇÃO: A IMPORTÂNCIA DA INCIDÊNCIA DO DIREITO PENAL DO TRABALHO

Apesar dos crimes contra honra serem crimes comuns, os quais não exigem qualidade específica, seja para serem caracterizados, diferentes de crimes como assédio sexual (art. 216-A do CP)¹²⁷, que consiste em crime próprio e só pode ser praticado pelo superior hierárquico ou em contexto no qual o sujeito ativo tenha ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, quando praticados no contexto laboral, os mesmos podem caracterizar o assédio moral, em razão da manipulação emocional, abuso de poder e disseminação de comentários desrespeitosos e objetificadores.

¹²⁷ Assédio sexual (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

A título ilustrativo, a 11ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (2024) condenou uma empresa ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais em razão da prática de assédio sexual e moral contra uma funcionária.

O assédio moral restou caracterizado diante de piadas que os colegas de trabalho faziam com a vítima, se referindo à trabalhadora de forma humilhante, ao chamá-la de “marmita do chefe” e tecendo comentários que associavam sua posição profissional a favores sexuais, não tendo o empregador tomado medidas eficazes para coibir a prática.

Nota-se que no caso, o tipo penal caracterizado é o de difamação, diante da narrativa fática ofensiva realizada publicamente no ambiente de trabalho. Além disso, a omissão do empregador, ao não adotar medidas preventivas ou eficientes, reforça o caráter doloso e negligente de sua conduta que contribui diretamente para a perpetuação de práticas ilícitas.

A responsabilização empresarial por condutas lesivas no ambiente de trabalho está amparada por uma série de fundamentos jurídicos, como no artigo 225, §3º da Constituição Federal de 1988, que dispõe “as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.”, e nesse contexto, o empregador tem a responsabilidade de garantir um ambiente saudável que engloba não apenas as obrigações legais, mas também as éticas e morais.-

Dessa forma, torna-se evidente a necessidade de um compromisso real e estruturado por parte das empresas na prevenção de condutas ilícitas no ambiente de trabalho. Isso implica superar ações meramente formais, adotando estratégias concretas como a implantação de programas de compliance trabalhista para monitoramento, o estabelecimento de normativas internas objetivas, criação de canais de denúncia com requisito sigiloso, bem como treinamentos contínuos e ações educativas voltadas aos colaboradores.

Em suma, a atuação preventiva, tanto na lei quanto nas condutas internas da empresa, deve estar alinhada à responsabilização jurídica, compondo um sistema integrado de proteção à dignidade do trabalhador. O Direito Penal aplicado às relações de trabalho, ainda em consolidação doutrinária, representa uma ferramenta legítima e necessária para coibir práticas abusivas, contribuindo para a construção de ambientes laborais mais justos, seguros e respeitosos aos direitos fundamentais de grande relevância constitucionalmente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do caso estudado, pode-se observar diversos pontos que devem ser alvos de análise para a comunidade científica do direito. O tema abordado deve ser discutido amplamente para que, difundido, possam ser devidamente reprimidas condutas que acarretem o constrangimento e violação das vítimas.

Do mesmo modo, a Constituição Federal de 1988 trouxe um enfoque humanista e garantista, valorizando os direitos sociais e a dignidade da pessoa humana. Isso justifica o uso do Direito Penal na proteção de trabalhadores, especialmente em situações de grave violação de direitos, ou seja, bens jurídicos essenciais.

É fundamental que a comunidade jurídica amplie o debate sobre a incidência do Direito Penal no âmbito do trabalho, especialmente diante de condutas que, embora tradicionalmente tratadas nas esferas cível e trabalhista, também configuram infrações penais. A repressão efetiva dessas práticas, aliada a mecanismos de prevenção e responsabilização, é essencial para promover um ambiente profissional ético e seguro e para os trabalhadores, tendo em vista que estão lidando com pessoas e que merecem a garantia de seus direitos, não apenas nessa temática, mas vale a reflexão em todos os assuntos e situações.

No mais, essa junção entre o Direito Penal e o Direito do Trabalho mostra-se fundamental na proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente diante de práticas abusivas que atentam contra sua dignidade e segurança. Trata-se de um campo que exige atenção contínua cada vez mais do Estado e da sociedade para assegurar relações de trabalho mais justas e humanas.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 11 jul. 2023.
- BRASIL. *Decreto-Lei n.º 2.848 de 1940*. Código Penal. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 11 jul. 2023.
- BRASIL. *Decreto-Lei n.º 3.689 de 1941*. Código de Processo Penal. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm. Acesso em: 11 jul. 2023.
- BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452 de 1943*. Consolidação das Leis Trabalhistas. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jul. 2023.

- BUENO, Isadora Carvalho; SILVEIRA Artur Barbosa da. A tributação verde no Brasil como instrumento de sustentabilidade ambiental e como atrativo de investimentos por empresas transnacionais. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. vol.223. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-223-06-2022/2078736800> . Acesso em: 10 de maio de 2025
- CALVO, Adriana. *Manual de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado. — 18. Ed — São Paulo.
- ESTEFAM, André. *Direito penal*: parte especial (arts. 121 a 234-C). v.2. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626928. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626928/>. Acesso em: 11 jul. 2023.
- G1 GLOBO MINAS. Trabalhadora é demitida por justa causa após difamar empresa no LinkedIn. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/zona-da-mata/noticia/2024/07/23/trabalhadora-e-demitida-por-justa-causa-apos-difamar-empresa-no-linkedin.ghtml>. Acesso em: 10 maio 2025.
- OIT. *Trabalho decente*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-ecente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 28 abril. 2025.
- SERVO, Marina Calanca. *Dos crimes contra a organização do trabalho e demais previsões criminais sobre o trabalho humano*: análise à luz do princípio da vedação da proteção insuficiente. Orientador: Jair Aparecido Cardoso. 2020. 228 p. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2020.
- SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.
- TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. Mulher que acusou servidora de bater ponto e não trabalhar é condenada por calúnia. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2021/maio/mulher-que-acusou-servidora-de-bater-ponto-e-ir-embora-e-condenada-por-calunia>. Acesso em: 10 maio 2025.
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Trabalhador vítima de injúria racial obtém indenização por dano moral. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/trabalhador-vitima-de-injuria-racial-obtem-indenizacao-por-dano-moral>. Acesso em: 10 maio 2025.
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO-15. Empresa é condenada a pagar R\$ 43,5 mil à vítima de assédio sexual e moral. 2024. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2024/empresa-e-condenada-pagar-r-435-mil-vitima-de-assedio-sexual-e-moral>. Acesso em: 08 maio 2025.

ANÁLISE JURÍDICO-INSTITUCIONAL DA REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO NO BRASIL

LEGAL AND INSTITUTIONAL ANALYSIS OF THE REDUCTION TO SLAVE-LIKE CONDITIONS IN
BRAZIL

Beatriz Moreti Bolini¹²⁸
Luana de Souza Rodrigues¹²⁹
Marina Calanca Servo¹³⁰

RESUMO

O presente artigo analisa o crime de redução à condição análoga à de escravo no Brasil, através de uma contextualização histórica, com enfoque em seus fundamentos jurídicos e na atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho. A escolha do tema se deu em razão de sua relevância jurídica e social: apesar da abolição formal da escravatura no Brasil em 1888, práticas contemporâneas de exploração persistem, refletindo desigualdades históricas e estruturais no mercado de trabalho brasileiro. Nesse sentido, o propósito desse trabalho é analisar o crime de redução à condição análoga à de escravo no Brasil, à luz da legislação vigente, da jurisprudência e da realidade socioeconômica brasileira. O objetivo foi de contextualizar historicamente sua persistência em no país, examinar seu conceito jurídico e as formas modernas de praticá-la, passando pelas dificuldades em sua tipificação. O estudo se desenvolveu com o uso do método de revisão bibliográfica de doutrinas das áreas penal e trabalhista, análise legislativa e pesquisa jurisprudencial. Conclui-se pela necessidade de discussão ampla sobre o tema, principalmente com o intuito de minimizar as dificuldades em prevenir e fiscalizar a prática contemporânea da redução à condição análoga à de escravo, bem como de renovar a legislação atinente ao assunto, de forma a ampliar sua incidência e reduzir os obstáculos na tipificação das condutas ilícitas.

Palavras chaves: Trabalho Análogo à Escravidão; Direitos Humanos; Direito Penal do Trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes the felony of reduction to a condition analogous to slavery in Brazil, through a historical contextualization, focusing on its legal foundations and the work of the Labor Prosecutor's Office and the Labor Courts. The topic was chosen because of its legal and social relevance: despite the formal abolition of slavery in Brazil in 1888, contemporary practices of exploitation persist, reflecting historical and structural inequalities in the Brazilian labor market. In this sense, the purpose of this work is to analyze the felony of reduction to a condition analogous to slavery in Brazil, in the light of current legislation, case law and the

¹²⁸ Pós-graduanda no curso de Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP). Integrante do Grupo de pesquisas GEDTRAB. Advogada; e-mail: beatrizmbolini@gmail.com

¹²⁹ Pós-graduanda no curso de Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP). Integrante do Grupo de pesquisas GEDTRAB. Advogada; e-mail: adv.rodrigues25@gmail.com

¹³⁰ Doutoranda em Direito Coletivo e Cidadania pela UNAERP; Mestra em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto -SP (FDRP/USP). Integrante do Grupo de pesquisas GEDTRAB e líder do sub-grupo de pesquisa sobre Direito Penal do Trabalho do GEDTRAB. E-mail: marinacservo@gmail.com.

Brazilian socio-economic reality. The aim was to historically contextualize its persistence in the country, examine its legal concept and the modern ways in which it is practiced, including the difficulties in typifying it. The study was carried out using the method of bibliographical review of criminal and labor doctrines, legislative analysis and jurisprudential research. The conclusion is that there is a need for a broad discussion on the subject, mainly with a view to minimizing the difficulties in preventing and inspecting the contemporary practice of reduction to a condition analogous to slavery, as well as renewing the legislation on the subject, in order to broaden its incidence and reduce the obstacles in classifying illegal conduct.

Keywords: Work Analogous to Slavery; Human Rights; Criminal Labor Law.

INTRODUÇÃO

O trabalho análogo ao de escravo configura uma das mais graves formas de violação aos direitos humanos, persistindo como realidade concreta e alarmante no Brasil contemporâneo. Embora a escravidão tenha sido formalmente abolida em 1888, através da Lei Áurea, suas práticas ressignificadas continuam a afetar milhares de trabalhadores em diversos setores da economia, refletindo desigualdades históricas e estruturais profundamente enraizadas.

Apenas no ano de 2023, o Ministério do Trabalho e Emprego resgatou 3.190 pessoas do trabalho análogo à escravidão, o maior número de resgate desde 2009 (Brasil, 2024). Já em 2024, o número foi de 593 resgatados, apenas entre os meses de julho e agosto (Brasil, 2024). Logo, a atualidade e a relevância do tema são evidentes diante da persistência dessa violação aos direitos humanos e da importância de fortalecer os mecanismos legais e institucionais de repressão.

No plano jurídico, o ordenamento brasileiro passou a reconhecer e combater essas práticas por meio da criminalização prevista no artigo 149 do Código Penal, especialmente após a reforma promovida pela Lei nº 10.803/2003. O tema adquire ainda maior relevância diante da atuação articulada de instituições como o Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho e organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas (ONU), que apontam o combate ao trabalho escravo como prioridade no âmbito dos direitos humanos.

Este artigo tem como objetivo analisar os fundamentos jurídicos, penais e laborais da redução à condição análoga à de escravo no Brasil, explorando seus elementos caracterizadores, a atuação institucional no enfrentamento do problema, os elementos do crime e as controvérsias que envolvem a tipificação da conduta. A pesquisa se baseia em revisão bibliográfica, legislativa

e jurisprudencial, buscando refletir criticamente sobre os avanços, limites e desafios enfrentados pelo sistema jurídico na repressão efetiva a essa forma de exploração.

É importante esclarecer que este estudo se limita a uma análise jurídico-institucional do tema, sem abordar políticas públicas e ações administrativas, como a “lista suja” e a atuação de grupos de fiscalização.

1. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DO TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO

O trabalho análogo ao escravo é uma das formas mais graves de violação dos direitos humanos no Brasil e no mundo. Este tipo de trabalho envolve a exploração de seres humanos em condições degradantes e desumanas, violando princípios fundamentais de dignidade e liberdade. No contexto jurídico brasileiro, a tipificação do crime de redução à condição análoga à de escravo está prevista no artigo 149 do Código Penal, sendo um dos principais instrumentos legais para combater essa prática.

1.1. Conceito e abrangência no direito brasileiro: art. 149 do CP

O conceito jurídico de trabalho análogo ao escravo no Brasil é estabelecido pelo artigo 149 do Código Penal, que trata da redução de alguém a condições análogas à de escravo, seja por subordinação física ou psicológica. A Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003, alterou o artigo 149 do Código Penal, ampliando o conceito de trabalho escravo, tornando-o mais abrangente e ajustado às realidades contemporâneas (Brasil, 2003, p. 54).

Segundo Feliciano (2017, p. 1), “o Brasil deu importante passo para a erradicação do trabalho análogo à de escravo no país, com a alteração do conceito do respectivo crime, como previsto no art. 149 do Código Penal, tornando mais claras e detalhadas as condutas criminosas ali tipificadas”. Ele destaca que, antes da alteração legislativa, o tipo penal era aberto e de difícil densificação pela doutrina e jurisprudência.

O atual conceito do delito, porém, decorre de um tipo penal de conduta vinculada, cunhado pela Lei 10.803, de 11 de dezembro de 2003”.

O tipo penal é de crime comum, ou seja, pode ser praticado por qualquer pessoa. O elemento subjetivo é o dolo, ou seja, a intenção de submeter a vítima à perda de sua liberdade de fato, seja pela violência física ou coação econômica. O delito é classificado como comissivo e material, consumando-se quando a vítima é efetivamente reduzida à condição análoga à de escravo (AMARANTE, 2013, p. 54).

A crítica ao artigo 149 do Código Penal se concentra no fato de que ele apresenta uma tipificação restrita, que poderia ser mais flexível para acompanhar a evolução das formas de trabalho escravo, permitindo uma interpretação mais dinâmica que se alinhasse às novas condições socioeconômicas e as novas formas de execução do trabalho escravo, facilitando a interpretação evolutiva da norma pelo Judiciário e possibilitando a repressão de novas modalidades de exploração. No entanto, esse é o único dispositivo legal no Brasil que define e tipifica o trabalho análogo ao escravo no criminal (AMARANTE, 2013, p. 58-59).

1.2. Evolução histórica da tipificação penal

A tipificação do crime de redução à condição análoga à de escravo no Brasil é um reflexo de uma história de exploração e violação de direitos dos trabalhadores, que remonta ao período colonial, com o tráfico de escravizados africanos para o Brasil. Como destaca Amarante (2013) com o passar dos séculos, mesmo após a abolição formal da escravidão em 1888 quando a princesa Isabel assinou a Lei Áurea, a exclusão social dos ex-escravizados e a ausência de políticas públicas de integração reforçaram novas formas de exploração do trabalho. No entanto, foi apenas com o Código Penal de 1940 que surgiu de forma incipiente a previsão legal para punir a redução à condição à de escravo.

No entanto essa previsão permaneceu limitada até a promulgação da Lei nº 10.803/2003 que reformulou o artigo 149 do Código Penal, já existente, para incluir as novas formas de escravidão que se manifestavam nas condições precárias de trabalho e exploração. A nova redação do referido artigo passou a abarcar a jornada exaustiva, as condições degradantes de trabalho e a servidão por dívida, além de garantir a tipificação para situações de restrição de locomoção.

Essa evolução legislativa reflete o reconhecimento de que o trabalho escravo não é apenas uma herança histórica, mas uma realidade ainda presente, que assume formas diversas e, muitas vezes, invisibilizadas. A construção desse arcabouço normativo demonstra a tentativa do Estado brasileiro de enfrentar um problema estrutural que se atualiza conforme as transformações sociais e econômicas.

1.3. Elementos caracterizadores: jornada exaustiva, condições degradantes, restrição de locomoção, servidão por dívida

O trabalho análogo ao de escravo constitui uma grave violação de direitos humanos. O dispositivo legal prevê que é crime:

reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

Segundo o Conselho Nacional de Justiça (2024, n.p.), os principais elementos que caracterizam essa prática são a jornada exaustiva, as condições degradantes, a restrição de locomoção e a servidão por dívida.

A jornada exaustiva consiste na imposição de uma carga de trabalho que excede os limites legais e físicos, colocando em risco a saúde e integridade do trabalhador. Não se trata apenas de extensão da jornada, mas também da intensidade do esforço exigido, aliado à ausência de pausas adequadas.

As condições degradantes de trabalho relacionam-se à violação da dignidade humana, incluindo ausência de instalações sanitárias, alojamentos precários, alimentação inadequada e falta de equipamentos de proteção. Essas situações são entendidas como formas de "violência simbólica" que comprometem a integridade do trabalhador.

A restrição de locomoção ocorre quando há impedimento direto ou indireto da liberdade do trabalhador, seja por vigilância, ameaças ou retenção de documentos. A coação pode ser física ou psicológica, tornando a saída do ambiente de trabalho praticamente inviável.

Por fim, a servidão por dívida manifesta-se quando o empregador impõe ao trabalhador a quitação de supostas dívidas (como custos de transporte ou alimentação), usando isso como meio de mantê-lo preso ao serviço, muitas vezes com cálculos abusivos e ilegais.

Esses elementos são amplamente utilizados por órgãos como o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho para identificar, caracterizar e combater o trabalho escravo contemporâneo no Brasil.

1.4. Convenções Internacionais (OIT, ONU)

O combate ao trabalho escravo é um compromisso internacional, consolidado por meio de diversas convenções e tratados ao longo das décadas. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas (ONU) desempenham papéis essenciais na promoção de políticas públicas e na criação de marcos legais para a proteção dos trabalhadores contra todas as formas de escravidão.

A Convenção nº 29 da OIT (1930), ratificada pelo Brasil em 1957, define o trabalho forçado e compulsório como qualquer serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de sanção, realizado contra a sua vontade. Em 1957, a OIT adotou a Convenção nº 105, que visa erradicar o trabalho forçado, com a obrigação de sua eliminação em todas as suas formas pelos Estados membros.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), adotada pela ONU, reafirma o direito de todos os indivíduos à liberdade e à segurança pessoal, proibindo expressamente qualquer forma de escravidão ou servidão. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965) e a Convenção sobre os Direitos da Criança (1989) também desempenham papéis importantes na prevenção e erradicação das formas contemporâneas de exploração do trabalho, estabelecendo normas que protejam grupos vulneráveis da exploração.

Esses tratados internacionais influenciam diretamente o sistema jurídico brasileiro, colaborando com ações de fiscalização e com a implementação de políticas públicas contra o trabalho escravo. Além disso, órgãos como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça do Trabalho desempenham papéis essenciais no combate a essa prática no Brasil.

2. A ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A atuação da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho (MPT) é essencial no combate ao trabalho escravo no Brasil. O artigo 127 da Constituição Federal define o Ministério Público como uma "instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis".

Para cumprir essa missão, o MPT tem à disposição instrumentos poderosos, como o Inquérito Civil e a Ação Civil Pública, previstos no inciso III do artigo 129 da CR/88 e no inciso VII do artigo 6º da Lei Complementar nº 75/1993. Dentro desse contexto, esses instrumentos são vitais para a defesa dos direitos trabalhistas, com ênfase na repressão ao trabalho escravo.

Desde que o trabalho escravo foi oficialmente reconhecido no Brasil, o MPT tem se mostrado firme e comprometido em erradicar essa prática cruel, com mais de 54 mil trabalhadores já resgatados dessas condições desumanas. A criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) em 1995, pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE) em 2012, pelo próprio MPT, fortaleceu esse combate, permitindo ações conjuntas com auditores-fiscais, forças policiais e outras

instituições. Isso ampliou enormemente a capacidade de fiscalização e resgate de trabalhadores em situações análogas à escravidão (CARVALHO, 2021, p. 140-143).

2.1. Competência e papel da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho tem um papel indiscutível na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente na luta contra o trabalho análogo ao de escravo. Sua competência está prevista no artigo 114 da Constituição de 1988, que a autoriza a processar e julgar ações relacionadas às relações de trabalho, incluindo aquelas que envolvem graves violações dos direitos humanos, como o trabalho escravo. A Constituição define claramente que "compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho", e é por isso que a Justiça do Trabalho atua tanto em ações individuais quanto coletivas, buscando responsabilizar os empregadores e reparar os danos causados por essas violações.

De acordo com Carvalho (2021), a Justiça do Trabalho vai além do simples julgamento das infrações. Ela também exerce uma função pedagógica, muito importante, ao conscientizar a sociedade sobre a gravidade da exploração laboral. Não é apenas uma questão de punição, mas de transformação.

A Justiça do Trabalho busca, além de coibir abusos, promover uma mudança real na cultura do trabalho no Brasil, ensinando a sociedade a respeitar os direitos dos trabalhadores. Esse trabalho é tão necessário e relevante, principalmente quando vemos que as decisões judiciais, muitas vezes, incluem indenizações significativas por danos morais, que funcionam como um lembrete da importância de se preservar a dignidade humana no trabalho.

2.2. Ação do MPT: Termos de Ajuste de Conduta e Ação Civil Pública

O Ministério Público do Trabalho se destaca no combate ao trabalho análogo ao de escravo no Brasil, utilizando mecanismos como as Ações Cíveis Públicas e os Termos de Ajustamento de Conduta (TACs). Estes últimos são uma espécie de "acordo" extrajudicial entre o MPT e os empregadores infratores, onde os empregadores se comprometem a corrigir as irregularidades e reparar os danos causados. Esses TACs têm efeito pedagógico e reparatório, e muitas vezes incluem multas em caso de descumprimento, funcionando como um título executivo extrajudicial.

Em algumas situações, os TACs já impõem a obrigação de fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) ou de melhorar as condições de trabalho, o que tem um impacto imediato. De acordo com Cardoso e Oliveira (2022, p. 8), o MPT, ao identificar a prática ilícita, pode firmar

TACs para cessar as irregularidades ou propor Ação Civil Pública buscando a condenação por danos morais coletivos e a imposição de obrigações de fazer, reforçando o caráter preventivo e corretivo desses instrumentos.

O MPT, por meio dessas ferramentas, também participa ativamente das operações do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), que foi criado pelas Portarias nº 549 e 550 de 1995. Essas operações envolvem fiscalizações rigorosas em locais de trabalho denunciados, onde são feitas entrevistas com trabalhadores, registros fotográficos e apreensão de documentos que comprovem as irregularidades. Caso as irregularidades sejam confirmadas, o grupo pode exigir o pagamento de verbas rescisórias e até a devolução dos trabalhadores ao local de origem, com os custos sendo arcados pelos empregadores infratores (CARVALHO, 2021, p. 143-144).

Já a aplicação de indenizações por dano moral, tanto individual quanto coletivo, tem sido uma das ferramentas mais importantes na luta contra o trabalho em condições análogas à escravidão. Essas indenizações não têm o objetivo apenas de reparar os danos sofridos pelas vítimas, mas também de enviar uma mensagem clara sobre a necessidade de se respeitar a dignidade humana. É cristalino que essas sanções, além de fornecerem um remédio para as vítimas, também têm um papel pedagógico fundamental, desestimulando novas violações e reforçando os valores que regem a nossa sociedade.

Casos recentes demonstram o poder dessa abordagem. Em um julgamento realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), um trabalhador foi mantido por mais de dez anos em condições degradantes, sem vínculo formal de emprego e em condições de moradia precárias. Após denúncia anônima, a fiscalização do GEFM confirmou as irregularidades e o empregador foi condenado a pagar R\$ 100 mil por danos morais (TRT-15, 2024).

Em outra decisão, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) condenou um produtor de café em Ilícinea/MG a pagar R\$ 300 mil por danos morais coletivos após a denúncia de jornadas exaustivas e falta de condições básicas de higiene e segurança para os trabalhadores. Essas decisões mostram, de acordo com o autor, como a Justiça do Trabalho se utiliza da indenização como uma poderosa ferramenta para coibir novas violações e promover justiça (TRT-3, 2023).

3. A TUTELA PENAL DO TRABALHO E DO TRABALHADOR

A redução à condição análoga à de escravo encontra-se no capítulo “dos crimes contra a liberdade individual” do Código Penal, na seção “dos crimes contra a liberdade pessoal”, junto com delitos como o de sequestro, cárcere privado e tráfico de pessoas.

Resumidamente, classifica-se como comum, material, comissivo, doloso e permanente (SERVO, 2020), como já mencionado. Abaixo, analisamos alguns aspectos importantes e polêmicos relacionados à configuração do crime.

3.1. Sujeitos e tipificação penal

Tratando-se de crime comum, o sujeito ativo da redução a condição análoga à de escravo pode ser qualquer pessoa. Comumente, é o empregador e seus prepostos. Já o sujeito passivo é a pessoa humana vinculada à relação de trabalho, que é submetida a pelo menos uma das situações elencadas no art. 149 do Código Penal (SERVO, 2020, p. 148-149).

Nesse diapasão, os elementos do tipo são alternativos, bastando que um deles esteja presente para que o crime se configure (NUCCI, 2019, p. 697). Nesse aspecto, é interessante destacar que, muito embora os elementos caracterizadores do delito estejam elencados no dispositivo, persiste uma grande discussão acerca de suas acepções.

Isso porque não há uma definição legal desses elementos, o que permite interpretações muito diversas quanto a sua caracterização, principalmente no que tange à jornada exaustiva e às condições degradantes. Consequentemente, em razão dos princípios da legalidade e da taxatividade, há uma grande discussão sobre a tipificação do delito em casos em que não há uma restrição direta de locomoção.

Essa discussão passa pelo bem jurídico tutelado, que é a liberdade individual. De acordo com Bittencourt (2019, p. 762), a análise deve ser feita à luz do princípio da dignidade humana. Para o autor, tanto no delito de redução à condição análoga à de escravo quanto no de sequestro ou de cárcere privado, há proteção da liberdade de locomoção. Contudo, no primeiro, a concepção de liberdade também é dotada de um aspecto ético-social, consistindo o delito na “submissão total de alguém ao domínio do sujeito ativo, que o reduz à condição de coisa”, suprimindo-se o status libertatis (BITTENCOURT, 2019, p. 760).

Nessa senda, também deve ser tutelada a “liberdade de escolha do indivíduo”, devendo ser aplicada a lei penal sempre que houver “privação da dignidade do trabalhador (...) independente da concessão do seu direito de ir e vir” (SERVO; CARDOSO, 2019).

Nesse mesmo sentido, Guilherme Feliciano explica que “a redução à condição análoga à de escravo fere a liberdade locomotora da vítima; mas, para além disso, desde a entrada em vigor da Lei 10.803, de 11 de dezembro de 2003, fere ainda outras objetividades jurídicas, como o próprio patrimônio jurídico do trabalhador” (FELICIANO; COSTA, 2022).

É interessante mencionar, nesse diapasão, que o dispositivo legal em tela foi alterado pela Lei 10.803/2003, para acrescentar o trecho que segue a descrição do crime de “reduzir alguém a condição análoga à de escravo”, qual seja “quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto”.

Tal modificação teve por objetivo, justamente, ampliar o combate ao trabalho análogo à escravidão, de forma que a tipificação do crime deixasse de exigir a restrição direta da liberdade de locomoção, bastando para sua caracterização a submissão a jornadas exaustivas, condições degradantes ou trabalho forçado. Acabou-se, assim, com a ideia de que a tipificação do crime exige que a vítima fique aprisionada e/ou que sofra maus-tratos e agressões físicas.

Muito embora essa alteração seja considerada uma conquista no combate ao trabalho análogo a escravidão, ela ainda se mostra insuficiente, como já mencionado. Nesse aspecto, há de se mencionar, também, que a discussão acerca da necessidade do cerceamento da liberdade de ir e vir permanece, sobretudo quando há um suposto consentimento da vítima.

Assim, muito embora a liberdade seja um direito disponível, o consentimento não afeta a tipicidade do crime, ante o interesse do Estado em reprimir condutas que ferem a dignidade do trabalhador.

Nesse diapasão, Bittencourt ensina que “o consentimento do ofendido, mesmo que validamente manifestado, não afasta a contrariedade ao ordenamento jurídico, em razão dos “bens-valores” superiores concomitantes à liberdade” (BITTENCOURT, 2019, p. 764).

Contudo, algumas decisões ainda entendem em sentido contrário. Como exemplo, podemos mencionar um recente julgado do C. STJ (Brasil, 2020), que analisou um caso em que oito trabalhadores foram resgatados pelo Ministério Público do Trabalho de um local onde eram submetidos a jornadas exaustivas, sem registro em carteira, fornecimento de alojamento adequado (que nem mesmo era de alvenaria), equipamentos de proteção individual ou sequer água potável.

Nesse caso, constou do voto do Ministro Relator que a situação retratava o ambiente e cultura do trabalho do campo, não havendo indício de que as vítimas tiveram sua vontade cerceada ou que eram submetidas a trabalhos forçados, já que recebiam pagamento. A conclusão foi pela atipicidade da conduta, constando inclusive que “potencializar as infrações trabalhistas para lhe acometer uma conotação delitiva” seria “verdadeiro exagero”.

Além de exemplificar a divergência de entendimentos acerca da validade do consentimento da vítima, tal caso retrata as dificuldades decorrentes da falta de baliza para que o julgador defina o que seriam as condições degradantes (SERVO, 2024)

3.2. Consequências da sentença condenatória

O Código Penal estabelece, para o delito de redução à condição análoga à de escravo, a pena de reclusão de dois a oito anos, acrescida de multa.

A pena de multa foi acrescentada pela mudança legislativa ocorrida em 2003, como forma de combater a pretensão de lucro presente na conduta de subjugar outro ser humano (NUCCI, 2019, p. 699).

Não há previsão legal de figura qualificada, mas tão somente de causa especial de aumento de pena em duas situações: a) quando o crime é praticado contra criança (até onze anos completos) ou adolescente (entre doze e dezoito anos); b) por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou outrem. Nessas hipóteses, as penas são aumentadas de metade.

Há de se dizer, ainda, que muito embora não haja previsão expressa nesse sentido, as motivações elencadas no item “b” acima implicam na prática de racismo, pelo que atraem os institutos da imprescritibilidade e da inafiançabilidade, conforme art. 5º, XLII, da Constituição Federal (NUCCI, 2019, p. 701-702).

Por fim, o artigo 243 da nossa Constituição também estabelece que as propriedades onde haja exploração de trabalho escravo serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário. Essa previsão foi trazida pela Emenda Constitucional n. 81/2014 e se mostra extremamente relevante pelo seu conteúdo sancionatório e caráter social, elevando a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

A efetividade do dispositivo, contudo, depende da articulação entre mecanismos fiscalizatórios e instrumentos de responsabilização civil e administrativa. Se por um lado tal previsão constitucional permite a punição dos proprietários das terras em casos de terceirização, a

dificuldade em responsabilizá-los e até mesmo no desenvolvimento de uma fiscalização eficaz, acaba limitando os resultados práticos de tal sanção.

Diante do exposto, também nesse aspecto, percebemos a necessidade de normas mais precisas e específicas que tratem do trabalho análogo ao escravo. Inclusive, vale mencionar que há um projeto de lei em tramitação no Senado (PL n. 5.970/2019), com intuito de regular, dentre outros pontos, a expropriação.

Uma das propostas constantes do texto apresentado é, justamente, a de estabelecer que o proprietário não possa alegar falta de conhecimento sobre a prática delituosa em sua propriedade (SENADO FEDERAL, 2023).

Contudo, apesar de o referido projeto de lei ser de 2019, e mesmo diante da enorme relevância jurídica e social do tema, esse ainda não foi votado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou destacar pontos importantes para a compreensão sobre o crime de redução à condição análoga à de escravo no Brasil, explorando algumas de suas múltiplas dimensões jurídicas, históricas e sociais.

Inicialmente, foi feita uma contextualização histórica da escravidão e de suas permanências na contemporaneidade, através de práticas modernas de exploração laboral. Em seguida, analisou-se a evolução legislativa do artigo 149, evidenciando as alterações que ampliaram o conceito jurídico de trabalho escravo para além da restrição de liberdade, passando a abarcar também jornadas exaustivas, condições degradantes e servidão por dívida.

O trabalho também analisou a atuação internacional no enfrentamento do trabalho escravo, destacando as Convenções nº 29 e nº 105 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), além de importantes documentos elaborados pela Organização das Nações Unidas (ONU), como a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Foi mencionado que tais documentos estabelecem padrões normativos e orientações que pressionam os Estados a implementarem políticas de prevenção e repressão.

No plano institucional, demonstrou-se o papel fundamental exercido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Justiça do Trabalho. O MPT tem utilizado instrumentos como o Inquérito Civil, a Ação Civil Pública e os Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) para promover a responsabilização dos infratores e a reparação dos danos coletivos e individuais. A Justiça do

Trabalho, por sua vez, tem se mostrado atuante tanto na garantia dos direitos trabalhistas das vítimas quanto na imposição de indenizações significativas por danos morais.

Foram abordados também alguns aspectos penais importantes da redução à condição análoga à de escravo, sobretudo quanto às problemáticas que envolvem sua tipificação. Nesse ponto, demonstrou-se que persistem resistências doutrinárias e judiciais que fragilizam a eficácia da norma penal, sobretudo em casos em que não há uma restrição direta da liberdade de locomoção da vítima.

É possível perceber que o trabalho análogo ao de escravo é uma violação grave dos direitos humanos que se perpetua com o tempo. Embora o artigo 149 do Código Penal tipifique essa conduta e tenha sido ampliado pela Lei 10.803/2003, ainda existem controvérsias quanto à sua interpretação.

Os elementos caracterizadores do crime, como a jornada exaustiva, as condições degradantes, a servidão por dívida e a restrição de locomoção, são fundamentais para a sua configuração e merecem atenção especial na análise de cada caso concreto.

Nesse sentido, destaca-se o papel essencial da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho no enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo, por meio de instrumentos como a Ação Civil Pública, os Termos de Ajuste de Conduta (TACs) e a atuação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM).

Além disso, é importante ressaltar a influência das convenções da OIT e da ONU no aprimoramento tanto da legislação brasileira quanto das práticas de fiscalização. As decisões dos tribunais também têm contribuído para a reparação dos danos sofridos pelas vítimas e para a prevenção de novas violações.

O trabalho escravo é uma prática que se adapta às novas formas de precarização das relações de trabalho, exigindo, portanto, uma atuação estatal constantemente atualizada. Faz-se necessário o fortalecimento de políticas públicas voltadas à inclusão social e à geração de empregos dignos como forma de prevenção estrutural desse problema persistente.

A existência de uma lei por si só não é suficiente. O combate ao trabalho escravo exige que essa legislação acompanhe as transformações do mundo do trabalho e que haja uma atuação conjunta e contínua do Estado e da sociedade.

Assim, a conclusão é de que é necessário e urgente que se adotem medidas de aprimoramento legislativo. Conforme demonstrado, desde a publicação da Lei Áurea (13 de maio de 1888) os avanços legislativos no combate ao trabalho escravo foram bastante escassos.

Nesse sentido, uma possível solução seria a inclusão expressa, no texto legal, da irrelevância do consentimento da vítima. Também se sugere uma reformulação que afaste qualquer ambiguidade quanto à exigência da restrição de locomoção, reafirmando a autonomia das demais hipóteses do tipo penal. Outrossim, seria interessante que a lei estabelecesse balizas para a interpretação do termo “condições degradantes”, evitando que violações à dignidade humana sejam minimizadas, de acordo com o entendimento de cada julgador.

No âmbito institucional, é imprescindível o fortalecimento da fiscalização trabalhista e do Ministério Público do Trabalho, com garantia de orçamento, autonomia e segurança para atuação em regiões de maior vulnerabilidade.

Por fim, no plano social, é necessário investir em educação, inclusão produtiva e campanhas de conscientização, de modo a romper com a naturalização da exploração do trabalho e fomentar uma cultura de respeito aos direitos humanos.

REFERÊNCIAS

- AMARANTE, João Armando Moretto; WEISZFLOG, André (Coord.). *Direitos humanos em movimento: o Plano Nacional de Direitos Humanos – PNDH3*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- BITENCOURT, Cezar Roberto. *Tratado de direito penal, parte especial 2: crimes contra a pessoa*. 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. 593 trabalhadores são resgatados em condições análogas à escravidão na maior operação da história do Brasil. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Agosto/593-trabalhadores-sao-resgatados-em-condicoes-analogas-a-escravidao-na-maior-operacao-da-historia-do-brasil>. Acesso em: 12 maio 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. MTE resgata 3.190 trabalhadores de condições análogas à escravidão em 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/janeiro/mte-resgata-3-190-trabalhadores-de-condicoes-analogas-a-escravidao-em-2023>. Acesso em: 12 maio 2025.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Agravo Regimental no Agravo em Recurso Especial n. 1.623.697 - PA*, Relator: Ministro Ribeiro Dantas, Quinta Turma, julgado em 5 maio 2020, publicado no DJe de 15 maio 2020.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *8ª Câmara reconhece trabalho escravo e indeniza trabalhador em R\$ 100 mil por danos morais*. Campinas: TRT15, 2024.

Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2024/8a-camara-reconhece-trabalho-escravo-e-indeniza-trabalhador-em-r-100-mil-por-danos>. Acesso em: 12 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Produtor de café pagará indenização por danos morais coletivos de R\$ 300 mil por manter trabalho escravo em Ilícinea-MG*. Belo Horizonte: TRT3, 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/produtor-de-cafe-pagara-indenizacao-por-danos-morais-coletivos-de-r-300-mil-por-manter-trabalho-escravo-em-ilicinea-mg>. Acesso em: 12 maio 2025.

CARDOSO, Jair Aparecido; OLIVEIRA, Jorge Falcão Marques. Trabalho humano: aspectos atuais sobre o trabalho análogo ao de escravidão. *Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania*, v. 1, n. 1, 2022. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/629/611>. Acesso em: 13 maio 2025.

CARVALHO, R. S. A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao trabalho análogo ao de escravo. *Revista Graduação - FDSM*, 2021. Disponível em: <https://www.fdsm.edu.br/revistagraduacao/index.php/revistagraduacao/article/view/129/161>. Acesso em: 12 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *O que caracteriza o trabalho escravo*. 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/trabalho-escravo-e-trafico-de-pessoas/trabalho-escravo/>. Acesso em: 11 maio 2025.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula. Catorze anos do atual conceito de trabalho análogo à de escravo no Brasil: há motivos para comemorar? *ANAMATRA*, 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Artigo-14-anos-alterao-do-conceito-de-trabalho-escravo.pdf>. Acesso em: 13 maio 2025.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Benevides da. Escravidão contemporânea e novas tecnologias: uma aproximação. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). *Trabalho escravo contemporâneo*. São Paulo: Dialética, 2022. p. 283-330.

NUCCI, Guilherme de Souza. Código penal comentado. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (1948). Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/66717-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 11 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *ONU lança posição técnica sobre trabalho escravo no Brasil*. 29 abr. 2016. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/72887-onu-lan%C3%A7a-posi%C3%A7%C3%A3o-t%C3%A9cnica-sobre-trabalho-escravo-no-brasil>. Acesso em: 11 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado* (1957). Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_105.html. Acesso em: 11 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 29 sobre o Trabalho Forçado e Compulsório* (1930). Disponível em: https://trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_029.html. Acesso em: 11 maio 2025.

SENADO FEDERAL. *Avança expropriação de imóvel onde houver trabalho escravo*. Agência Senado, 12 abr. 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/04/12/avanca-expropriacao-de-imovel-onde-houver-trabalho-escravo>. Acesso em: 14 maio 2025.

SERVO, Marina Calanca. *Dos crimes contra a organização do trabalho e demais previsões criminais sobre o trabalho humano: análise à luz do princípio da vedação da proteção insuficiente*. Orientador: Jair Aparecido Cardoso. 2020. 228 p. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2020.

ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO LABORAL: UMA ANÁLISE DA RESPONSABILIDADE PENAL DO AGRESSOR E DA REPERCURSSÃO NA EMPRESA

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: AN ANALYSIS OF THE CRIMINAL LIABILITY OF THE AGGRESSOR AND THE REPERCUSSIONS FOR THE COMPANY

*Elaine Paula Dezam¹³¹
Éllen Cássia Giacomini Casali¹³²
Marina Calanca Servo¹³³*

RESUMO

O assédio sexual pode acarretar lesão à personalidade, dignidade, a integridade física ou psíquica da vítima da prática, e ocorre quando o agressor se utiliza do seu poder, dentro do âmbito laboral, acarretando intimidação na vítima, com a finalidade de que ela pratique favores sexuais. O presente estudo objetivou analisar, por conta disso, as medidas que o ordenamento jurídico brasileiro prevê para responsabilizar o assediador e a empresa tomadora de serviço, abordando avanços e retrocessos na legislação. Para tanto, foi utilizado o método procedimental de pesquisa bibliográfica e, análise dedutiva, possibilitando analisar as particularidades da prática de assédio sexual nas relações de trabalho, por intermédio da visualização do conceito doutrinário no âmbito penal e trabalhista. Concluiu-se que a implementação de um artigo no Código Penal prevendo a prática em questão foi um grande avanço, contudo, não é suficiente para punir o agressor, a ponto de garantir o caráter repressivo e preventivo em relação ao agente e a empresa tomadora de serviço, aparentando mais eficaz pleitear a rescisão do contrato, com todos os direitos, bem como a indenização, na área trabalhista, uma vez que é seu dever primordial prezar pelo ambiente de trabalho equilibrado.

Palavra-chave: Assédio Sexual. Trabalho Decente. Crescimento Econômico. Direito Penal do Trabalho.

ABSTRACT

Sexual harassment can cause harm to the personality, dignity, and physical or psychological integrity of the victim and occurs when the aggressor uses their power within the workplace to intimidate the victim with the intent of obtaining sexual favors. The present study aimed to analyze, for this reason, the measures that the Brazilian legal system provides to hold the harasser and the contracting company accountable, addressing advances and setbacks in the

¹³¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário de Votuporanga (UNIFEV). Integrante do Grupo de Pesquisa GEDTRAB - A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" FDRP/USP. E-mail: elainepdezam@hotmail.com.

¹³² Mestra em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Coordenadora do Curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga - UNIFEV. Professora titular de Direito Processual do Trabalho. Integrante do Grupo de Pesquisa GEDTRAB - FDRP/USP. E-mail: ellengiacomini@aasp.org.br.

¹³³ Doutoranda em Direito Coletivo e Cidadania pela UNAERP; Mestra em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto -SP (FDRP/USP). Integrante do Grupo de pesquisas GEDTRAB e líder do sub-grupo de pesquisa sobre Direito Penal do Trabalho do GEDTRAB. E-mail: marinacservo@gmail.com.

legislation. To this end, the procedural method of bibliographic research and deductive analysis was employed, allowing for the examination of the specificities of sexual harassment practices in labor relations through the examination of doctrinal concepts in the criminal and labor spheres. It was concluded that the implementation of an article in the Penal Code addressing the practice in question was a significant advancement; however, it is not sufficient to punish the aggressor to the extent of ensuring the repressive and preventive character in relation to both the agent and the contracting company. It appears more effective to seek the termination of the contract, with all due rights, as well as compensation in the labor sphere, since its primary duty is to maintain a balanced work environment.

Keywords: Sexual Harassment. Decent Work. Economic Growth. Criminal Labor Law.

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu como direito fundamental de toda pessoa um ambiente de trabalho digno, sem práticas discriminatórias. Todavia, não são raros episódios de desrespeito dessa premissa no meio ambiente laboral.

Um exemplo disso é a ocorrência da prática de assédio sexual. De acordo com dados disponibilizados pelo Tribunal Superior do Trabalho, entre 2020 e 2023, o volume de processos julgados sobre assédio sexual cresceu 44,8% e, o número de processos novos aumentou 14,3%.

O crescimento, não significa necessariamente que estejam ocorrendo mais casos de assédio sexual em ambientes profissionais, visto que isso pode revelar apenas uma maior conscientização da população sobre o tema e maior notificação dos casos, condutas que não podem ser toleradas, sendo inclusive o desafio da Organização das Nações Unidas, visto que o Objetivo 8 de Desenvolvimento Sustentável consiste na promoção de emprego pleno e produtivo e de trabalho digno para todos, acrescido ao crescimento econômico e sustentável.

Dito isso, depreende-se que a importância do trabalho extravasa o aspecto coletivo, sobre a manutenção de um ambiente de trabalho equilibrado, uma vez que a prática do assédio afeta diretamente a saúde dos trabalhadores, ferindo a dignidade das vítimas e, desequilibrando as relações interpessoais, até mesmo as familiares e externas ao ambiente, evidenciando a necessidade de adotar políticas para combater a prática, a fim de reduzir, senão extirpar, essa forma de violência presente no contexto laboral.

Esse fator foi determinante para a escolha do tema, pois frente a previsão no âmbito trabalhista e laboral, decidiu-se fazer uma análise sistemática sobre a responsabilização do agressor e da empresa tomadora de serviço em face da prática do assédio sexual laboral.

Sob essa perspectiva, destaca-se que o objetivo geral do presente artigo é identificar no ordenamento jurídico brasileiro a caracterização e abrangência do assédio sexual, bem como analisar, as formas de responsabilização do agressor e o impacto na empresa. Para tanto foram adotados os objetivos específicos: (a) levantar a caracterização do assédio sexual no Brasil, no âmbito penal e do trabalho; (b) identificar o impacto da prática no meio ambiente do trabalho e fora dele; (c) elencar as medidas que a vítima pode adotar perante o agressor e a empresa para amenizar, ao menos um pouco, os males por ela vivenciado.

Para tanto, adota-se, como método procedimental a pesquisa bibliográfica, bem como o método dedutivo, possibilitando apresentar as principais particularidades da prática do assédio sexual nas relações de trabalho, por intermédio da análise do seu conceito doutrinário no âmbito penal e do trabalho.

Sendo assim, o artigo foi dividido em 3 seções, sendo abordado, no primeiro capítulo o conceito amplo sobre assédio sexual, trazendo a balia a discussão normativa frente a sua positivação no ordenamento jurídico ser (in)eficiente para a abarcar todas as formas possíveis de assédios sexual no ambiente laboral, conforme as características elencadas de cada uma.

No trabalho, foi discorrido sobre as consequências que a prática desta conduta discriminatória acarreta às vítimas, discutindo, que as consequências, por elas vivenciadas, ultrapassam, por vezes, o âmbito profissional, atingindo-as em suas relações familiares, se tornando um ciclo desvirtuoso que retorna ao ambiente de trabalho e, assim sucessivamente.

Em decorrência desses impactos imensuráveis, discutiu-se, na última seção, as medidas legais cabíveis frente à figura do assediador e, da própria empresa empregadora, discorrendo os desafios que as vítimas encontram em demonstrar a prática em questão, trazendo o questionamento sobre (im)punidade.

DA CONDUTA DE ASSÉDIO SEXUAL

O termo “assédio” no âmbito trabalhista designa toda e qualquer conduta abusiva – comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos – que possam lesar a personalidade, a dignidade, a integridade física ou psíquica de um indivíduo, por meio do iminente medo em perder o emprego ou ter seu ambiente de trabalho degradado (Hirigoyen, 2002). A adjetivação “sexual”, por sua vez, torna a conduta uma conotação sexual, inoportuna e indesejada (Coutinho, 2006).

Entretanto, a caracterização da prática deve ser analisada de forma diversa quando sob a perspectiva da tipificação penal e quando do reconhecimento da caracterização no âmbito do trabalho, conforme será demonstrado.

Assédio sexual e sua previsão no Código Penal brasileiro

O único dispositivo brasileiro que trata expressamente sobre assédio sexual é o artigo 216-A, caput, do Código Penal¹³⁴, tipo penal que somente passou a ter previsão no ordenamento jurídico em razão da Lei nº 10.224 de 2001¹³⁵.

A luz da positivação penal e, em razão dos princípios da legalidade e da taxatividade, percebe-se que a caracterização do tipo penal se condiciona, conforme Luiz Flávio Gomes (2001), a três pontos principais: a) constrangimento ilícito de impor algo contra a vontade da vítima; b) finalidade especial (vantagem ou favorecimento sexual); c) abuso de uma posição de superioridade laboral em detrimento da vítima.

Este último elemento apresenta a falta de técnica do legislador, visto que o tipo penal acaba excluindo a caracterização da conduta quando o agressor exerce a mesma função ou cargo que a vítima (Jesus, 2001), diferentemente da lei espanhola, visto que ela contempla a hipótese do assédio entre colegas do mesmo nível, no que chama de assédio sexual ambiental.

Assim, no Brasil, o delito consiste em constranger, acanhar ou importunar a vítima, com o fim especial de obter concessões sexuais para o próprio agente (que pratica o ato) ou para terceiro, abusando de posição privilegiada de superioridade ou ascendência no emprego, cargo ou função em relação à vítima. A prática pode ocorrer por qualquer meio, sendo caracterizado mesmo diante do uso de uma conduta mais contundente do assediador, bastando que o agente interfira ilicitamente na liberdade sexual da vítima, beneficiando-se do temor da vítima e, por vezes, deixando subentendida, a possibilidade da negativa resultar em prejuízo profissional para o(a) recusante (Servo, 2020, p. 160).

Diante do princípio da taxatividade penal, um dos desdobramentos do princípio da legalidade, a norma penal deve ser certa, clara, dotada de conteúdo determinado, com a finalidade de

¹³⁴ Art. 216-A do CP. “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.” (Brasil, 1940).

¹³⁵ A citada lei alterou o Código Penal brasileiro, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.

garantir a segurança jurídica a respeito da configuração do comportamento criminoso. Assim, se o tipo penal expressamente indica a existência de hierarquia superior ou ascendência do sujeito ativo, este crime não pode ser caracterizado diante de condutas praticadas por agente que tenha posição igualitária ou inferior à da própria vítima, inclusive diante da vedação de analogia em prejuízo do réu.

No que condiz à existência do tipo penal, a criminalização do assédio sexual decorre do garantismo integral e do reconhecimento do trabalho como direito fundamental (Servo, 2020, p. 159).

O doutrinador Ney Maranhão (2014, p. 90) ressalta ainda que “o legislador, para atingir um grau mínimo de proteção, ao invés de regular apenas uma das espécies – assédio sexual -, deveria ter partido desde logo para a regulação de todo o gênero – assédio moral”, explicando que, no contexto trabalhista, uma gama enorme de circunstâncias assediadoras acaba por não se enquadrar na estrita perspectiva sexual, de modo a continuar inexistindo, no Código Penal brasileiro, qualquer figura delitiva perfeitamente adequada à prática que configura o assédio moral no ambiente de trabalho.

Resta evidente que a criminalização da conduta foi, de fato, um grande avanço no ordenamento jurídico brasileiro, contudo, infelizmente não foi suficiente para extirpar a prática e reprimir de forma efetiva, já que o legislador não se atentou a todas as modalidades que esse delito poderia se desmembrar no ambiente laboral.

Assédio sexual no âmbito trabalhista

A caracterização da prática de assédio sexual, no contexto trabalhista, é muito mais ampla e complexa à essa tipificação exposta no âmbito criminal, uma vez que ela pode se manifestar de duas formas distintas.

A primeira forma que pode ocorrer é o chamado assédio sexual vertical, a qual exige, para sua caracterização, a figura do superior hierárquico, entendendo como tal aquele detentor do poder de mando, chefia, de modo que o empregado, por estar em um nível hierárquico diferente, deve expressar obediência. Essa espécie de manifestação se subdivide em ascendente e descendente, sendo este realizado por um superior, em aspecto de relação de emprego, ao passo que aquele ocorre quando os subordinados praticam o assédio contra seus superiores com o intuito de destituírem do posto em que se encontram (Oliveira; Ribeiro, 2022).

Também se reconhece a prática de assédio sexual horizontal, em que a prática da conduta não exige a presença do elemento caracterizador da subordinação hierárquica, se concretizando quando o assediador utiliza sua função para estimular, por meio de chantagem, a vítima para satisfazer seus desejos (Oliveira; Ribeiro, 2022). Neste sentido, entende-se que,

Quanto ao sujeito ativo, apenas aquele praticado por superiores hierárquicos está tipificado como crime no Código Penal brasileiro. Entretanto, sob a ótica do Direito do Trabalho será considerado assédio sexual a conduta de natureza sexual praticada por qualquer pessoa que desrespeite a dignidade e liberdade sexual dos trabalhadores e torne o ambiente de trabalho hostil e intimidante. (Leiria, 2012, p. 57).

Assim, compreende-se que assédio sexual no trabalho é “[...] toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual” (Pamplona Filho, 2002, p.110), haja visto que, embora, na maioria das vezes, existe uma relação de poder entre o assediador e o assediado, entende-se que isso não é tido como um requisito essencial, já que ele pode se configurar entre colegas do trabalho, entre empregado e cliente da empresa e, até mesmo entre empregado e empregador, figurando este último como vítima, bastando apenas a configuração do constrangimento da vítima (Pamplona Filho, 2011).

Diante desse posicionamento, pode-se classificar o assédio sexual no ambiente de trabalho em duas espécies principais, quais sejam: (1) o assédio sexual por chantagem (assédio sexual *quid pro quo*) e, (2) o assédio sexual por intimidação (assédio sexual ambiental).

O assédio sexual por chantagem, ocorre quando o assediador, diante de sua condição de superior hierárquico ou ascendente, exige da vítima a prática ou aceitação de determinada conduta de natureza sexual e, não desejada, sob pena dela, se recusando, perder o emprego, algum benefício ou, ainda, perder a possibilidade de ganhar algum benefício. Com isso, verifica-se uma certa “barganha”, motivo pelo qual, esta espécie também é denominada assédio sexual *quid pro quo*, já que esta expressão significa “isto por aquilo” (Pamplona Filho, 2002).

Nesta espécie, embora exija a necessidade de abuso de poder, ele pode, de forma excepcional, ser praticado por quem encontra-se inferior na cadeia hierárquica, como acontece quando o empregado, por exemplo, ameaça o seu superior ou empregador de revelar dados sigilosos se ele não lhe proporcionar dada vantagem sexual (Barros, 2011).

A segunda espécie, por sua vez, é caracterizada por seu objetivo de prejudicar o desempenho do assediado ou promover uma situação hostil no ambiente, violando, diante disso, o direito do

trabalhador de um ambiente de trabalho equilibrado, acarretando, com isso, sérias consequências em sua saúde, em razão de sua integração com o ambiente de trabalho (Almeida, 2013).

Essa conduta é punida, em decorrência da expressa violação do dever que o empregador possui de oferecer aos seus empregados um sadio ambiente de trabalho, com condições físicas e psicológicas ideais para o prosseguimento das atividades laborais (Ferreira, 2004), já que o empregado tem que estar usufruindo da mesma saúde física e mental que possuía na época de sua admissão, conforme a interpretação do artigo 200, VIII e 225, da Constituição Federal.

Diante disso, percebe-se que o elemento “poder” é irrelevante, uma vez que perde a importância de analisar o aspecto hierárquico existente entre o agente e a vítima (Pamplona Filho, 2002), já que o objetivo do agente não é – necessariamente – o favorecimento sexual, mas sim prejudicar a atuação laboral, abalando a saúde da vítima com o intuito de prejudicar seu rendimento por meio desta atmosfera trabalhista intimidatória. Isso coaduna com o exposto pela Organização Internacional do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho em 2017:

O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia. Portanto, apenas para o crime de assédio (no assédio por chantagem) é exigida a hierarquia entre assediador e vítima. (Brasil, 2017).

Portanto, compreende-se que o assédio sexual nas relações de trabalho não está ligado única e exclusivamente a uma questão de abuso de poder, mas também como uma forma de discriminação e cerceio da liberdade sexual da vítima, a qual interfere decisivamente em sua qualidade de vida.

IMPACTO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO SEXUAL ÀS VÍTIMAS

Como citado anteriormente, a prática de assédio sexual no ambiente laboral atinge iminentemente a dignidade das vítimas, inserindo-as em um ambiente, físico ou psicológico, vexatório, conforme sua percepção do acontecido.

Essa prática acontece, de forma mais reiterada, contra mulheres. Na população brasileira, 11,9 milhões de mulheres afirmam ter ouvido cantadas e comentários desrespeitosos, em 2022, de acordo com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), possuindo, mais tendência a desenvolver baixa autoestima, em razão do prejuízo no desenvolvimento autoconfiança, ocasionando danos irreparáveis, conforme afirma Megranahan (1989).

McDonald (2012), por sua vez, aponta que essa prática pode acarretar transtornos mentais, absenteísmo, redução da produtividade e abandono do emprego, evidenciando que o assédio sexual é um problema grave que promove consequências devastadoras as vítimas, como danos psicológicos e profissionais, já que o meio ambiente do trabalho é o local no qual o trabalhador constrói suas relações e experiências pessoais e interpessoais.

Com isso, evidencia-se que tal conduta ocasiona um desdobramento desvirtuado em cadeia, visto que as vítimas, diante do acontecido, desenvolvem comportamentos depressivos, impactando, diretamente sua produtividade e, conseqüentemente a qualidade final do produto, seja porque começam a se ausentar no emprego, seja porque apenas permanecem fisicamente no local de trabalho, mesmo não estando saudável física ou psicologicamente, sendo, essa a mais comum (Lima; Gonçalves; Cardoso, 2018).

O primeiro caso é mais fácil ser detectado, motivo pelo qual, o trabalhador, já debilitado, sofre impactos imediatos em seu padrão salarial, pois o empregador se utiliza da fórmula incidente sobre a conseqüente interrupção ou suspensão do contrato referente ao período de sua ausência para calcular o valor a ser descontado (Lima; Gonçalves; Cardoso, 2018).

Contudo, no presenteísmo é mais difícil mensurar os danos, principalmente se o empregador não mantém contato direto com o empregado, analisando de forma objetiva o comparecimento, pois neste caso, aparentemente estará tudo normal, em razão do trabalhador estar desconectado apenas internamente, rescindido o desafio justamente por ser mais propício desenvolver acidentes no local de trabalho.

Dessa forma, compreende-se que a vítima de assédio sexual, sofre prejuízos graves e, por vezes definitivos, à sua saúde física e psíquica, afetando, conseqüentemente sua autoestima pessoal e profissional, rescindido, neste aspecto, até mesmo danos patrimoniais.

RESPONSABILIDADE DO AGRESSOR E A REPERCUSSÃO À EMPRESA

Nos termos do que foi previamente exposto, evidencia-se que as consequências ocasionadas às vítimas são imensuráveis, contudo, o grande impasse ocorre justamente pela ausência de conhecimento do ato, já que em muitos casos, há subnotificação, de modo a compreender que as estatísticas não retratam fielmente a realidade, em decorrência da existência de barreiras e preconceitos alocados às vítimas, sendo o número assustadoramente maior (Coelho; Silva, 2017).

À luz desse entendimento, passar-se-á a análise da responsabilidade do agressor e da empresa no âmbito penal e trabalhista.

Responsabilidade penal do agressor

A inclusão da figura típica do crime de assédio sexual demonstra um certo amadurecimento do legislador pátrio, conforme pontua Nery e Coelho (2008), por possibilitar a punição do agressor de 1 (um) a 2 (dois) anos de detenção.

Entretanto, infelizmente, os assediadores ficam impunes, em decorrência da dificuldade de produzir provas, por eles serem praticados de forma escondida, devendo considerar, com muita valia, as circunstâncias e os indícios para configurar o comportamento do agente, motivo pelo qual admitir demonstrar bilhetes, mensagens eletrônicas, presentes e, até mesmo, provas testemunhais (Gonçalves, 2021).

Se, mesmo diante dessas circunstâncias, não for possível provar a conduta, seja porque não houve nenhuma prova concreta, sendo a palavra da vítima contra o do agressor ou, a testemunha se recusou a colaborar, justamente pelo temor de ser demitida, ele ficará impune, surgindo, assim, as consequências no ambiente laboral.

Responsabilidade trabalhista do agressor e da empresa tomadora de serviço

A vítima, que evidencie a situação fática, poderá rescindir o contrato, conforme estabelece o artigo 483, “a”, da Consolidação das Leis do Trabalho¹³⁶, destacando, que neste caso, aloca-se a culpa pelo término do trabalho à empresa, de modo que a vítima continua tendo direito às verbas rescisórias, como se fosse um caso de demissão sem justa causa, já que o Brasil optou em proteger os trabalhadores contra despedida arbitrária ou sem justa causa, prevendo ainda a possibilidade de indenização compensatória, nos termos do artigo 7º, I, da Constituição Federal de 1988. Diversamente, o assediador terá seu contrato rescindido por justa causa, nos termos do artigo 482, “b”, CLT¹³⁷.

Assim, entende-se que mesmo que o ato tenha sido realizado por um funcionário do mesmo nível hierárquico da vítima (assédio sexual horizontal), seja por afetação a sua honra, imagem, intimidade, liberdade, autoestima, sexualidade, saúde física e psicológica, lazer seja integridade

¹³⁶ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

¹³⁷ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

física, a empresa terá o dever de indenizar, já que ela não agiu com o seu dever de fiscalizar e punir todos os atos indevidos de seus funcionários, para manter um ambiente de trabalho saudável e digno, ainda que a prova não seja ocular, conforme a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região:

De uma maneira geral, os atos que configuram o assédio sexual são praticados secretamente pelo agressor, o que dificulta sobremaneira a prova da vítima, contando o agressor, em razão disso, conta com a certeza da impunidade. Por esse motivo, na análise da prova do assédio sexual cabe ao juízo investigar com olhos bem atentos a todos os indícios de prova constantes dos autos a fim de, vislumbrando o ato ilícito, aplicar as sanções cabíveis a fim de impedir a continuidade da afronta aos direitos fundamentais da vítima, especialmente, a dignidade, a honra e a sua intimidade.

Dáí porque a prova não precisa ser cabal e ocular, como quer o recorrente, na medida em que o assédio sexual não se pratica em locais públicos e à vista de todos, caso em que a prova indiciária, que tem previsão legal, é suficiente para caracterizá-lo, se não na esfera criminal (onde é necessária prova irrefutável para vislumbrar-se o assédio sexual), ao menos na esfera trabalhista.¹³⁸

Dessa forma, compreende-se que o empregador, diante de prova indiciária do ato praticado por um funcionário em detrimento de outro, responde de forma objetiva pela reparação civil de todos os atos praticados por seus funcionários e prepostos, no exercício de suas atividades ou em virtude delas nos termos do artigo 223- e seguintes da CLT c.c. inciso III do artigo 932 do Código Civil c.c. artigo 769 da CLT c/c, inclusive perante a prática de assédio sexual horizontal ou vertical, podendo, reaver, em uma ação de regresso, essa quantia com o autor do ilícito.

Em decorrência disso, atualmente, o valor arbitrado será analisado com base no valor do salário da pessoa ofendida e, de acordo com o grau de ofensa, conforme dispõe o artigo 223-G, § 1º, da Lei 13.467/2017:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (OIT, 2017).

¹³⁸ SÃO PAULO. TRT 15, Recurso ordinário nº 0085900-30.2005.5.15.0002. Relator: Lorival Ferreira dos Santos, 5ª Câmara - Terceira Turma, Data de publicação: 22 de setembro de 2006, Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 13 abr. 2025.

Assim, o juiz deverá, na sua fundamentação, avaliar o potencial da lesão e, explicar o motivo da escolha, demonstrando, erroneamente, a taxaço de um preço para a dignidade do trabalhador, o qual será maior, à medida que ele é mais bem remunerado e qualificado no trabalho.

Neste aspecto, cumpre destacar a irresignação ao “tabelamento” da verba indenizatória, o que demonstra total falta de técnica por parte dos legisladores, pois atribui valor a dor sofrida pelos trabalhadores, entendendo que o sofrimento vivenciado por um empregado mais humildade é inferior diante do mesmo contexto se comparado com um que é mais qualificado e, não entendendo que eles são “indivíduo que têm seus direitos fundamentais consagrados pela constituição, como ser humano que são” (Lima; Gonçalves; Cardoso, 2018, p.61).

Saliente-se ainda, em que pese a Convenção 190 da OIT que visa eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho ainda estar pendente de ratificação, os julgamentos proferidos nos E. Tribunais seguem as recomendações do “Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero” - Resolução CNJ nº 492/2023.

Contudo, há de se reconhecer que, no âmbito trabalhista, o empregado que expõe a prática ilícita de seu empregador ou preposto, tem sua dignidade reconhecida e, seus direitos resguardados, inclusive no âmbito exclusivamente moral, reparando, ao menos um pouco, danos por ele sofrido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível afirmar que a notificação da prática de assédio sexual aumentou, por conta da maior conscientização sobre o tema, principalmente após a tipificação desta conduta no Código Penal.

Apesar do avanço, infelizmente, este delito não abarca todas as formas de assédio sexual que podem, porventura, ocorrer no ambiente laboral, uma vez que não abarca a conduta praticada por agentes pertencentes a posição igualitária ou inferior à vítima, em razão da taxatividade legal, diversamente da legislação trabalhista, em que abrange, todas as modalidades desta conduta, quais sejam: assédio sexual vertical, assédio sexual horizontal, assédio sexual por chantagem e assédio sexual ambiental.

Interpretadas de forma conjunta, as legislações garantem proteção à vítima, haja visto que ela, premida de um enorme dissabor pessoal, referente à sua autoestima e autoconfiança, profissional, em razão da queda de sua produtividade, se abstendo de frequentar o trabalho ou permanecendo somente fisicamente, sem contar as consequências ocasionadas em seu âmbito familiar merecem ser indenizadas.

Em decorrência disso, lhe é garantida a rescisão indireta do seu contrato de trabalho por culpa do empregador, sendo-lhe resguardado todos os seus direitos, bem como pleitear as indenizações perante o próprio agressor e, também, contra a empresa tomadora de serviço.

Novamente, isso demonstra um grande avanço legislativo, sendo o grande impasse a punibilidade do agressor, visto que, por se tratar de uma conduta sigilosa, torna-se difícil e, por vezes, impossível a demonstração de prova concreta, motivo pelo qual, no âmbito trabalhista tem-se acolhido indícios probatórios para embasar a indenização, fato este que não pode ocorrer na área penal, pois ela é premida pela objetividade.

Diante o exposto, conclui-se que o ordenamento jurídico brasileiro avançou no sentido de proteção à vítima, porém, ainda há muito o que se aprimorar, sendo o primeiro passo a ampliação do tipo penal para abarcar também as situações de assédio horizontal, pois, a partir dessa conduta gerará, por si só, uma maior punibilidade ao agressor.

Destarte, também deve efetivar, através do fortalecimento de provas não oculares, a responsabilização da empresa que se omite ou não previne a prática, por meio da capacitação de denúncia interna, pois isso frustra o seu dever de assegurar um meio ambiente equilibrado isento de condutas violadoras de direitos humanos, tais como à honra, à dignidade, à liberdade sexual dos trabalhadores e ao direito ao ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e Trabalho**: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

COELHO, Renata; SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. Assédio sexual no trabalho: o papel do Ministério Público do Trabalho na preservação da igualdade de gênero e do ambiente de trabalho sadio e inclusivo. **Ministério Público do Trabalho no Distrito Federal e em Tocantins**, Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.prt10.mpt.mp.br/images/Artigo_Ass%C3%A9dio_Sexual_Renata_Coelho.pdf. Acesso em: 13 abr. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 492, de 17 de março de 2023**. Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em:

<https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 14 mai. 2025.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no Trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. In: FARRANHA, Ana Claudia; EGG, Rafaela (org.). **Igualdade Racial: Principais Resultados**. Brasília, DF: OIT, 2006.

Disponível em:
<https://drive.google.com/drive/folders/1RzGf2zMsln1jn9ln7FsXFAfa1AQPhe3->.
Acesso em: 11 mai. 2025.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Instituto Datafolha**. Pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, edição 4, 2023. Só mulheres.

GOMES, Luiz Flávio. Lei do assédio sexual (10.224/01): primeiras notas interpretativas. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 90, n. 793, p. 455-462, nov. 2001. Disponível em: <https://bd.tjdft.jus.br/handle/tjdft/32499>. Acesso em: 20 abr. 2025.

GONÇALVES, Luís Fernando de Lima. **Assédio sexual laboral: a impunidade dos agentes por insuficiência de provas**. 2021. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito e Relações Internacionais) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiás, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/2041>. Acesso em: 11 mai. 2025.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução por Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JESUS, Damásio E. D. Assédio sexual: primeiros posicionamentos. **Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região, Brasília**, v. 13, n. 10, p.12-14, out. 2001. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/handle/2011/21574>. Acesso em: 20 abr. 2025.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012.

LIMA, Leonardo T.; GONÇALVES, Vitória M.; CARDOSO, Jair A. O meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador: desafios à efetivação da dignidade humana. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 1, n.1, p. 57-73, 2018.

MARANHÃO, Ney. Criminalização do assédio moral trabalhista e garantismo penal: reflexões centradas na possibilidade e necessidade de expansão da tutela labor-penal em tempos de minimalismo punitivo. In: BARACAT, Eduardo Milléo; FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Direito Penal do Trabalho: reflexões atuais: “Cabe a pena onde se ganha o pão?”**. São Paulo: LTr, 2014, p. 84-94.

MCDONALD, P. Assédio sexual no local de trabalho 30 anos depois: uma revisão da literatura. **Diário Internacional de gestão Comentários**, v. 14, p. 1-17, 2012.

MEGRANAHAN, M. **Aconselhamento: um guia prático para empregadores**. Londres: Instituto de gestão de pessoal, 1989.

NERY, Michelle Alô; COELHO, Vânia Maria Bemfica Guimarães Pinto. Assédio sexual no ambiente de trabalho. 2008. Disponível em:

<https://www.fadiva.com.br/documentos/jusfadiva/2008/7.pdf>. Acesso em 11 Mai. 2025.

OLIVEIRA, Deivid Henrique Salomão de; RIBEIRO, Lara de Paula. Assédio Sexual no ambiente de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. **JNT – Facit Business and Technology Journal**. Tocantins, v. 1, n. 35. p. 39-50, abr. 2022. Disponível em: <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. Acesso em: 20 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Assédio Sexual no Trabalho**. Brasília: OIT, 21 de junho de 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/ptpt/publications/assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas>. Acesso em: 04 mai. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190**. Convenção sobre a eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do trabalho. 108ª sessão. Genebra: OIT, 21 de junho de 2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. In: JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio. (coord.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 109-135.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (3. Turma). **Recurso ordinário nº 0085900-30.2005.5.15.0002**. Dano Moral. Indenização. Prova Indiciária do Assédio Sexual. Admissibilidade. Recorrente: Hospital de Caridade São Vicente de Paulo. Recorrido: Aparecida Donizete Nogueira. Relator: Lorival Ferreira dos Santos, Campinas-SP, 22 de setembro de 2006. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 13 abr. 2025.

SERVO, Marina Calanca. **Dos crimes contra a organização do trabalho e demais previsões criminais sobre o trabalho humano**: análise à luz do princípio da vedação da proteção insuficiente. 2020. 228 f. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2020.

DA ABOLIÇÃO AO SÉCULO XXI: O ENFRENTAMENTO JURÍDICO À SUBMISSÃO AO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO BRASIL

FROM ABOLITION TO THE 21ST CENTURY: THE LEGAL CONFRONTATION WITH SUBMISSION TO WORK ANALOGOUS TO SLAVERY IN BRAZIL

*Lucas Pereira de Oliveira*¹³⁹

*Vitória Fregonesi Munhóz*¹⁴⁰

*Marina Calanca Servo*¹⁴¹

RESUMO

O presente trabalho objetiva analisar as normativas existentes para punir e prevenir a prática de submissão do empregado a condições análogas à escravidão no Brasil, tendo em vista que esta forma de exploração se mantém até os dias atuais, sendo um problema a ser enfrentado pela sociedade, diante da subjugação e tratamento desumano. A metodologia aplicada no desenvolvimento deste estudo foi a hipotético dedutivo, juntamente com o procedimento de estudo histórico e dogmático, que visou o entendimento da evolução do trabalho escravo, da sociedade brasileira e das normas vigentes, usando de revisão bibliográfica para a obtenção de dados qualitativos. Com isso, é realizada a análise do desenvolvimento de tal instituto na história do país até o contexto atual, fazendo uma análise comparativa. São levantadas as legislações no âmbito nacional e internacional, com foco nas convenções, além dos pactos globais aderidos, como o tema 8 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Por fim, investiga-se quais medidas o Estado brasileiro vem adotando de forma prática neste combate. Conclui-se que apesar da vastidão do ordenamento jurídico, que prevê garantias para os trabalhadores, bem como prevenção e combate à prática de submissão a trabalho escravo, ainda se faz necessário melhorar. Este aperfeiçoamento vem por uma aplicação de seus planos com uma maior estabilidade quanto a sua aplicação, bem como conscientização da sociedade.

Palavras-chave: escravidão contemporânea; ODS-8; redução a condição análoga à de escravo; Direito Penal do Trabalho.

ABSTRACT

This work aims to analyze the existing regulations to punish and prevent the practice of submitting employees to conditions analogous to slavery in Brazil, bearing in mind that this form of exploitation continues to this day, and is a problem to be faced by society in the face of subjugation and inhumane treatment. The methodology applied in the development of this study was the hypothetical deductive one, together with the historical and dogmatic study procedure, which aimed to understand the evolution of slave labor, Brazilian society and current norms, using a bibliographic review to obtain qualitative data. With this, an analysis is made of the development of this institute in the history of the country up to the current context,

¹³⁹ Graduando em Direito pelo Centro Universitário de Votuporanga (UNIFEV). E-mail: lpereiradeoliveira811@gmail.com

¹⁴⁰ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário de Votuporanga (UNIFEV). E-mail: vitoriafm08@gmail.com

¹⁴¹ Doutoranda em Direito Coletivo e Cidadania pela UNAERP; Mestra em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto -SP (FDRP/USP). Integrante do Grupo de pesquisas GEDTRAB e líder do sub-grupo de pesquisa sobre Direito Penal do Trabalho do GEDTRAB. E-mail: marinacservo@gmail.com.

making a comparative analysis. National and international legislation is surveyed, with a focus on conventions, as well as the global pacts adhered to, such as theme 8 of the Sustainable Development Goals. Finally, we investigate what practical measures the Brazilian state has been taking to combat this problem. The conclusion is that despite the vastness of the legal system, which provides guarantees for workers, as well as preventing and combating the practice of slave labor, there is still a need for improvement. This improvement comes from applying its plans with greater stability in terms of their application, as well as raising awareness in society.

Keywords: contemporary slavery; SDG-8; reduction to a condition analogous to slavery; Criminal Labor Law.

INTRODUÇÃO

A escravidão sempre foi um mal presente na história da humanidade, modificando a forma que sociedades inteiras se organizavam. Esta forma de exploração se tornou a base para muitas economias em volta do globo terrestre, se entrelaçando às suas sociedades ao ponto de se tornar um instituto, que embora reprovável se perpetua até os dias atuais.

O presente estudo buscou entender as motivações e formas de escravidão praticadas, quais os métodos de repressão à prática, por parte do Estado, bem como uma análise normativa acerca das leis existentes.

Nesta pesquisa foi utilizado a metodologia hipotético dedutivo, com o objetivo de analisar a evolução do trabalho escravo na sociedade brasileira, levantar as atuais normas que preveem seu combate, para buscar as atuações diretas do governo brasileiro, possibilitando identificar soluções.

Também foram utilizados os procedimentos de estudo histórico e dogmático jurídico, analisando a evolução da sociedade brasileira, bem como suas normas atuais vigentes, com realização de revisão bibliográfica, buscando dados qualitativos acerca do tema.

Na primeira seção que buscou analisar a evolução histórica da escravidão, como tal instituto ocorreu na colonização brasileira até a sua proibição legal pela Lei Áurea em 1888, com enfoque na relevância desta exploração para economia da época. Buscou-se compreender ainda como a exploração se perpetuou e chegou ao mundo contemporâneo.

Na segunda seção, investigou quais são as normas vigentes no Brasil que tem a finalidade de combater e prevenir tal delito. Com isso, apurou-se as leis nacionais e convenções internacionais ratificadas pelo país. O levantamento foi baseado na Constituição Federal, no Código Penal Brasileiro, além de princípios do Direito do Trabalho. Já no âmbito das convenções

ratificadas, foram abordadas as Convenções nº 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho, bem como a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (ou Pacto de San José da Costa Rica), todas tratando diretamente da proteção do trabalhador e incentivando a erradicação do trabalho análogo à escravidão.

Por fim, na última seção investigou-se as formas de embate no mundo fático, sendo estudados os planos de combate estabelecidos pelo governo brasileiro, bem como seus órgãos. Concluindo, examinou-se se a visão da sociedade brasileira, entendendo-se diante das mudanças provocadas pelo mercado econômico e pela globalização.

É importante ressaltar que o tema é diretamente vinculado ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 e suas metas 8.7 e 8.8, elaboradas pelas Nações Unidas e aderidas pelo Brasil. Estes objetivos representam um pacto global para um desenvolvimento mais próspero do planeta, sendo neste especificados acima o foco voltado para o fim do trabalho forçado e o reforço do labor dignificante a todos.

1. A PERMANÊNCIA DO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL

Atualmente, as formas de trabalho são diversas, tendo as que assumem formas legais, porém também aquelas que são de caráter ilegal. Um exemplo conhecido de labor ilícito, é o trabalho análogo à escravidão, que ainda assola o Brasil. Tal fato se apresenta pelo dado de que em média 2.104,5 são encontradas como vítimas de tal prática, conforme dados apresentados pela Plataforma SmartLab¹⁴².

Contudo, tem-se que evidenciar que ao pensar em trabalho escravo ou forçado se vem à mente a imagem de pessoas acorrentadas, sendo açoitadas e, trabalhando em engenhos, mas esta ideia é referente a um passado distante, sendo que atualmente, tal forma de exploração se dá de modo diferente, que será demonstrado no estudo.

Diante disso, esta seção buscará compreender a evolução histórica da escravidão e, como esta se alterou e resistiu, mantendo-se presente até cotidiano, para assim compreender suas diferenças e entender a realidade atual.

¹⁴² A Plataforma SmartLab é uma iniciativa conjunta principalmente do Ministério Público do Trabalho e da sede brasileira da Organização Internacional do Trabalho, porém envolvendo a cooperação de diversos outros órgãos brasileiros, que criaram esta plataforma com o objetivo de condensar dados acerca do trabalho análogo à escravidão e tráfico de pessoas.

1.1 Contexto histórico da escravidão no Brasil

No ano de 1500, os portugueses chegaram ao país por meio das expedições marítimas que buscavam novas terras e acordos comerciais (Moreno, 2023). A partir da década de 1530, surgem as Capitanias Hereditárias, com objetivo de construir engenhos de açúcar (Cardoso apud Bauer; Costa, 2020). Por tratar-se de um trabalho braçal, que os colonos consideravam inferior, os portugueses começaram a escravizar os indígenas.

Entretanto, a escravização dos indígenas acarretou em um conflito moral aos europeus, gerando um embate entre os colonos e os jesuítas. Estes que defendiam os povos originários como um grupo de pessoas ingênuas, que deveriam ser catequizadas, com o intuito de salvar suas almas e não escravizadas, como os conquistadores pretendiam (Silva, 2022).

Diante do embate, bem como do choque cultural, que dificultava o processo de escravização¹⁴³, visando o aumento de sua produtividade e lucros, os portugueses decidiram aderir a utilização da mão de obra escrava dos africanos, utilizada há quase meio século pelos europeus, denominada como ouro “negro” (Mesgravis, 2015).

Adiante, os lusitanos acabaram por preferir a utilização dos africanos, tendo em vista que estes apresentavam ser mais resistentes às doenças, além de representarem um comércio altamente lucrativo para os vendedores e donos dos navios negreiros (Mesgravis, 2015).

A escravidão, tal qual ocorria nos primórdios, imposta pelos europeus, teve seu fim no Brasil imperial, diante da influência da Inglaterra. Com o uso da diplomacia ou de força, passou-se a exigir inicialmente que os países escravistas proibissem o tráfico dos africanos, de modo que o comércio atlântico negreiro passaria a afetar drasticamente a própria escravidão. Assim, em 1831, o Parlamento brasileiro promulgou a lei que proibia o tráfico de africanos¹⁴⁴ (Dolhnikoff, 2017).

¹⁴³ Diversos foram os choques culturais que dificultavam a escravização, desde a imposição do trabalho aos homens, já que os nativos enxergavam que a maioria das atividades agrícolas era atribuição feminina (Paraíso apud Bauer e Costa, 2020), a ausência de habitualidade na prática de trabalho contínuo em sua cultura (Silva, 2022), o crescimento das taxas de mortalidade, devido ao fomento de guerras entre as tribos, o impacto das novas doenças trazidas pelos europeus até então desconhecida pelas tribos originárias, o que ocasionou epidemias e tratamento cruel aos povos originários (Bauer; Costa, 2020).

¹⁴⁴ Esta lei foi elaborada com a finalidade de confrontar a insistência inglesa pelo fim da escravidão, demonstrando que o governo tinha domínio sobre o seu povo e que poderia estabelecer leis. Porém, não houve a exclusão definitiva desta forma de exploração, uma vez que ainda havia a forte alegação dos parlamentares de que tal norma poderia abalar profundamente a economia brasileira. Apesar de ter demonstrado quedas com sua promulgação, esta melhora foi por pouco tempo, após poucos anos o número de entrada de africanos no Brasil, voltou aos patamares de antes da lei (Dolhnikoff, 2017).

Mesmo diante da promulgação da lei, entre 1831 e 1845, estima-se que cerca de 470 mil escravizados ilegalmente ainda adentraram no país. Situação que demonstra que tanto as autoridades agiram de maneira condescendente, quanto a existência de apoio da população (Schwarcz; Gomes apud Freitas et al., 2020).

Outras leis também foram promulgadas com a finalidade de efetivar a proibição concreta da escravidão, como, a título de exemplo a Lei Bill Aberdeen (1845), que permitia que a marinha inglesa detivesse navios negreiros brasileiros, inclusive no território brasileiro; a Lei nº 581/1850 ou Lei Eusébio de Queiroz (1850), que previa a proibição de forma definitiva o comércio de africanos; a Lei nº 2.040/1871 Ou Lei do Ventre Livre (1871)¹⁴⁵, que determinava que ninguém mais nasceria escravo; a Lei nº 3.270/1885 ou Lei dos Sexagenários, que concedia a liberdade a todos aqueles escravos que atingiam a idade de sessenta anos (Freitas et al., 2020).

Em 1888, foi finalmente promulgada a Lei Áurea, que aboliu formalmente qualquer forma de escravidão, sem impor nenhuma indenização aos donos de escravos.

Porém, além dos ex-escravos não terem tido nenhum outro direito reconhecido ou protegido, além da liberdade concedida, ficando à mercê da sociedade (Dolhnikoff, 2017), não pode ser considerado que a escravidão foi efetivamente abolida. O Brasil ainda sofre com consequências dos aproximados 300 anos de escravidão, sendo que neste período foram aproximadamente 5 milhões de vítimas de tal exploração (Machado, 2023).

1.2. A escravidão contemporânea no Brasil

Diante das violações legalmente praticadas, no período em que a escravidão era permitida, é de se imaginar que a sociedade não admitiria que tal exploração se repetisse. Porém, os dados da Plataforma SmartLab evidenciam que entre os anos de 1995 e 2024, ocorreram 65.598 resgates de pessoas em condição análoga à escravidão, sendo estes apenas os casos que chegaram ao conhecimento do poder público.

Os dados demonstram que a escravidão ainda se perpetua na sociedade, apenas se reajustando a evolução desta e assumindo o nome de escravidão contemporânea. Este, atualmente, pode ser visto por meio da submissão de pessoas a trabalhos degradantes, a proibição do rompimento do vínculo de emprego, diante da retenção de documentos, o impedimento do empregado de

¹⁴⁵ Vale ressaltar que, na época em que foi promulgada esta lei a escravidão ainda era permitida. Inclusive, nesta data, o Brasil era o único país das Américas a permitir tal forma de exploração.

deixar o local de trabalho até conclusão de uma tarefa, dentre diversas situações que resultam nesta forma de exploração (Sakamoto, 2020).

Ainda, é possível entender que os agentes que praticam tal subjugação levam a vítima a um estado de escravidão pelo lucro que se obtém, negando seus direitos básicos como ao ambiente de trabalho adequado, salário digno, valendo de sua vulnerabilidade.

O Protocolo para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho¹⁴⁶ (2024) apresenta um conceito sobre a escravidão contemporânea:

entende-se que a escravidão contemporânea é exatamente a coisificação inaceitável do indivíduo. A norma legal passou a proteger tanto a liberdade quanto a dignidade da pessoa que trabalha, com o objetivo de impedir a exploração extrema de seres humanos que, apesar de juridicamente livres, estão faticamente subjugados, a ponto de atentar contra a sua condição de pessoa. Para isso, a análise do grau de domínio e de sujeição que o tomador do serviço impõe ao(a) trabalhador(a) é fundamental para a configuração do delito.

Com isso, segundo Sakamoto (2020), apesar das mudanças de natureza legal, como a criminalização da escravidão, e econômica, um exemplo sendo a alteração dos bens de consumo ou também, referir-se à globalização presente na atualidade, ainda há a presença do tratamento cruel e alçoz contra as vítimas, a limitação ao acesso à liberdade e a forte “coisificação” dos trabalhadores sujeitos a esta exploração.

A forma de controle dos escravizados, mantém-se parecida, se tem o uso de ameaças, agressões físicas e psicológicas e castigos, devendo ser considerado que estes ainda podem chegar a níveis extremos como a morte (Coelho, E., 2022).

Além disso, a escravidão não se restringe a um único setor da sociedade, tanto na antiguidade, como atualmente, a escravidão atinge tanto as diversas funções possíveis na área rural como na urbana, sendo um problema para toda a sociedade (Sakamoto, 2020).

Porém, é interessante distinguir quanto aos custos, antigamente a escravidão acarretava um custo alto. O número de escravos mostrava-se como uma evidência de riqueza, diante da compra e manutenção dos gastos desses escravizados, enquanto atualmente não há custo, salvo o transporte das pessoas e, se escravizado adoecer, basta ser mandado embora (Coelho, E., 2022).

¹⁴⁶ Elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior de Justiça do Trabalho em agosto de 2024.

A mão de obra também apresenta uma diferença significativa, a antiga era escassa dependendo de tráfico negreiro, prisão ou até reprodução. Atualmente é descartável, se tem um grande número de pessoas desempregadas que precisam do trabalho e acabam se submetendo a estas relações de trabalho desumanas (Coelho, E., 2022).

Pode-se perceber que este é um problema que se mantém desde o período colonial, sofrendo modificações com a evolução da sociedade, permanecendo como uma prática comum e recorrente no cotidiano, acarretando violação da dignidade, liberdade e integridade, seja física ou moral, de tais vítimas. Conforme ressaltado por Leonardo Sakamoto (2020, p. 06) “O número de envolvidos é relativamente pequeno se comparado à população economicamente ativa, porém, não desprezível”.

2. UMA ANÁLISE NORMATIVA DO COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO

Diante do exposto acima, é possível perceber que o governo brasileiro desde seu nascimento se atrelou a uma cultura escravista. Ainda, foi demonstrado uma atuação lenta para se dissociar desta forma de exploração ao invés de agir diretamente.

Porém, promulgada no dia 5 de outubro de 1988, a Constituição Federal, conhecida como Constituição Cidadã, passou a apresentar avanços em relação aos direitos e garantias, além de dar voz à sociedade civil organizada e consolidar o Estado Democrático de Direito.

A Constituição Federal prevê expressamente a proteção ao trabalho, como direito social, e aos trabalhadores, com tutela da dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV da CF), que são também as bases da República Federativa, dessa forma toda norma trabalhista deve visar a dignidade humana do trabalhador, bem como os valores sociais do trabalho (Romar, 2023).

Ainda, na Carta Magna, é apresentado no caput do art. 5º o Princípio da Isonomia que inegavelmente é aplicado ao Direito do Trabalho, trazendo igualdade de todos perante a lei, garantido o direito à vida, liberdade, segurança e propriedade (Romar, 2023).

O referido artigo, em seu inciso III, apresenta a garantia de que ninguém será submetido a tortura ou tratamento desumano. Ainda protege a intimidade, vida privada, honra e imagem garantidas no inciso X. Como também, no inciso XIII, a liberdade de se exercer qualquer trabalho, ofício ou profissão. Todos estes de forma direta ou indireta geram direitos aos trabalhadores (Romar, 2023).

Passado o estudo do texto maior, há dentro Direito do Trabalho, o Direito Individual do Trabalho, que apresenta um de seus maiores princípios, o Princípio da Proteção. Tal preceito indica, que a legislação trabalhista monta seu interior com suas próprias ordens, institutos, fundamentos e pressupostos próprios, tecendo uma preservação a parte mais fraca da relação empregatícia, o trabalhador, buscando o alinhamento ao plano jurídico, a desigualdade do contrato de trabalho (Delgado, 2019).

Tal preceito atua em todos os segmentos do direito individual do trabalho, agindo na forma que esse ramo se constrói, desenvolve e age. Se tendo um grande domínio em tal área na especialização de regulamentos de proteção da vontade e interesse do empregado, tais princípios têm como suas bases as mais favoráveis para o obreiro (Delgado, 2019).

No âmbito penal, a previsão de caracterização criminosa demonstra a gravidade da prática, que atende aos princípios da mínima intervenção penal, o que ocorre tanto no art. 149, quanto no art. 149-A, ambos do Código Penal, senão vejamos:

Redução a condição análoga à de escravo

Art. 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

O tipo penal representa uma forma direta de combate a esta forma de exploração do trabalho em condição análoga à escravidão e a conduta de tráfico de pessoas, tendo que em vista que prevê diversas formas de prática da conduta, diferente do tipo penal anterior que tinha uma redação reduzida acerca deste delito, apresentando-o de forma ampla, sem grandes especificações, o que permitia o surgimento de diversas brechas para o entendimento do que

seria o trabalho análogo a escravidão, ocasionando discussões no mundo jurídico e o desuso de tipificação (Brasil, 2012).

Com isso, pode-se dizer que a atualização normativa do artigo 149 realizada pela Lei nº 10.803/2003 trouxe um avanço para a legislação brasileira, apesar de haver controvérsias. Por um lado, os doutrinadores alegam que o benefício de que com esta nova redação está trazendo em si o conceito da escravidão, podendo ser aplicada de forma direta, sem a necessidade de ter que colocar outros tipos penais diversos, apenas porque a redação conceituando o trabalho análogo à escravidão não se encaixava ao fato, como era com o artigo anterior (Feliciano, 2004).

Contudo, há o argumento de que mesmo trazendo situações novas e abrangendo o tipo penal, o novo texto do artigo foi falho, deixando de estabelecer e apresentar outras diversas condições que também se enquadram nessa forma de opressão, diante da visão da realidade brasileira. Para esta outra vertente, os legisladores poderiam ter sido mais específicos, trazendo mais possibilidades em que este crime se encaixa. Contudo, mesmo com as críticas, esta nova redação trouxe avanços para o contexto brasileiro, uma vez que além de desenvolver de maneira mais singular as opções em que o delito se enquadra, também trouxe um agravo de pena, em que além da pena de reclusão de dois a oito anos, o agente também deverá pagar multa cumulativamente, tendo assim um prejuízo financeiro atrelado à punição (Feliciano, 2004).

Para Cavalcanti (2020), a redação do artigo demonstra defeito logo em seu início, quando traz a nomenclatura “condição análoga à de escravo” ao invés de enfrentar a dura realidade e utilizar a nomenclatura mais correta de “escravidão contemporânea”. Contudo, para o autor, apesar deste infeliz erro, o legislador foi exato em apresentar hipóteses de caracterização de tal tipo penal no artigo.

O caput do dispositivo inicialmente estabelece quatro situações em que o trabalho análogo a escravidão pode ser caracterizada: trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes de trabalho e restrição de locomoção em razão de dívidas. Estas são hipóteses alternativas, independente uma da outra para a caracterização do delito, apesar que geralmente, elas são vistas juntas (Cavalcanti, 2020).

Ainda, segundo Cavalcanti (2020), estas hipóteses podem ser definidas da seguinte forma: (1) o trabalho forçado está ligado ao consentimento da vítima, em que ela terá que executar um trabalho contra sua vontade. Este vício pode ocorrer em diversas fases, seja na pré-contratual, na opção de aceitar o emprego ou até durante a execução do serviço em si. Esta coação não é necessariamente física, ela pode ser moral, vindo por ameaças, ou psicológica, na manipulação

do sofredor, ainda, outro tipo de coação, pode ser a jurídica, quando utilizado aplicados métodos fraudulentos; a (2) jornada exaustiva consiste na jornada em que a vítima trabalha intensamente e quando seria o momento de seu descanso, ele é reduzido, devendo voltar novamente para o trabalho, sem ter tempo de recuperar suas forças e se recompor física e mentalmente, estando sempre em um estado constante de exaustão e fadiga; (3) as condições degradantes de trabalho ficam caracterizadas quando a vítima é rebaixada, humilhada e sua dignidade maculada. Ainda, destaca-se, que apesar de comumente ser relacionada à debilidade do local em si de trabalho, na ausência de locais para se hidratar decentemente, o fornecimento de alimentos ser precário e insuficiente, a não entrega dos equipamentos de proteção individual, colocando o trabalhador no risco de se acidentar ou contrair alguma doença; (4) a restrição de locomoção por dívida ocorre quando o empregador, utilizando de métodos de endividamento abusivo, faz com que o empregado não consiga se desvincular daquele vínculo empregatício e abandonar o trabalho. Neste caso, a dívida em questão, feita antes ou durante o período empregatício, em que o empregador cobra pela utilização dos equipamentos de proteção individual, pela alimentação, pelo uso da moradia, quando o empregado mora no trabalho, dentre outros, sendo que para pagar este débito, o agente retém parte ou integralmente o salário do empregado, gerando um sistema cíclico, em que a vítima nunca conseguira terminar de pagar suas dívidas, porque o empregador sempre irá aumentá-la e reter partes da sua renda.

No primeiro parágrafo do artigo tem-se a figura equiparada, na qual Masson (2025) esclarece os seus dois incisos de forma objetiva e direta. No primeiro, se tem a restrição do uso de transporte pelo empregador contra o empregado, fazendo esse último ficar preso ao seu posto de trabalho. O legislador visou atingir, principalmente grandes fazendas, que ficam distantes de centros urbanos, onde o empregador voluntariamente retira o meio de transporte que leva os empregados, não impossível que ocorra também no meio urbano.

Enquanto no segundo, há duas possibilidades percorridas: a vigilância ostensiva no local de trabalho, que deve ter a intenção de manter o trabalhador no local, não necessitando de armas, apenas de uma vigilância notória. A outra é o apoderamento de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, sendo um crime permanente, já que busca impedir a liberdade de locomoção do funcionário (Masson, 2025).

No segundo parágrafo constam as causas de aumento de pena: (I) para caso o ofendido for criança (menor de 12 anos) ou adolescente (menor entre 12 e 18 anos); (II) ou for o delito

motivado por preceito de raça, cor, etnia, religião ou origem; com a pena sendo aumentada de metade (Masson, 2025).

Vale ressaltar que a caracterização deste tipo penal independe do consentimento da vítima no momento do crime, ou seja,

Seja em razão da situação de vulnerabilidade que se encontra o trabalhador ao se submeter (in)voluntariamente às condições laborais nocivas que, por vezes acaba por acatar a oferta de emprego por desespero, seja por incapacidade de discernimento, por ausência de opções ou, em razão da indisponibilidade do bem jurídico, o suposto consentimento do ofendido não se aplica, independente do que possa ter sido contratualmente pactuado (Servo, 2020, p. 202-203).

Conforme mencionado, a vítima se torna mais suscetível a tornar-se escrava em um trabalho com poucos ou nenhum fruto para si, apenas pela necessidade de sobreviver. Com isto, devido sua condição vulnerável (Cavalcanti, 2020).

Sobre a temática, além do Código Penal, o Brasil também ratificou Convenções internacionais, como as Convenções da OIT que foram ratificadas pelo Brasil, de nº 29/1930 e a de nº 105/1965.

A existência da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que se trata de uma agência das Nações Unidas, que é estruturada de forma tripartite, sendo que seus membros são representantes dos Estados, organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 países-membros, em que esta foi fundada com intuito principal de incentivar a justiça social (OIT, s.d.).

Ainda, a missão desta organização é promover o trabalho decente, por meio de oportunidades fornecidas às pessoas para que estas alcancem esta forma de trabalho que representam um ambiente livre, digno, seguro e com condições de equidade, para que assim, possa solucionar diversos males do mundo contemporâneo, como a pobreza e as desigualdades sociais, garantindo, então, que os governos democráticos prevaleçam e evoluam junto de um desenvolvimento sustentável (OIT, s.d.).

A Convenção nº 29, foi criada no ano de 1930, porém só foi ratificada pelo governo brasileiro 28 anos depois, em 1958. (Coelho, E., 2022) tem o objetivo principal o embate ao trabalho escravo. Esta apresenta a definição desta forma de exploração, os requisitos necessários para caracterizá-la e traz garantias às vítimas. Ainda, destaca-se que nesta norma, os criadores ainda

diziam trabalho forçado, para se referir à escravidão, mas considerando a sua época, este já representa um desenvolvimento pela luta pelos direitos humanos (Casartelli, 2019).

Já a Convenção de n. 105 da OIT, aborda a abolição do trabalho forçado, em que os países que a sancionaram, aderindo-a a seu ordenamento jurídico, deveriam comprometer-se a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, não recorrendo de forma alguma a estes (OIT apud Coelho, E., 2022).

Tal convenção, se preocupa mais com as situações proibidas, em um cenário de inibição e repulsa ao trabalho escravo, aumentando a sua validade, vez que barra ou se tenta a caracterização do trabalho dentro das possibilidades presentes nos países que se submeteram ao seu uso (Azevedo Neto apud Coelho, E., 2022)

Outro marco importante, foi a Convenção Americana sobre Direitos Humanos ou o Pacto de San José da Costa Rica, sendo de grande relevância dentro da proteção internacional de Direitos Humanos, trazendo a proibição expressa de escravidão, servidão, trabalho forçado ou obrigatório. Também apresenta em seu texto que os Estados Americanos ratificaram o propósito de se consolidar um regime de liberdade pessoal e justiça social. Sendo um dispositivo que cuida dos direitos fundamentais, tais como o direito à vida, a proibição da servidão e escravidão, proteção a honra e dignidade, liberdade de pensamento e expressão dentre outros (Casartelli, 2019).

Além disso, dentre os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, que consistem em metas próprias, criados com o objetivo de extinguir a pobreza, defender o meio ambiente e o clima e que todas as pessoas possam usufruir de paz e prosperidade em qualquer lugar do planeta, é necessário destacar a meta 8, que aborda a necessidade de trabalho decente e crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, bem como emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos:

8.7 - Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas)

8.8 - Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários).

Nota-se que o trabalho decente está atrelado ao desenvolvimento econômico, ou seja, neste ponto deve-se conciliar o crescimento da economia mundial, porém sempre considerando a garantia de todos terem empregos com condições dignas e seguras, além de extinguir qualquer tipo de trabalho escravo, para que não haja mais nenhuma vítima (Coelho, E., 2022).

O Estado brasileiro vem se preocupando com o seu passado, sendo visível na legislação esta atenção, seja a nacional ou a ratificada, demonstra afinho, uma vez que reconhece o problema e pretende tomar iniciativas para suprimi-lo.

3. AS FORMAS DE COMBATE A ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA

Tendo em vista a relação histórica do Brasil com o trabalho escravo e algumas de suas normas vigentes do país apresentadas, busca-se compreender se esta forma de exploração está sendo combatida de forma eficaz e se a dignidade das pessoas e os direitos humanos estão sendo protegidos e garantidos a todos.

É importante ressaltar que somente em 1995, que o Brasil reconheceu a existência de pessoas em situação de trabalho escravo em seu território. Foram criados grupos de fiscalização móvel, com o objetivo de analisar as relações de trabalho e encontrar situações de escravidão (Costa, 2024).

No ano de 2003, o então presidente Luiz Inácio Lula da Silva levou ao Planalto o Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo. Este tinha 76 medidas de combate ao trabalho escravo, que envolviam desde punições, como a retirada da posse de terras em que fossem encontrados casos do mencionado delito e até melhorias na estrutura dos órgãos responsáveis por fiscalizar, agir e acusar os agentes deste crime (Casartelli, 2019).

Ademais, em 2008, entrou em vigência outro plano, só que dessa vez formulado pelo Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), mantendo o mesmo objetivo de erradicar a exploração de mão de obra escrava.

Mesmo com estes projetos, ainda se percebe que o Brasil possui uma grande dificuldade em monitorar e julgar a efetividade dessas ações públicas. Para Casartelli (2019), a mudança de governos pode ser prejudicial ao combate, uma vez que gera variação contínua da efetividade de ações e até a tentativa de alteração do conceito deste delito conforme os ideais do partido dominante. Assim, apesar de existirem políticas públicas, a eficácia delas é colocada à prova diversas vezes, devendo resistir a mudanças no cenário político brasileiro e seus ideais do que é considerado o melhor para o Brasil.

Retomando ao fato de que foi somente em 1995 que tal forma de exploração foi reconhecida no país, os dados em geral que abordam o tema são todos a partir deste ano. Tendo isto em vista, para melhor se entender a situação no Brasil, usa-se os dados apresentados pela Plataforma SmartLab (2025), que afirmam que no período entre 1995 e 2024, foram encontradas e reconhecidas 65.598 vítimas da escravidão no território brasileiro. Ou seja, em média, por ano, são encontradas 2.104,5 pessoas nesta condição.

Nota-se que há um déficit em seus números, devido à falta de fiscalização efetiva e denúncias, um exemplo é o trabalho escravo doméstico que sempre esteve presente no país, contudo só ganhou uma comoção nacional após a repercussão do caso de Madalena Gordiano, isso dito em uma entrevista à Rede Brasil Atual, pelo próprio chefe Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), Mauricio Kresky (Rede Brasil Atual apud Madeira, 2023).

Como evidenciado pelo Ministério Público do Trabalho, as denúncias envolvendo trabalho escravo doméstico tiveram um aumento de 123%, com a média mensal de sete casos subindo para dezesseis, após o caso de Madalena (MPT apud Madeira, 2023).

Do ponto de vista das Convenções nº 29 e 105 da OIT, elas possuem um perfil ameno e pouco efetivo, uma vez que as penalidades trazidas têm um viés apenas moral e não coercitivo, ou seja, suas sanções diferem do comumente previsto nas legislações internas, em que as penas são pensadas como forma de coagir o indivíduo a não praticar o crime, não tendo um caráter brando. Assim, há o questionamento de quão eficiente e eficaz é a aplicação destas convenções (Coelho, K., 2017).

Coelho E. (2022) afirma que diante da sociedade atual, o projeto para eliminar a escravidão é prejudicado pelo sistema capitalista, sendo que os direitos humanos são abdicados ou esvaídos em prol do mercado, sob a alegação de progresso, porém o real resultado é a exploração cada vez mais assídua daquele que não tem poder, ou seja, os trabalhadores.

Consoante com o autor acima, Casartelli (2019), afirma que as políticas públicas estão sendo deixadas de escanteio em prol das políticas liberais, que visam o benefício econômico, porém que muitas vezes desconstituem direitos já reconhecidos dos trabalhadores. Há o retrocesso no âmbito do direito trabalhista, o que só favorece a escravidão contemporânea, munindo os agentes deste delito com argumentos de que a lei permite condições desfavoráveis aos trabalhadores.

Assim, apesar da vasta legislação nacional, bem como das convenções internacionais ratificadas, que se complementam na luta e na prevenção ao trabalho escravo, existem falhas na própria repressão, seja pela atuação incompleta do Estado ou pelas mudanças de sociais, influenciadas pelo sistema capitalista, que visa o lucro acima da dignidade da pessoa humana, tornando-se necessária à atuação mais firme e comprometida com os seus planos de combate atual à escravidão contemporânea.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, é possível perceber que o trabalho escravo no Brasil, está enraizado em sua cultura e presente atualmente, submetendo pessoas às suas diversas formas de exploração.

A escravidão se perpetua por mais de trezentos anos, com aproximadamente cinco milhões de vidas reduzidas a mera “coisificação” negando-lhes suas vontades e seus direitos básicos, como o de ir e vir, vida digna e o direito de ser, como exemplos.

Com a evolução da sociedade brasileira e global, surgiu a necessidade de alterar o tipo de mão de obra utilizada, devido às novas visões acerca da economia e seu mercado consumidor. Diversas foram as normas que se atentaram de forma gradual a proibição da escravidão no país, mas só foi no ano de 1888, que surgiu a Lei Áurea que concretizou a coibição definitiva desta forma de exploração no Brasil.

Ainda assim, este processo de submissão e descaracterização da individualidade do ser, ainda persiste até a atualidade, apenas transformando as formas de serviço e a captação de pessoas inocentes a este meio.

A repulsa ao trabalho escravo está presente em diversas normas, tanto nacionais quanto internacionais, que pretendem combater e extinguir a exploração.

Diversas leis que tratam direta e indiretamente da temática, em âmbito nacional, a Constituição Federal dispõe sobre a proteção à dignidade da vida humana e os valores sociais que devem ser aplicados ao direito do trabalho.

O Código Penal Brasileiro, apresenta, em seu artigo 149, a criminalização do trabalho análogo a escravidão, devendo ser punido todo aquele que submete outro indivíduo a esta forma de exploração, além de outros dispositivos que buscam tutelar bens jurídicos que são violados por essa forma de exploração.

Entretanto, o Brasil não se restringiu apenas às suas normas criadas pelos seus legisladores, foram ratificadas diversas Convenções, em especial a nº29 e a nº 105 da Organização Internacional do Trabalho, nas quais é apresentada a oposição ao trabalho escravo de modo eficiente e a abolição ao trabalho forçado, respectivamente.

O Brasil também se comprometeu com intentos internacionais que visam o combate e erradicação deste problema abordado, como principal destaque os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, de forma mais específica no de número 8, considerando suas metas 8.7 e 8.8.

Contudo, mesmo com uma vasta previsão, há ainda o trabalho escravo presente no cotidiano brasileiro. Apesar da existência de planos de combate e busca da erradicação do trabalho análogo à escravidão, as suas efetividades são abaladas pelo próprio sistema capitalista, focando apenas na produtividade e lucro, bem como a inefetividade das Convenções, em seu caráter preventivo.

Com isso, é necessário um esforço não só de um ou outro, mas em conjunto com um Estado que visa a proteção de seus cidadãos, e uma sociedade que esteja disposta a enfrentar a verdade da realidade e a abandonar princípios que nunca deveriam ter orientado leis referentes a um tema tão importante, quanto os direitos dos trabalhadores, se pensado assim desde as suas garantias mínimas até na erradicação do trabalho escravo.

REFERÊNCIAS

- BALES, Kevin. Testing a Theory of Modern Slavery. **Free the slaves**, Washington, 2006. Disponível em: https://documentation.lastradainternational.org/lisidocs/bales_test_theory_0607.pdf. Acesso em: 08 mai. 2025.
- BAUER, Carolina S.; COSTA, Celiane F. **História do Brasil colônia**. Porto Alegre: SAGAH, 2020. E-book. pág.83. ISBN 9786556900957. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556900957/>. Acesso em: 03 mai. 2025.
- BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Trabalho Escravo no Brasil em Retrospectiva: Referências para estudos e pesquisas**. Distrito Federal, 2012. Disponível em: https://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC882013543FDF74540AB/retr espec_trab_escravo.pdf. Acesso em: 11 mai. 2025.
- CASARTELLI, Monica De Oliveira. **O trabalho escravo contemporâneo no Brasil: das raízes à reforma trabalhista**. 2019. 118 f. Dissertação (Mestrado em Direito e Justiça Social.) - Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2019. Disponível em:

<https://sucupira->

legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7668812. Acesso em: 09 abr. 2025.

COELHO, Edielis. **A degradação do meio ambiente de trabalho por meio do trabalho escravo contemporâneo**: uma análise da região sul do Brasil. Dissertação. 2022. 137 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Comunitária da Região de Chapecó, Chapecó, 2022. Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=13069372. Acesso em: 09 abr. 2025.

COSTA, Jéssica dos Santos. A superexploração da força de trabalho no Brasil: da precarização à escravidão contemporânea. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, v. 147(3), e-6628384, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/F6wR9z9nnYXb3hs5YG6jD4v/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 08 mai. 2025.

DOLHNIKOFF, Miriam. **História do Brasil Império**. São Paulo: Editora Contexto, 2017. E-book. pág.109. ISBN 9786555414264. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555414264/>. Acesso em: 03 mai. 2025.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Do crime da redução a condição análoga a de escravo, na redação da Lei N. 10.803/2003. **Revista do TRT da 15ª Região**, n. 25, p. 64 - 77, dez. 2004.

FREITAS, Eduardo P.; JÚNIOR, Nilton SJ.; SOUZA, Ana C. Machado de; e outros. **História do Brasil Império**. Porto Alegre: SAGAH, 2020. E-book. pág.205. ISBN 9786556900124. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556900124/>. Acesso em: 03 mai. 2025.

MADEIRA, Thais Castro. **Trabalho Escravo Doméstico No Brasil**: Uma Exploração Invisível. 2023. 64 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas em Direitos Humanos) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=14698059. Acesso em: 04 mai. 2025

MASSON, Cléber. **Direito Penal - Parte Especial (arts. 121 a 212) - Vol. 2 - 18ª Edição 2025**. 18. ed. Rio de Janeiro: Método, 2025. E-book. pág.260. ISBN 9788530996369. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530996369/>. Acesso em: 04 mai. 2025.

MESGRAVIS, Laima. **História do Brasil colônia**. São Paulo: Editora Contexto, 2015. E-book. pág.16. ISBN 9786555414165. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555414165/>. Acesso em: 03 mai. 2025.

MORENO, Sayonara. Chegada dos portugueses ao Brasil: descobrimento ou invasão? - Historiadores buscam desconstruir narrativa focada nos colonizadores. **Agência Brasil**, Brasília, 22 abr. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/geral/audio/2023->

04/chegada-dos-portugueses-ao-brasil-descobrimento-ou-invasao. Acesso em: 01 mai. 2025.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Conheça a OIT**. s.d. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit>. Acesso em 03 mai. 2025.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®)**. 9. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. pág.37. ISBN 9786553624917. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624917/>. Acesso em: 04 mai. 2025.

SAKAMOTO, Leonardo (org.). Escravidão Contemporânea. In: BALES, Kevin. **O impacto da escravidão nas mudanças climáticas**. São Paulo: Editora Contexto, 2020. E-book. p. 51-57. ISBN 9788552001713. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788552001713/>. Acesso em: 03 mai. 2025.

SAKAMOTO, Leonardo (org.). Escravidão Contemporânea. In: CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Como o Brasil enfrenta o trabalho escravo contemporâneo**. São Paulo: Editora Contexto, 2020. E-book. p. 25-29. ISBN 9788552001713. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788552001713/>. Acesso em: 03 mai. 2025.

SAKAMOTO, Leonardo (org.). Escravidão Contemporânea. In: SAKAMOTO, Leonardo. **Introdução - o trabalho escravo contemporâneo**. São Paulo: Editora Contexto, 2020. E-book. p. 6-8. ISBN 9788552001713. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788552001713/>. Acesso em: 03 mai. 2025.

SERVO, Marina Calanca. **Dos crimes contra a organização do trabalho e demais previsões criminais sobre o trabalho humano: análise à luz do princípio da vedação da proteção insuficiente**. 2020. 225 f. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2020.

SILVA, Daniel Neves. Escravidão no Brasil. **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiab/escravidao-no-brasil.htm>. Acesso em: 01 mai. 2025.

SMARTLAB. **Resgatados do Trabalho Escravo**. 2024. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoescravo/localidade/0?dimensao=prevalencia>. Acesso em: 02 mai. 2025

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTIÇA. Secretaria de Comunicação Social do TST. **Protocolo para atuação e julgamento na justiça do trabalho**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/protocolos-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 03 mai. 2025.

EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA INFANTIL NO MEIO RURAL BRASILEIRO

EXPLOITATION OF CHILD LABOR IN BRAZILIAN RURAL ENVIRONMENT

*Camila Menezes de Souza*¹⁴⁷

*Lorrana de Souza Ramos*¹⁴⁸

*Paula Duarte Tavares Rodrigues*¹⁴⁹

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é demonstrar que o trabalho infantil no Brasil está inserido no contexto social do país, especialmente no meio rural, onde a exploração de mão de obra de crianças e adolescentes tem sido uma prática comum. Demonstrou-se que, no contexto rural, crianças frequentemente são envolvidas em atividades laborais pesadas, muitas vezes em condições perigosas e prejudiciais à saúde. Por meio da revisão bibliográfica, foi possível perceber que em resposta à essa problemática, foram implementadas algumas políticas públicas com o objetivo de combater a exploração infantil e promover a proteção dos direitos das crianças. No entanto, pode-se concluir que a efetividade dessas políticas ainda é limitada e desafios persistem na garantia de condições adequadas e na eliminação do trabalho infantil, especialmente nas áreas rurais. As iniciativas governamentais buscam enfrentar essas questões, mas a aplicação e a fiscalização efetivas permanecem como pontos críticos a serem aprimorados.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Trabalho Infantil. Meio Rural. Exploração Infantil.

ABSTRACT

The objective of this research is to demonstrate that child labor in Brazil is embedded in the country's social context, especially in rural areas, where the exploitation of children and adolescents has been a common practice. It has been demonstrated that, in the rural context, children are often involved in heavy work activities, often in dangerous conditions that are harmful to their health. Through the literature review, it was possible to see that in response to this problem, some public policies were implemented with the aim of combating child exploitation and promoting the protection of children's rights. However, it can be concluded that the effectiveness of these policies is still limited, and challenges persist in ensuring adequate conditions and eliminating child labor, especially in rural areas. Government initiatives seek to address these issues, but effective enforcement and oversight remain critical areas for improvement.

Keywords: Labor Law. Child Labor. Rural Environment. Child Exploitation.

¹⁴⁷ Acadêmica do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Campus Senador Canedo. E-mail: camilamenezes0070@gmail.com.

¹⁴⁸ Acadêmica do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Campus Senador Canedo. E-mail: lorranaloh-s2@hotmail.com.

¹⁴⁹ Mestra em Direito pelo Centro Universitário do Distrito Federal. Advogada. Docente do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Evangélica do Estado de Goiás – Campus Senador Canedo. Orientadora de Trabalho de Conclusão de Curso. E-mail: profpaulatavares@gmail.com.

1. INTRODUÇÃO

A exploração da mão de obra infantil configura uma das mais graves violações dos direitos humanos, persistindo como um desafio significativo no contexto brasileiro, especialmente no meio rural. Este trabalho propõe-se a investigar as razões que explicam a maior incidência do trabalho infantil no campo, considerando fatores históricos, sociais, econômicos e culturais que perpetuam essa prática. A pesquisa busca compreender os mecanismos que sustentam essa realidade e avaliar a efetividade das políticas públicas direcionadas ao combate dessa problemática.

O objetivo principal da pesquisa é analisar o trabalho infantil no meio rural brasileiro, identificando os fatores determinantes que explicam sua prevalência, as particularidades desse fenômeno e as medidas tomadas para erradicá-lo. Para alcançar esse objetivo, serão utilizados métodos qualitativos, com base na revisão bibliográfica de estudos acadêmicos, legislações nacionais e internacionais, e relatórios de órgãos oficiais, como o IBGE e o Ministério do Trabalho. Além disso, serão examinados dados estatísticos e documentos históricos que permitam uma compreensão aprofundada do tema.

O problema de pesquisa, portanto, é entender: Quais são as razões para que a incidência de trabalho infantil seja maior no meio rural? A resposta a essa questão demanda uma análise multidimensional que abarque o contexto histórico, a configuração atual do meio rural e a eficácia das políticas públicas voltadas ao combate à exploração de crianças e adolescentes.

O trabalho está estruturado em três capítulos principais. O primeiro capítulo, abordará como o trabalho infantil foi naturalizado ao longo da história do país, destacando períodos como a escravidão, a industrialização e a expansão rural.

O segundo capítulo, analisará as características específicas do trabalho infantil no campo, as condições socioeconômicas das famílias rurais e as atividades agrícolas mais propensas à exploração de crianças.

Por fim, o terceiro capítulo, investigará os principais programas e ações governamentais implementados para reduzir o trabalho infantil no Brasil, avaliando sua eficácia e os desafios para alcançar resultados sustentáveis.

Com essa estrutura, a pesquisa espera contribuir para o debate sobre a erradicação do trabalho infantil, enfatizando a necessidade de medidas mais robustas e específicas para o meio rural. Além disso, visa fomentar reflexões sobre o papel da sociedade e do Estado na proteção dos

direitos das crianças e adolescentes, reforçando o compromisso com um futuro mais justo e inclusivo.

2. CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO INFANTIL NO BRASIL

Por trabalho infantil, compreende-se que ele faz jus a “atividades econômicas e/ou atividades de sobrevivência, com ou sem finalidade de lucro, remuneradas ou não, realizadas por crianças ou adolescentes, em idades inferiores a 16 anos” (Rodrigues; Pitaluga; 2023, Campanha, p. 164).

Considerando que o trabalho infantil implica em explorar a mão de obra de crianças e adolescentes e essa prática é vedada no Brasil, é fundamental esclarecer que atualmente, o labor infantil é proibido pela legislação brasileira, inclusive havendo previsão expressa de proteção à criança e ao adolescente na Carta Magna de 1988 (Rodrigues; Pitaluga; Campanha, 2023, p. 164).

Mas a referida proteção outrora não existia. Entre os séculos XV e XVII, o mundo passou por uma transformação econômica marcante, com a transição do sistema feudal para o capitalismo, o que alterou profundamente os modos de produção e as relações sociais. Esse processo culminou na Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XVIII e que se espalhou globalmente no século XIX. Nesse sentido:

Uma das mais infelizes consequências sociais do primeiro sistema fabril foi a exploração de mulheres e crianças. Antes da revolução industrial as crianças eram empregadas nas oficinas domésticas. Na era das máquinas e da energia a vapor o trabalho das mulheres e das crianças passou a ser utilizado em grande escala, sem qualquer preocupação com a saúde e a proteção social (Miranda, 2011, p.15).

Durante esse período, a mecanização da agricultura, da indústria e, principalmente, das fábricas, impulsionada por novas invenções, mudou drasticamente a organização do trabalho. Fica claro que:

Por isso, a preocupação do capitalista, ao empregar a maquinaria, foi a de utilizar o trabalho das mulheres e das crianças. Assim, de poderoso meio de substituir trabalho trabalhadores, a maquinaria transformou-se imediatamente em meio de aumentar o número de assalariados, colocando todos os membros da família do trabalhador, sem distinção de sexo e de idade, sob o domínio direto do capital (Marx, 1982, p.450).

Percebe-se que havia, naquela época, uma utilização da mão de obra das crianças legitimada pela sociedade. Logo, era algo extremamente comum o trabalho infantil ser explorado sem

haver qualquer preocupação quanto a sua fase de desenvolvimento (Paganini, 2011, p. 3). Nesse sentido:

O recrutamento dos pequenos grumetes variava entre o rapto de crianças judias e a condição de pobreza vivenciada em Portugal. Eram os próprios pais que alistavam as crianças para servirem nas embarcações como forma de garantir a sobrevivência dos pequenos e aliviar as dificuldades enfrentadas pelas famílias (Ramos, 1999, p.17).

A participação de crianças no mercado de trabalho é registrada desde os tempos antigos. Com o avanço da industrialização, no entanto, houve uma migração em massa das áreas rurais para as cidades, fenômeno conhecido como êxodo rural, à medida que as pessoas buscavam trabalho nas fábricas (Miranda, 2011). Sob esses termos:

Os menores ficavam sujeitos a jornadas estafantes, participando de atividades perigosas, trabalhando em ambiente nocivo à saúde, desprovidos de condições sanitárias e de higiene. Trabalhavam em minas de subsolo, fábricas metalúrgicas, de cerâmica e de tecelagem (Miranda, 2011, p.16).

A chegada dos padres jesuítas ao Brasil representou um ponto crucial na intensificação do trabalho infantil (Chambouleyron, 1999).

Assim, no dia 29 de março de 1549, desembarcaram na Vila Pereira, quatro padres e dois irmãos da Companhia de Jesus, liderados pelo padre Manuel de Nóbrega, onde estes tinham a difícil “missão” de ensinar aos pequenos os cantos religiosos, ler e escrever, bem como o valor moralizador do ofício (Chambouleyron, 1999, p. 55).

Desse modo, os padres jesuítas trouxeram o trabalho como algo que “salvaria” o ser humano e os conduziria para o céu, pois teriam todos realizado algo útil e digno para a humanidade (Custódio, 2009, p. 91). Esclarecendo tais termos:

Os aprendizes eram jovens que viviam e trabalhavam com o artesanato principal e aprendiam o ofício. A extensão do aprendizado variava de acordo com o ramo. Podia durar um ano ou prolongar-se por 12 anos. O período habitual de aprendizado variava entre dois e sete anos. Tornar-se um aprendiz era um passo sério. Representava um acordo entre a criança, seus pais e o mestre artesão, segundo o qual em troca de um pequeno pagamento (em alimento ou dinheiro) e a promessa de ser trabalhador e obediente, o aprendiz era iniciado nos segredos da arte, morando com o mestre durante o aprendizado (Huberman, 1983, p. 63).

Pelo texto acima, pode-se compreender que a situação era tão normalizada, que havia convivência da família para com a prestação de trabalho em troca de pouco dinheiro ou apenas alimento. As crianças exploradas tinham inclusive pouca idade:

O relatório da Comissão Central constata que os fabricantes começaram a empregar crianças que raramente tinham cinco, muitas vezes tinham seis, frequentemente sete anos, normalmente oito ou nove anos; que a duração do trabalho atingia muitas vezes de quatorze a dezesseis horas por dia (não incluindo as horas para refeição), que os industriais permitiam que os vigilantes batessem e maltratassem as crianças, e que eles próprios muitas vezes agiam do mesmo modo; relata-se até o caso de um industrial escocês que perseguiu a cavalo um operário de dezesseis anos que fugira, trouxe-o de volta obrigando-o a correr à sua frente à velocidade do cavalo a trote e batendo-lhe continuamente com um longo chicote (Engels, 1975, p. 207-208).

Mesmo diante de diversos testemunhos, a burguesia apresentava uma versão completamente distorcida da situação. Para eles, as crianças trabalhadoras eram felizes, não sofriam maus-tratos, mostravam-se rápidas no ambiente fabril e ainda tinham disposição para brincar em suas horas de descanso (Marx, 1994, p. 21). Tal situação foi mencionada por Karl Marx no ano de 1890, conforme se observa abaixo:

Achamos que as pessoas que realizam alternadamente trabalho noturno são tão sadias quanto as que só trabalham de dia... Opomo-nos à proibição de se empregarem menores de 18 anos em trabalho noturno, considerando o aumento das despesas e este é o único motivo. Acreditamos que este aumento iria além do limite que o negócio poderia razoavelmente superar, para se manter prospero. A mão de obra aqui é escassa e poderia tornar-se insuficiente com essa proibição (Marx, 1994, p. 296).

Por outro lado, os trabalhadores, que viviam essa realidade difícil, passaram a demandar melhores condições e a criação de leis protetivas, defendendo que o Estado não poderia mais se manter liberal e permitir que partes tão desiguais estabelecessem as regras de trabalho por conta própria. A união da classe operária, por meio dos sindicatos, foi uma das principais estratégias para pressionar o governo (Marx, 1994, p. 27).

Em, em 1927, foi promulgado o Código Mello Mattos, o primeiro destinado à proteção de menores, regulamentando o trabalho dos mais vulneráveis (Oliveira, 2014).

Art 127 - A infância e a juventude devem ser objeto de cuidados e garantias especiais por parte do Estado, que tomará todas as medidas destinadas a assegurar-lhes condições físicas e morais de vida sã e de harmonioso desenvolvimento das suas faculdades. O abandono moral, intelectual ou físico da infância e da juventude importará falta grave dos responsáveis por sua guarda e educação, e cria ao Estado o dever de provê-las do conforto e dos

cuidados indispensáveis à preservação física e moral. Aos pais miseráveis assiste o direito de invocar o auxílio e proteção do Estado para a subsistência e educação da sua prole (Brasil, 1927).

A Constituição de 1934 vetou o trabalho para menores de 14 anos, proibiu discriminação salarial com base na idade e estabeleceu restrições ao trabalho de menores de 16 anos. Durante o regime militar, uma nova Constituição foi promulgada em 1967, que, diferentemente das anteriores, fixou a idade mínima de 12 anos para o ingresso no mercado de trabalho. Ela reduziu, assim, o limite da idade para o trabalho, inalterado desde a Constituição de 1934, de 14 para 12 anos (Coelli, 2003, p. 45).

Consoante a redação do art. 158, inciso X, instituiu-se a: “proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres a estes e às mulheres” (Brasil, 1967).

Em 1979, a Lei nº 6.697 introduziu o Código de Menores, que tratava da assistência, proteção e fiscalização dos menores de 18 anos que se encontrassem em situação de vulnerabilidade, conforme estabelecido no artigo 2º daquele Código (Brasil, 1979).

Como resultado, o Estado começou a criar legislações que levavam em consideração as necessidades sociais dos trabalhadores. Assim, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, consagrou os direitos sociais, incluindo o acesso à educação, saúde, trabalho, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, além da assistência aos mais vulneráveis, estabelecendo em seu artigo 227, como sendo dever do Estado, da família e de toda a sociedade a proteção à criança, ao adolescente e ao jovem (Brasil, 1988).

Ademais, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inciso XXXIII, que se encontra inserido no capítulo II – Dos Direitos Sociais, estabelece a idade mínima para o trabalho como sendo a partir de quatorze anos (Brasil, 1988).

O Capítulo IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata detalhadamente da proteção dos menores. O artigo 402, define como menor aquele com idade entre quatorze e dezoito anos (Brasil, 1943).

A seguir, serão examinados os diferentes dispositivos da CLT que regulam a proteção aos menores. Nesse sentido:

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola (Brasil, 1943).

A próxima regulamentação, que trata do trabalho noturno, reforça o que está previsto no artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal, e visa proteger o menor de atividades que possam impactar negativamente seu desenvolvimento. É sabido que o trabalho noturno é mais extenuante do que o diurno, já que a noite é destinada ao descanso. Além disso, o sono é crucial para manter o equilíbrio psíquico, emocional e metabólico, restabelecendo a disposição para fazer as atividades do dia a dia (Marlon, 2022).

Nesse sentido, tem-se o comando da CLT, em seu artigo 404, que veda o trabalho noturno do menor de dezoito anos. Vale ressaltar que o trabalho noturno é considerado aquele compreendido entre as 22 horas e às 5 horas” (Brasil, 1943).

Além das disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece a idade mínima para entrada no mercado de trabalho, fixando o limite em 15 anos (OIT, 2002).

Os artigos iniciais deste acordo estabelecem uma idade mínima que pode ser ajustada para entre 13 e 15 anos, desde que o trabalho seja leve e não afete negativamente o desenvolvimento, a saúde ou a frequência escolar da criança. Vale trazer a seguinte reflexão:

Se existe um hiato nocivo entre a idade em que o menor geralmente termina o ciclo de educação básica é aquela em que pode ser admitida em emprego, a solução racional será ampliar-se essa educação, principalmente nas áreas profissionais, ao invés de baixa-se o limite de ingresso no mercado de trabalho (Süssekjnd, 1999, p. 270).

Em contextos em que as condições econômicas e educacionais do país são menos desenvolvidas, essa idade mínima pode ser reduzida para entre 12 e 14 anos, sempre após consulta às organizações de trabalhadores e empregadores. Adicionalmente, pode ser concedida permissão para que menores participem de atividades artísticas sem restrições de idade (OIT, 1989).

Apesar de a Convenção 138 marcar um avanço ao definir uma idade mínima para o trabalho, ela também permite diversas exceções que podem levar ao uso excessivo da mão de obra

infantil. Logo, é essencial que ocorra a investigação sobre o efetivo cumprimento das determinações da OIT acerca do combate desta problemática, pois após a ratificação voluntária torna-se praticamente uma obrigação internacional a implementação em todo o território nacional (Teresa, 2021, p. 2).

Nas Convenções nº 138 e nº 182, os países signatários assumiram o compromisso de adotar medidas imediatas para impedir e eliminar diversas formas de escravidão, trabalho forçado, exploração sexual infantil, atividades ilegais, além de qualquer prática que coloque em risco a saúde, segurança e integridade moral das crianças (OIT, 2017). Conforme definem Vilma Sousa Santana, Ligia Kiss e Anne Anderman (2019, p.1):

O trabalho infantil é uma tragédia social e humana. Mais que uma inequidade, é uma questão de injustiça. Trabalhar durante a infância nega vários direitos humanos e sociais fundamentais a um grupo vulnerável, que depende de proteção para sobreviver. A crueldade por trás do trabalho infantil vai muito além da vida presente das crianças. Afeta todo o curso de vida delas, comprometendo seu futuro e as gerações vindouras através de um ciclo vicioso persistente.

O Brasil formalizou a adesão à essa convenção através do Decreto Legislativo nº 179, de 14 de dezembro de 1999, com vigência a partir de 28 de junho de 2002. No mesmo mês de 1999, o Brasil ratificou a Convenção nº 182, que trata da Interdição das Piores Formas de Trabalho Infantil e da Ação Urgente para sua Eliminação, entrando em vigor um ano depois. No Brasil, isso se dá mediante a ratificação do instrumento internacional pelo Congresso Nacional, seguida da promulgação pela Presidência da República por meio de Decreto (Amaral, 2012).

3. O MEIO RURAL E A EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA INFANTIL

O trabalho rural é todo serviço realizado em um espaço rural e está relacionado com atividades primárias como a agropecuária e o extrativismo. O trabalho rural é exercido por trabalhadores rurais que exercem suas atividades em propriedades rurais, podendo estar vinculados ou não a um sindicato ou associação rural (Dutra Máquinas, 2023).

A Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, conhecida como a Lei do Trabalho Rural, estabelece as normas que regem as relações de trabalho no meio rural, contemplando os direitos e deveres tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores. Essa legislação define como trabalhador rural aquele que exerce atividades agrícolas, pecuárias ou florestais de forma permanente ou temporária, com a finalidade de produção ou exploração econômica, conforme preceitua seu art. 2º:

Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário (Brasil, 1973).

Entre os principais pontos, a lei busca assegurar condições dignas de trabalho, proteção à saúde e garantias salariais, estabelecendo um marco regulatório essencial para equilibrar as relações no campo. Dessa forma, o trabalho rural é regulado de modo a assegurar os direitos fundamentais aos trabalhadores e coibir abusos no ambiente rural (Lessa, 2005). No que se refere ao trabalho infantil no meio rural:

O hábito da criança ajudar na produção agrícola da família pode ter um traço cultural positivo, como acontece com famílias do sul do país, que trouxeram da Europa a tradição dos filhos levarem adiante as fazendas dos pais. Mas a faceta cruel dessa cultura aparece principalmente na região Nordeste, que possui 700 mil crianças na faixa de 5 a 13 anos trabalhando. Também na região Nordeste 73,3% das famílias que têm crianças trabalhando sobrevivem com até meio salário-mínimo. (Lessa, 2005, p.1).

No meio rural a situação de crianças e adolescentes que não estudam e apenas trabalham aumenta gradativamente, além de ser considerado um fator cultural essa prática, a infraestrutura e o meio de transporte público é praticamente inexistente, dificultando o acesso e o interesse da criança em ir até a escola. Para a criança e ao adolescente, torna-se prejudicial começar a trabalhar muito cedo com jornadas de trabalho elevadas, impedindo que desfrutem da infância, que foquem nos estudos e podendo também trazer danos em sua vida ao longo do tempo, como danos físicos e psicológicos, conforme dispõe Daniele Lessa:

É um trabalho que inicia de manhã e vai até o final da tarde. Para a extração desse coco se utiliza um machado. Elas ficam sentadas as mulheres, e as meninas acompanham desde pequenas. Elas poem esse machado entre os pés e com um cacete arremessam contra o machado e a amêndoa. Aí você pode imaginar essa cena, vários dedos sendo dilacerados. Inclusive muitas meninas adolescentes não apertam as nossas mãos. As unhas não expressam a beleza que elas gostariam que fossem expressadas (Lessa, 2005, p.1).

Por esse motivo tem-se legislação responsável por assegurar os direitos da criança e do adolescente, como por exemplo o Estatuto da Criança e do Adolescente. O ECA, em seu art. 2º, define a idade em que se considera criança e adolescente: “Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade” (Brasil, 1990).

Conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente e a Constituição Federal de 1988, menores de idade só podem realizar trabalho agrícola na condição de aprendizes, a partir dos 14 anos, desde que estejam matriculados e frequentando a escola (TST, 2020).

O cenário do trabalho infantil no Brasil continua a ser um problema crítico, afetando milhares de crianças e adolescentes em idade escolar. Embora haja esforços contínuos para combater essa prática, os números ainda são alarmantes, conforme informações a seguir:

Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que mais de 1,8 milhão de crianças e adolescentes, entre 5 e 17 anos, estão envolvidos em alguma forma de trabalho infantil no país, muitas vezes em condições perigosas e insalubres. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral (Pnad Contínua), entre os 1,40 milhão de adolescentes brasileiros de 14 a 17 anos ocupados no primeiro trimestre de 2024, 1,12 milhão estavam envolvidos em trabalho infantil, representando diretamente 79,8% deste grupo. Em termos simples, significa que quatro em cada cinco adolescentes nesta faixa etária trabalham em condições consideradas como trabalho infantil (ABRINQ, 2024).

Vale ressaltar que essa prática está muito ligada com a cultura, crença e tradição, atingindo as famílias de baixa renda, principalmente no meio rural, onde a pobreza é o principal fator para a exploração da mão de obra infantil. De acordo com Marin:

Sob a perspectiva formal, diversas atividades desenvolvidas por crianças no âmbito da agricultura familiar foram enquadradas nas piores formas de trabalho infantil. Esse fato gerou, conforme pesquisas de Schneider (2005) e Marin et al. (2012), constrangimento moral, indignação e questionamento entre agentes sociais vinculados ao movimento sindical de trabalhadores na agricultura, que desencadearam manifestos de discordância da vinculação da agricultura familiar à exploração de trabalho infantil. Pela mediação de pesquisadores, aqueles agentes sindicais procuravam evidenciar que o trabalho executado por crianças em unidades de agricultores familiares tem caráter de “ajuda”, cujos princípios são educação e socialização, se diferenciando legal e sociologicamente do trabalho assalariado, objetivado sob os rigores de relações de expropriação, precarização e disciplinamento dos trabalhadores infantis (Marin, 2018, p. 46-58).

Brandão (1986, p. 45) afirmou: “não é sequer imaginada a possibilidade de uma criança após os seis anos de idade (quando não antes) não ser pouco a pouco incorporada às atividades de trabalho e produção da família”. Segundo o autor, a ajuda dos filhos nos trabalhos domésticos e agrícolas decorria da necessidade de redução de custo com a contratação de trabalhadores assalariados e da possibilidade de parte dos trabalhos ser realizado por crianças e, com melhor rendimento, por adolescentes. Dessa forma, o trabalho da criança gerava mais autonomia da unidade familiar diante do trabalho externo e reduzia os custos de produção, tornando-se

recurso produtivo, pois “um filho normalmente produz mais para a família do que consome” (Brandão, 1986, p. 45).

O trabalho infantil pode causar diversas lesões graves nas crianças. Em casas de farinha, é comum que os pequenos sofram ferimentos sérios ao manusear facões para descascar mandioca, com alguns chegando a perder dedos, conforme posicionamento de Denise Farias e James Farias (2019). Nesse sentido:

Entretanto, verifica-se, atualmente, no Brasil, um equivocado e retrógrado discurso de louvação ao trabalho de crianças e adolescentes. Os exemplos dados são os mais variados, seja de relatos antigos de trabalho em comércio ou em propriedade de sua família. Ora, este não é o cerne do problema. Há aqui uma distorção típica da era da pós-verdade. O problema real está no trabalho assalariado prestado por milhões de menores para terceiros, o que é proibido pela Constituição, pela lei e por convenções internacionais das quais o Brasil é signatário, juntamente com centenas de países. É provável que todos nós ou nossos filhos ajudem nas tarefas normais da casa e nisso não há problema algum. Ao contrário, é importante para ajudar em sua formação moral e pessoal, inclusive por perceber e valorizar a importância do trabalho humano. O problema passa a existir quando crianças trabalham precoce e irregularmente, quase sempre por necessidade financeira e depois abandonam a escola, comprometendo seu futuro. Um trabalhador sem qualificação apenas engrossará o exército industrial de reserva e eternizará o que se chama de ciclo improdutivo. E isso é ruim para toda a sociedade, que terá mais um trabalhador sem formação educacional e com dificuldades de empregabilidade duradoura. É necessária, assim, a desmitificação de que o trabalho quanto mais cedo iniciado é melhor. O que é melhor quanto mais cedo iniciada e mais longa for é a educação, essa sim, um direito inegociável (Farias; Farias, 2019, p. 47).

O PETI (Programa de Erradicação do trabalho Infantil) foi criado em 1996 pelo governo brasileiro, com o objetivo de erradicar as crianças envolvidas nas piores formas de trabalho infantil e que pudessem deixar o mercado e voltassem a atenção para a chamada “jornada escolar ampliada”, consoante Denise Farias e James Farias (2019) que explicam ainda:

De fato, muitas famílias brasileiras beneficiam-se do “trabalho” das crianças que se situam na linha da pobreza, aparentemente sob o argumento de que estão “ajudando” suas famílias. Obviamente, isso não é solução, mas, infelizmente, é culturalmente aceito sem maiores resistências tanto pela população de baixa renda, quanto pelas pessoas que usam a mão de obra infanto-juvenil (Farias; Farias, 2019, p. 43).

Atualmente, as noções predominantes sobre infância e direitos infantis foram desenvolvidas pela atuação de agentes sociais associados a organizações internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU), o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Desde o pós-guerra, essas entidades têm se empenhado na

globalização dos direitos das crianças, dedicando-se a promover debates e a incorporação de convenções e tratados nos sistemas jurídicos e constitucionais (UNICEF, 2023). Sob tais termos:

Nas últimas décadas, o Brasil promoveu um forte processo de inclusão de crianças e adolescentes nas políticas públicas. Entretanto, uma significativa parcela da população continua excluída. Por isso, em seu programa de cooperação com o governo brasileiro para o período de 2017 a 2023, o UNICEF concentra seus esforços nas meninas e meninos mais vulneráveis e excluídos, com foco especial nas crianças e nos adolescentes que são vítimas de formas extremas de violência (UNICEF, 2023).

No início dos anos 1990, vários agentes sociais, tanto do setor público quanto privado, engajados no combate às formas abusivas de exploração do trabalho infantil, estabeleceram fóruns para discussão, conscientização e mobilização da sociedade para enfrentar esse problema social. Nesse sentido: “Como resultado, foram implementadas políticas destinadas a erradicar o trabalho infantil e a promover a educação, com a premissa de que “lugar de criança é na escola e não no trabalho” (Neves, 1999; Marin, 2005, p.1).

A exigência de escolarização e a observância das leis servem como base para desenvolver uma visão compartilhada, estabelecer normas sociais e implementar ações voltadas para a erradicação do trabalho infantil.

Vale ressaltar que a Convenção 182 da OIT, de 1999, introduziu importantes definições sobre tipos de trabalho infantil socialmente inaceitáveis, influenciando as percepções sobre o trabalho realizado por crianças em unidades de produção familiar no Brasil (Marin, 2010). Ou seja:

Essa Convenção definiu as “piores formas de trabalho infantil”, divididas em quatro principais categorias: a) as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão; b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de materiais ou espetáculos pornográficos; c) utilização, demanda e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas; d) trabalhos que, por sua natureza ou circunstância de execução, são prejudiciais à saúde, segurança e moral da criança (Marin, 2010, p.1).

Consoante definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelo Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC):

O trabalho infantil referido pela OIT, além disso, consiste em um trabalho que interfere na educação das meninas e meninos, seja privando-os da oportunidade de ir para a escola, forçando – os a sair da sala de aula prematuramente, ou exigindo que eles tentem combinar a frequência na escola com longas horas de trabalho pesado (Lima, 2004, p.12).

Legislações e políticas públicas frequentemente buscam estabelecer uma visão universalizada sobre a infância e o trabalho, criando uma base comum para a mobilização de diversos agentes sociais empenhados na luta contra a violência, negligência e exploração infantil. Ademais:

As raízes dessa servidão podem estar na privação econômica das famílias de onde essas crianças provêm - em alguns casos, os próprios pais encontram-se em alguma situação de sujeição aos empregadores - e, além do perverso problema do trabalho infantil, há a barbaridade de haver crianças sendo forçadas a fazer as coisas (Amartya, 2010, p.132).

A cidade de Minas Novas, localizada no interior de Minas Gerais, enfrenta desafios sociais comuns em áreas rurais, incluindo o alarmante índice de trabalho infantil. Com uma população de pouco mais de 30 mil habitantes, a exploração de mão de obra infantil em diversas formas, como o trabalho doméstico, rural e até mesmo a venda de produtos nas ruas, faz parte da realidade de muitas crianças e adolescentes da região. Essa situação reflete um problema maior em todo o estado, onde mais de 288 mil jovens são submetidos a condições de trabalho que comprometem seu desenvolvimento e educação (Circuito, 2024), veja-se:

A situação se agrava quando se consideram os números do estudo “O trabalho infantil no Brasil”, do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil. Em 2019, já havia 288.358 crianças e adolescentes trabalhando no Estado, um número alarmante. No contexto nacional, os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2022 apontam para 1,9 milhão de casos, evidenciando uma crise que persiste e cresce (Circuito, 2024).

O projeto tem como objetivo resgatar crianças e adolescentes do ciclo de trabalho infantil, oferecendo alternativas socioeducativas e promovendo atividades no contraturno escolar.

No início, tínhamos muitas crianças que não participavam, pois os pais falavam que eles tinham que trabalhar mesmo. Mas depois, com o projeto eles foram mudando essa visão. Recebemos relatos de pais que falavam que trabalharam na infância e, por isso, não tiveram a oportunidade de estudar, e que não queriam que os filhos passassem pela mesma situação (ABRINQ, 2018).

Percebe-se que essa iniciativa buscou conscientizar tanto as crianças quanto suas famílias sobre os perigos do trabalho infantil e a importância da educação como caminho para um futuro melhor. Dessa forma:

Se ele ajuda nas tarefas de casa, isso não configura trabalho infantil, como por exemplo, ele arrumar a cama dele, lavar a louça que sujou ou ajudar na organização. A partir do momento que ele passa a ter responsabilidades por

essas tarefas e passa a fazê-las sozinho, aí sim passa a ser considerado trabalho infantil (ABRINQ, 2018).

O Projeto Melhor de Mim foi encerrado, mas a organização continua promovendo ações e beneficiando crianças e famílias. Apesar dos avanços na redução do trabalho infantil nos últimos anos, os dados de 2022 revelam um retrocesso preocupante, com um aumento significativo no número de crianças e adolescentes envolvidos nessa condição, evidenciando um desafio persistente na garantia dos direitos da infância no Brasil, conforme análise feita pelo IBGE e exposto a seguir:

Em 2022, o Brasil tinha 1,9 milhão de crianças e adolescentes com 5 a 17 anos de idade (ou 4,9% desse grupo etário) em situação de trabalho infantil. Esse contingente havia caído de 2,1 milhões (ou 5,2%) em 2016 para 1,8 milhão (ou 4,5%) em 2019, mas cresceu em 2022.

Entre 2019 e 2022, a população do país com 5 a 17 anos de idade diminuiu 1,4%, mas o contingente desse grupo etário em situação de trabalho infantil aumentou 7,0%.

Em 2022, havia 756 mil crianças e adolescentes exercendo as piores formas de trabalho infantil, que envolviam risco de acidentes ou eram prejudiciais à saúde e estão descritas na Lista TIP.

Em 2022, entre as crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil, 23,9% tinham de 5 a 13 anos; 23,6% tinham 14 e 15 anos e 52,5% tinham 16 e 17 anos de idade.

Entre os adolescentes com 16 a 17 anos em situação de trabalho infantil, 32,4% trabalhavam durante 40 horas ou mais por semana.

As crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil do sexo masculino (65,1%) predominavam em relação ao sexo feminino (34,9%).

Cerca de 76,6% dos adolescentes de 16 e 17 anos trabalhando em atividades econômicas estavam na informalidade, o equivalente a 810 mil trabalhadores infantis informais. Foi o maior percentual de informalidade para esse grupo desde o início da série histórica, em 2016.

A proporção de pretos ou pardos em trabalho infantil (66,3%) superava o percentual desse grupo no total de crianças e adolescentes do país (58,8%). Já a proporção de brancos em trabalho infantil (33,0%) era inferior à sua participação (40,3%) no total de crianças e adolescentes.

O rendimento das meninas em situação de trabalho infantil (R\$ 639) era equivalente a 84,4% do rendimento dos meninos (R\$ 757) nessa situação.

O rendimento das crianças e adolescentes pretos ou pardos em trabalho infantil (R\$ 660) era equivalente a 80,8% do rendimento das crianças e adolescentes brancos (R\$ 817) nessa situação (IBGE, 2024).

Muitas dessas crianças estão expostas a situações de risco, enfrentando jornadas de trabalho em condições perigosas e insalubres, o que compromete não apenas sua saúde e segurança, mas também seu direito à educação e ao desenvolvimento pleno, nesse sentido:

Em um levantamento da Fundação Abrinq, identificou-se que 44% dos adolescentes de 14 a 17 anos que trabalham estão envolvidos nas piores formas de trabalho infantil, conforme a Lista TIP, que identifica essas condições extremas.

Ainda de acordo com os dados do IBGE, consolidados na Pnad Contínua, e analisados pela Fundação Abrinq, a análise da distribuição do trabalho infantil por faixa etária revela uma tendência preocupante: à medida que crescem, as proporções de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil aumentam consideravelmente. Isso amplia a probabilidade de ingressarem no mercado de trabalho de maneira precoce e irregular.

É importante ressaltar que, no Brasil, o trabalho é uma atividade proibida para menores de 14 anos. De acordo com a legislação, entre os 14 e os 16 anos, o adolescente pode trabalhar como aprendiz. Já com 16 e 17 anos, o adolescente pode trabalhar, desde que não realize nenhuma atividade noturna, perigosa ou insalubre (ABRINQ, 2024).

Os dados apresentados evidenciam um cenário alarmante no que se refere ao trabalho infantil no Brasil, destacando a vulnerabilidade crescente de adolescentes à medida que avançam na faixa etária. Apesar das restrições legais que proíbem o trabalho antes dos 14 anos e regulamentam atividades para jovens entre 14 e 17 anos, a realidade mostra que muitos acabam inseridos em ocupações irregulares e, frequentemente, em condições extremas, conforme previsto na Lista TIP. Essa tendência reforça a necessidade urgente de políticas públicas mais eficazes, capazes de prevenir o ingresso precoce no mercado de trabalho e assegurar que os direitos fundamentais das crianças e adolescentes sejam respeitados, protegendo-os de riscos que comprometem sua saúde, segurança e desenvolvimento integral.

4. POLÍTICAS PÚBLICAS E A EFETIVIDADE DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA INFANTIL

A exploração do trabalho infantil é um desafio persistente que afeta milhões de crianças no Brasil e no mundo, especialmente em áreas rurais. Diante desse cenário, as políticas públicas desempenham um papel crucial na tentativa de erradicar essa prática, com iniciativas voltadas para educação, proteção social e fiscalização trabalhista (Mendes, 2024).

No entanto, a efetividade dessas políticas ainda gera debates acirrados, uma vez que, apesar dos avanços alcançados, persistem lacunas na implementação e no alcance dessas ações. Quais são os fatores que limitam a plena eficácia dessas medidas? Como o Estado e a sociedade

podem, de forma conjunta, melhorar os resultados no combate ao trabalho infantil? Essas são questões centrais que precisam ser discutidas para uma melhor compreensão e aprimoramento das políticas públicas no Brasil.

A proteção da criança contra a exploração econômica e o trabalho perigoso é um princípio fundamental para garantir seu desenvolvimento integral. É dever dos Estados assegurar que nenhuma criança seja submetida a condições laborais que ameacem sua saúde, sua segurança ou que interfiram no seu direito à educação. No ano de 1989, a Convenção sobre os Direitos da Criança determinou em seu artigo 32 que:

Os Estados Partes reconhecem o direito da criança de ser protegida contra a exploração econômica e contra a realização de qualquer trabalho que possa ser perigoso ou interferir em sua educação, ou que seja prejudicial para sua saúde ou para seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social (ONU, 1989).

No ano seguinte, a legislação brasileira avançou estabelecendo diretrizes claras para proteger os direitos de crianças e adolescente no contexto laboral, especialmente no que diz respeito à proibição de qualquer forma de trabalho para menores de 14 anos, exceto na condição de aprendiz. Essa medida colacionada no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) visa garantir que o ingresso no mercado de trabalho seja feito de maneira gradual e protegida, resguardando a educação e o desenvolvimento dos jovens. Além disso, a legislação prevê normas especiais para adolescentes entre 14 e 18 anos, buscando evitar que eles sejam expostos a atividades que possam comprometer sua saúde, segurança ou integridade física e mental, reforçando o compromisso com a profissionalização segura e responsável. Conforme estabelecido no ECA:

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei (Brasil, 1990).

Desde 2000, o Brasil tem implementado leis mais rigorosas e abrangentes, além de estabelecer programas voltados ao combate do trabalho infantil, visando garantir a efetivação da proteção integral de crianças e adolescentes prevista no artigo 227 da Constituição Federal. O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – PETI, de acordo com a análise de Oliveira (2012, p. 25) atua em três eixos básicos: a transferência direta de renda; serviço de convivência familiar; acompanhamento da família. Conforme defendido por Giosa (2010, p. 55) as disposições desse

Programa são claras ao responsabilizar a família na retirada das crianças em situação de trabalho infantil.

Para Custódio (2006, p. 2010) o programa de combate ao trabalho infantil proposto pelo governo não é eficaz, pois traz a marca da tradição da política pública brasileira, de uma cultura de caridade, de filantropia e assistencialismo. O próprio Governo Federal elaborou uma análise sobre a aplicabilidade do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil, detalhando assim problemas relacionados à ineficácia, veja-se:

- a) A legislação vigente possui lacunas e contradições, principalmente na identificação das piores formas de trabalho infantil;
- b) Nem o Poder Público, nem a sociedade não assumiram a erradicação do trabalho infantil como prioridade, demonstrando que os atores do sistema de garantia dos direitos das crianças e adolescentes são pouco capacitados;
- c) Há dificuldades na articulação de programas e planos, apresentando deficiências na inclusão de atendimento às crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil;
- d) Alta dificuldade de fiscalização principalmente pela presença de atividades ilegais como o narcotráfico e exploração sexual, bem como a persistente visão familiar de inviolabilidade absoluta do domicílio, setor onde mais ocorre o trabalho infantil (Brasil, Plano, 2011, p. 22).

Esse quadro reforça a necessidade de ações mais efetivas para erradicar o trabalho infantil no país e assegurar o cumprimento dos direitos fundamentais das crianças e adolescentes. Ainda que seja difícil hierarquizar a gravidade das piores formas de trabalho infantil, é possível reconhecer padrões e características que permeiam essas atividades, todas marcadas por violações profundas dos direitos de crianças e adolescentes:

Quando uma criança desempenha trabalho infantil doméstico ela faz parte do grupo das crianças esquecidas – principalmente as meninas, que aprendem que é tarefa somente delas servir os moradores da casa – trabalham em regime de servidão, são vulneráveis e exploradas, estando expostas a castigos e abusos físicos e sexuais – muitas vezes vistos como parte das funções do trabalho (Desenvolvimento social, 2021).

Existe, ainda, a preocupação com o trabalho infantil em atividades ilícitas:

Quando o trabalho é em atividades ilícitas, geralmente é relacionado ao tráfico de drogas e a criança não só é privada de seus direitos fundamentais como a proteção parental, brincar, estudar, como também é exposta ao risco de vida e integridade física. O processo de retirada dessas crianças do trabalho ilícito é complexo e exige intensa colaboração de múltiplos agentes e políticas públicas (Desenvolvimento social, 2021).

A exploração do trabalho infantil assume formas devastadoras, que variam de acordo com o ambiente e as condições a que as crianças são submetidas, gerando graves consequências para sua saúde física, mental e social:

O trabalho infantil que envolve exploração sexual também apresenta sérios riscos a saúde sujeitando as vítimas a doenças sexualmente transmissíveis, gravidez e é geralmente associado ao uso de drogas. No trabalho escravo, ou trabalho forçado, o dano vai além da exposição a condições precárias, também expõe as vítimas a riscos para a saúde, segurança e integridade física, abalo moral e psicológico e exploração. Os casos mais comuns no Brasil acontecem em minas de carvão vegetal em Minas Gerais e Bahia e plantações de cana-de-açúcar no Espírito Santo e alguns estados do Nordeste. A agricultura e a indústria também são grandes geradoras de impacto na saúde de crianças expostas a esse tipo de trabalho. Problemas respiratórios e mutilação por conta do uso indevido de ferramentas como o facão são os mais comuns. Essas crianças e adolescentes ainda são expostas a picadas de cobras e insetos, bem como lesões causadas por levantamento de peso maior do que a estrutura física delas pode suportar. No trabalho infantil de rua é quase impossível que as vítimas consigam frequentar a escola e ter acesso ao mais básico dos recursos como a alimentação. Muitas crianças e adolescentes nessa situação apresentam desnutrição, doenças de pele, tétano e intoxicação alimentar (Desenvolvimento social, 2021).

É relevante salientar que a legislação brasileira sobre o trabalho infantil está alinhada com as diretrizes atuais da Convenção sobre os Direitos da Criança, da Organização das Nações Unidas (ONU), bem como com as Convenções nº 138 e nº 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Vale destacar que:

na Convenção da ONU de 1989, o art. 32 estabelece que não será permitido nenhum tipo de exploração econômica da criança (até os 18 anos), considerando como exploração qualquer espécie de trabalho que prejudique a escolaridade básica (BRASIL, 2009, p. 08).

Seguindo Vieira (2009), houve uma preocupação de que a ratificação da Convenção pudesse acabar por legitimar a existência de determinadas formas de trabalho infantil, já que ela não englobaria todas as modalidades, limitando-se apenas às piores formas previstas na Lista TIP. A autora ressalta que a responsabilidade de abordar essa questão recai sobre a sociedade civil, trabalhadores, empregadores e organismos internacionais. Nesse contexto, Vieira (2009) enfatiza que a ratificação da Convenção 138 seria de maior importância, por abranger todas as formas de trabalho infantil. Em pesquisa realizada com gestores e representantes de organizações envolvidas na erradicação do trabalho infantil, foi possível observar:

[...] de acordo com a avaliação de uma das pessoas entrevistadas, a lista elaborada conseguiu ser bem abrangente, elencando centenas de tipos de

atividades ligadas à: agricultura, pecuária, silvicultura e exploração florestal; pesca; indústria extrativa; indústria de transformação; construção; comércio (reparação de veículos automotores objetos pessoais e domésticos); transporte e armazenagem; saúde e serviços sociais; serviços coletivos, sociais, pessoais e outros; serviço doméstico; trabalhos prejudiciais à moralidade; levantamento de cargas; ao ar livre, com exposição ao sol, chuva, frio; em alturas superiores a 2 metros; manuseio de produtos químicos; em espaços confinados, etc. (Vieira, 2009, p. 42).

As análises da exploração do trabalho infantil, especialmente no contexto brasileiro, revelam a complexidade desse problema e a necessidade urgente de ações mais eficazes. Apesar dos avanços legais, como a ratificação das Convenções nº 138 e nº 182 da OIT, as políticas públicas enfrentam obstáculos significativos em sua implementação e fiscalização. As lacunas legislativas, a falta de capacitação de agentes responsáveis, e a visão cultural que normaliza o trabalho infantil em certas áreas, sobretudo nas zonas rurais, dificultam o pleno cumprimento dos direitos das crianças. Para erradicar essa prática, é imprescindível que o Estado, a sociedade civil e os empregadores trabalhem de forma conjunta, investindo em educação, proteção social, fiscalização efetiva e conscientização, a fim de garantir um futuro digno e seguro para todas as crianças e adolescentes.

O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) é uma iniciativa essencial para proteger crianças e adolescentes de trabalhos que colocam em risco sua saúde, segurança e desenvolvimento. Lançado em 1996, o programa combina transferência de renda para famílias vulneráveis com a exigência de que os filhos frequentem a escola e estejam fora de atividades laborais inadequadas. Além disso, promove atividades educativas e culturais em Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) e Centros Especializados (CREAS), reforçando vínculos sociais e oferecendo suporte para o pleno desenvolvimento das crianças (Rodrigues, 2017).

Apesar de avanços significativos, o trabalho infantil ainda é uma realidade em muitas regiões do Brasil, especialmente em áreas rurais e periferias urbanas. Para que o PETI alcance maior eficácia, é indispensável fortalecer a fiscalização, ampliar o acesso a oportunidades educacionais e enfrentar as causas estruturais da pobreza (Rodrigues, 2017). O programa tem sido um instrumento crucial na garantia dos direitos previstos pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), mas seu pleno sucesso exige o engajamento conjunto de governos, sociedade civil e instituições privadas.

O Programa Comunidade Solidária foi uma iniciativa governamental brasileira lançada na década de 1990 com o objetivo de enfrentar questões estruturais como a fome, a miséria e a

exclusão social, promovendo o desenvolvimento humano e a integração social das populações mais vulneráveis. O programa adotou uma abordagem integrada e participativa, buscando articular esforços entre o governo, a sociedade civil e o setor privado para implementar políticas públicas que garantissem acesso a direitos fundamentais como alimentação, saúde, educação e moradia (Franco, 1997).

Entre suas ações, destacaram-se projetos voltados para a segurança alimentar, geração de renda, fortalecimento da agricultura familiar e ampliação do acesso à educação básica. Ao promover parcerias com organizações comunitárias, o Comunidade Solidária incentivou soluções locais para problemas sociais, priorizando regiões com baixos indicadores socioeconômicos (Franco, 1997). Embora tenha enfrentado desafios em sua implementação, o programa contribuiu para a criação de um modelo de governança participativa e para o debate sobre políticas públicas voltadas à redução das desigualdades no Brasil.

A Lei nº 10.097/2000, conhecida como a Lei da Aprendizagem, estabelece diretrizes importantes para a proteção de jovens no mercado de trabalho no Brasil. De acordo com a norma, é proibido qualquer tipo de trabalho para menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos (Brasil, 2000). A legislação tem como objetivo principal proteger adolescentes de atividades que possam comprometer sua saúde, segurança e desenvolvimento, ao mesmo tempo em que incentiva sua formação profissional por meio do aprendizado.

Na condição de aprendiz, o jovem deve estar matriculado em uma instituição de ensino e ter seu trabalho vinculado a um programa de formação técnico-profissional (Brasil, 2000). O contrato de aprendizagem, previsto pela lei, garante direitos trabalhistas e previdenciários ao adolescente, assegurando que sua jornada seja compatível com os estudos e limitada a atividades que não representem risco. Dessa forma, a Lei nº 10.097/2000 busca equilibrar a necessidade de proteger os jovens com a possibilidade de sua inclusão social e profissional, criando condições para o desenvolvimento de suas capacidades e habilidades.

Já o Decreto nº 6.481/2008 regulamenta no Brasil as disposições da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil. Esse decreto é especialmente conhecido por estabelecer a Lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil), que enumera as atividades consideradas prejudiciais à saúde, segurança e ao desenvolvimento moral de crianças e adolescentes (Brasil, 2008). A lista abrange trabalhos em ambientes insalubres, perigosos, degradantes ou que envolvam exploração sexual, tráfico de drogas e outras formas de violência (Brasil, 2008).

A Lista TIP serve como referência para políticas públicas e ações de fiscalização no combate ao trabalho infantil, orientando os órgãos responsáveis a priorizarem a erradicação dessas atividades. Além disso, o decreto estabelece mecanismos para identificar e proteger crianças e adolescentes encontrados nessas condições, garantindo-lhes acesso à educação, saúde e assistência social. Assim, o Decreto nº 6.481/2008 reforça o compromisso do Brasil com a proteção integral de seus menores, promovendo ações que assegurem seus direitos fundamentais e combatam práticas que perpetuam ciclos de exploração e vulnerabilidade.

Apesar dos avanços alcançados, o pleno êxito dessas iniciativas depende de uma abordagem integrada que fortaleça a fiscalização, amplie o acesso à educação e enfrente as raízes da pobreza e desigualdade. A proteção e promoção dos direitos de crianças e adolescentes exigem o engajamento contínuo de governos, sociedade civil e setor privado. Somente por meio de esforços coletivos será possível romper ciclos de exploração e assegurar um futuro mais digno e inclusivo para as gerações mais jovens.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo apresentado aborda a exploração da mão de obra infantil no meio rural brasileiro, estruturando a discussão em torno de três dimensões principais. Primeiramente, no contexto histórico do trabalho infantil no Brasil, são examinadas as condições econômicas, culturais e sociais que perpetuaram a naturalização dessa prática ao longo das décadas, com especial atenção à ausência de políticas estruturantes durante períodos históricos críticos. Em seguida, o estudo enfoca o meio rural como cenário predominante dessa exploração, evidenciando como fatores como a pobreza, a informalidade e o baixo acesso à educação tornam as crianças vulneráveis ao trabalho precoce em atividades insalubres e extenuantes. Por fim, analisa-se a efetividade das políticas públicas, como o PETI e o Decreto nº 6.481/2008, na mitigação dessa prática, destacando avanços e lacunas que ainda dificultam a erradicação do problema.

O artigo responde ao problema de pesquisa ao demonstrar a complexidade do trabalho infantil no meio rural, articulando elementos históricos, estruturais e institucionais. Contudo, embora identifique os desafios das políticas públicas e a relevância das iniciativas existentes, a análise carece de dados mais concretos sobre o impacto das ações implementadas e de uma avaliação mais detalhada dos entraves para sua plena execução.

Assim, o estudo contribui significativamente para o entendimento do tema, mas evidencia a necessidade de aprofundar a pesquisa em aspectos como a articulação interinstitucional e os

resultados das fiscalizações, de modo a indicar caminhos mais eficazes para a erradicação do trabalho infantil no meio rural.

REFERÊNCIAS

- ABRINQ, Fundação. **Sonhos roubados pelo Trabalho Infantil**. Acesso em: <https://www.fadc.org.br/noticias/sonhos-roubados-pelo-trabalho-infantil> 05, set, 2024
- AGRONEGÓCIO BRASILEIRO EMPREGA MAIS DE 19 MILHÕES DE PESSOAS. Canal agro, 2023. Disponível em: <https://summitagro.estadao.com.br/noticias-docampo/agronegocio-brasileiro-emprega-mais-de-19-milhoes-de-pessoas/>. Acesso em: 26 ago. 2024.
- ALBUQUERQUE, Natalia Rocha Alves. **Aspectos do trabalho infantil no Brasil e sua influência na educação**. 2014 (On-line). Disponível em: <https://oabce.org.br/2014/09/aspectos-do-trabalho-infantil-no-brasil-e-sua-influencia-na-educacao/>. Acesso em: 01 set. 2024.
- BRANDÃO, C. R. **Parentes e parceiros: relações de parentesco e relações familiares de produção entre camponeses de Diolândia**. In: BRANDÃO, C. R.; RAMALHO, J. R. (Orgs.). *Campepinato goiano: três estudos*. Goiânia: Editora UFG, 1986. p. 15-82.
- BRASIL, Câmara dos Deputados. **Trabalho infantil: serviço rural mutila e deixa crianças fora da escola**. Rádio Câmara, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/radio/programas/257687-trabalho-infantil2-servico-rural-mutila-e-deixa-criancas-fora-da-escola/>. Acesso em: 26 ago. 2024.
- BRASIL, Governo do Estado de São Paulo. **Trabalho Infantil: tipos e consequências**. Disponível em: <https://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/trabalho-infantil-tipos-e-consequencias/>. Acesso em: 15 set. 2024.
- BRASIL. **DECRETO Nº 6.481, DE 12 DE JUNHO DE 2008**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm. Acesso em: 9 dez. 2024.
- BRASIL. Lei nº 5.889, **Lei do Trabalho Rural**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm. Acesso em: 20 set. 2024.
- BRASIL. **Lei nº 6.697, de 10 de outubro de 1979**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6697.htm. Acesso em: 06 set. 2024.
- BRASIL. **LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 10 dez. 2024.
- CAMPOS, Marco Antônio Lopes. **Proposições jurídicas: fonte de proteção social do trabalho infantil**. São Paulo: Ltr, 2012.
- CHAMBOULEYRON, Rafael. *Jesuítas e as crianças no Brasil quinhentista*. In: PRIORE, Mary Del (Org). *História das Crianças no Brasil*. São Paulo: Contexto, 1999.
- COELLI, Regina. **Idade e Trabalho Uma abordagem sócio-jurídica sobre a limitação da faixa de idade para o trabalho no Brasil**. Recife/ Teresina. 2003. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4842/1/arquivo7190_1.pdf. Acesso em: 12 set. 2024

- CUSTÓDIO, André Viana; VERONESE, Josiane Rose Petry. **Crianças Esquecidas: o trabalho infantil doméstico no Brasil**. Curitiba: Multidéia, 2009.
- DUTRA MÁQUINAS. **Trabalho rural: o que é? Quais são as profissões?** Veja. Dutra Máquinas Blog, 2023. Disponível em: <https://www.dutramaquinas.blog.br/trabalho-rural-o-que-e-quais-sao-as-profissoes-veja/>. Acesso em: 26 ago. 2024.
- ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora em Inglaterra**. Portugal: Editorial Presença, 1975.
- FARIAS, Denise de Fátima Gomes de Figueiredo Soares; FARIAS, James Magno Araújo. **Brasil sem trabalho infantil**. In: James Magno Araújo Farias (org). São Paulo: LTr, 2019.
- FRANCO, Augusto de. **COMUNIDADE SOLIDÁRIA: um projeto que tem tudo para não 'dar certo'**. São Paulo, 1997. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v11n03/v11n03_08.pdf. Acesso em: 9 dez. 2024.
- HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. 21.ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1986.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). De 2019 para 2022, trabalho infantil aumentou no país. Agência de Notícias IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de-2019-para-2022-trabalho-infantil-aumentou-no-pais>. Acesso em: 27 ago. 2024.
- LESSA, Daniela. **Trabalho Infantil: Serviço rural mutila e deixa crianças fora da escola**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/radio/programas/257687-trabalho infantil 2---servico-rural-mutila-e-deixa-criancas-fora-da-escola>. Acesso em: 2 set. 2024.
- MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Amaldo; VIANA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1999.
- MARIN, Joel Orlando Bevilaqua. **Infância rural e trabalho infantil: concepções em contexto de mudanças. Desidades**. Rio de Janeiro, n. 21, p. 46-58, dez. 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2318-92822018000400004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 01 set. 2024.
- MARIN, Joel Orlando Bevilaqua. **Infância rural e trabalho infantil: concepções em contexto de mudanças. Desidades**. Rio de Janeiro, n. 21, p. 1, dez. 2010. Disponível em: https://desidades.ufrj.br/featured_topic/infancia-rural-e-trabalho-infantil-concepcoes-em-contexto-de-mudancas/ Acesso em: 22 set. 2024.
- MARLON, Rosângela. **Trabalho noturno: Influência do sono na saúde dos profissionais da Enfermagem**. Disponível em: <https://www.ufsm.br/midias/arco/trabalhonoturno-influencia-sono-saude-profissionais-enfermagem>. Acesso em: 12 set. 2024.
- MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política: livro I**. 33. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982.
- MEDINA, Rosa Flores. **Perfil del trabajo infantil doméstico en Brasil, Colombia, Paraguay y Perú**. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), 2004.

- MENDES, Rafael Pereira da Silva. **"Trabalho infantil"**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/trabalho-infantil.htm>. Acesso em: 10 dez. 2024.
- MIRANDA, Ethel Bezerra Guimarães. **Evolução Histórica do Trabalho da Criança e do Adolescente**. Fortaleza. Junho. 2011.
- OLIVEIRA, Josiane Toledo. **O CÓDIGO DE MENORES MELLO MATTOS DE 1927: A CONCEPÇÃO DE MENOR E DE EDUCAÇÃO NO PERÍODO DE 1927 A 1979**. Disponível em: <https://www.uel.br/ceca/pedagogia/pages/arquivos/2014%20JOSIANE%20TOLEDO%20OLIVEIRA.pdf>. Acesso em: 20 out. 2024.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 169**. 1989. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/513>. Acesso em: 24 jun. 2024.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O que é trabalho decente**. 2017. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>. Acesso em: 27 jun. 2024.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Paraguay y Perú: contexto, estudios y resultados**. 2004.
- RAMOS, Fábio Pestana. A história trágico-marítima das crianças nas embarcações portuguesas do século XVI. In: PRIORE, Mary Del (Org). **História das Crianças no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1999.
- RODRIGUES, Gabriela. **Conheça o PETI, Programa de Erradicação do Trabalho Infantil**. 2017. Disponível em: <https://livedetrabalho infantil.org.br/noticias/reportagens/conheca-o-peti-programa-de-erradicacao-do-trabalho-infantil/>. Acesso em: 10 dez. 2024.
- RODRIGUES, Paula Duarte Tavares; PITALUGA, Esther Sanches; SANTANA, Paulo Campanha. **Trabalho escravo infantil: panorama da exploração de mão de obra no meio rural**. p. 163-174. In: Arruda, Kátia Magalhães (et. al). **Trabalho Infantil: Desbanalizar para Esperançar**. Editora Mizuno, 2024.
- SANTANA, Vilma Sousa; KISS, Ligia; ANDERMAN, Anne. **O conhecimento científico sobre trabalho infantil na América Latina**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 35, n. 7, e00105119, jun.2019. Disponível em: <http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/789/o-conhecimento-cientifico-sobretabalho-infantil-na-america-latina>. Acesso em: 10 dez. 2024.
- SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.
- TERESA, Carla; TERESA, Mônica. **O TRABALHO INFANTIL DOMÉSTICO E A APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES 138 E 182 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL**, 2021. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8256/pdf> f Acesso em: 15 set. 2024.
- TRABALHO INFANTIL EM MINAS GERAIS: Números Alarmantes Revelam Desafios Enormes para Proteger a Infância. Circuito Notícias. 28 fev. 2024. Disponível em: <https://circuitonoticias.com.br/trabalho-infantil-em-minas-gerais-numeros-alarmanter-revelam-desafios-enormes-para-proteger-a-infancia/>. Acesso em: 18 set. 2024.

- UNICEF. **Para cada criança**. 2023. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/sobre-o-unicef>. Acesso em: 22 set. 2024.
- VIEIRA, L. M. F.; SILVA, Carla F. F. **Políticas municipais de educação infantil**: o que dizem as pesquisas na Universidade. Relatório de Pesquisa. Belo Horizonte: UFMG (Bolsa de Pesquisa FUNDEP-SANTANDER), ago. 2009.

O TRABALHO INFANTIL E SEU IMPACTO PARA OS ILÍCITOS PENAIS

CHILD LABOR AND ITS IMPACT ON CRIMINAL OFFENCES

*Cecília Andreoli Marinho*¹⁵⁰
*Simone Tavares de Andrade*¹⁵¹
*Andréia Chiquini Bugalho*¹⁵²

RESUMO

O presente artigo analisa as implicações do trabalho infantil, especialmente em suas piores formas — como o tráfico de drogas e a exploração sexual —, para o envolvimento de crianças e adolescentes com a criminalidade no Estado de São Paulo. Partindo da hipótese de que a desestruturação familiar, a omissão estatal e a ausência de políticas públicas intersetoriais eficazes contribuem para o aliciamento infantojuvenil por redes ilícitas, o estudo fundamenta-se em pesquisa qualitativa, com base em revisão bibliográfica e análise documental. O marco teórico recorre a autores que abordam a exclusão social e a criminalização da pobreza. Os resultados apontam que a pobreza extrema, a informalidade laboral e o racismo estrutural criam contextos de vulnerabilidade nos quais o trabalho precoce se normaliza. Demonstrou-se que, embora o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a Convenção 182 da OIT estabeleçam parâmetros legais de proteção, a atuação estatal é limitada por práticas fragmentadas e contraditórias, especialmente no tratamento penal de adolescentes envolvidos com atividades ilícitas. Conclui-se que a superação do trabalho infantil requer ações estruturais e integradas, com enfoque nos direitos humanos e na justiça social, além de novas pesquisas que incluam a perspectiva das vítimas.

Palavras-chave: Trabalho Infantil. Criminalidade Infantojuvenil. Exclusão Social. Políticas Públicas. Proteção Integral.

ABSTRACT

This article analyzes the implications of child labor, especially in its worst forms - such as drug trafficking and sexual exploitation - for the involvement of children and adolescents in crime in the state of São Paulo. Based on the hypothesis that family breakdown, state omission and the absence of effective intersectoral public policies contribute to the recruitment of children and adolescents by illicit networks, the study is based on qualitative research, based on a bibliographical review and documentary analysis. The theoretical framework draws on authors who address social exclusion and the criminalization of poverty. The results show that extreme

¹⁵⁰Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (LEGALE), Pós-Graduada em Direito Penal e Processo Penal (LEGALE), aluna ouvinte Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP), <https://orcid.org/0009-0007-4348-3291>, ceciliaandreolim@gmail.com.

¹⁵¹Mestre em Direito (FDRP - USP), Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho (UNIDERP), Graduada em Direito (UNIUBE), Graduada em Licenciatura em Letras Português e Inglês (UnicV). Membro dos Grupos de Pesquisa: A Transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-Moderna e Seus Reflexos no Mundo do Trabalho (GEDTRAB) - FDRP USP e Contemporaneidade e Trabalho da Universidade de Ribeirão Preto - GPCet/UNAERP. <https://orcid.org/0000-0003-1958-0538>. <http://lattes.cnpq.br/5174361915006068>. academico.simone@gmail.com

¹⁵² Mestre e doutoranda em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Professora na Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Membro e Líder dos Grupos de Pesquisa GEDTRAB e Contemporaneidade. E-MAIL: andreiabugalho@gmail.com

poverty, informal employment and structural racism create contexts of vulnerability in which early work becomes normalized. It was shown that although the Statute of the Child and Adolescent (ECA) and ILO Convention 182 establish legal parameters for protection, state action is limited by fragmented and contradictory practices, especially in the criminal treatment of adolescents involved in illegal activities. The conclusion is that overcoming child labor requires structural and integrated actions, with a focus on human rights and social justice, as well as new research that includes the perspective of the victims.

Keywords: Child labor. Child and youth crime. Social Exclusion. Public Policies. Comprehensive Protection.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho infantil constitui uma das manifestações mais severas da violação dos direitos fundamentais de crianças e adolescentes, especialmente em contextos de vulnerabilidade social acentuada. Em sociedades marcadas por desigualdades estruturais, como o Brasil, o trabalho precoce não apenas compromete o desenvolvimento físico, emocional e cognitivo desses sujeitos, mas também funciona como uma porta de entrada para o envolvimento com práticas ilícitas. Este fenômeno ganha contornos ainda mais alarmantes quando associado a dinâmicas urbanas complexas, como ocorre no Estado de São Paulo, em que se observa a naturalização do trabalho infantil em suas piores formas, como o tráfico de drogas e a prostituição.

A escolha do tema decorre da necessidade de compreender sobre os mecanismos sociais, econômicos e institucionais que convergem para a exploração da infância e da adolescência no Brasil, bem como suas implicações penais. A relevância deste estudo está no seu potencial para contribuir com o debate acadêmico e jurídico sobre a proteção integral da criança e do adolescente, propondo a articulação entre o aparato normativo e as políticas públicas efetivas de prevenção. Além disso, o trabalho pretende colaborar com o fortalecimento da atuação de organismos estatais e da sociedade civil na contenção de práticas que favorecem a criminalização precoce de jovens em situação de risco.

A pergunta-problema que orienta esta pesquisa é: como o trabalho infantil, mormente, em suas piores formas, contribui para o envolvimento de crianças e adolescentes com ilícitos penais no Estado de São Paulo? Parte-se da hipótese de que a carência de políticas públicas intersetoriais eficazes, somada à desestruturação familiar e à omissão institucional, propicia o aliciamento infantojuvenil para atividades criminosas, perpetuando ciclos intergeracionais de exclusão social e violência.

O objetivo geral do artigo é analisar os impactos do trabalho infantil na criminalidade infantojuvenil, com enfoque nas formas mais degradantes de exploração. Para isso, são estabelecidos os seguintes objetivos específicos: (i) identificar as condições socioeconômicas que favorecem o ingresso precoce no mercado de trabalho informal e ilícito; (ii) demonstrar o papel do núcleo familiar e das políticas públicas na prevenção ou perpetuação do trabalho infantil; e (iii) compreender a atuação do Estado frente aos mecanismos legais de proteção infantojuvenil, como o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a Convenção 182 da OIT.

Do ponto de vista metodológico, trata-se de uma pesquisa qualitativa, de natureza exploratória, fundamentada em revisão bibliográfica e análise documental. As fontes incluem relatórios institucionais (como os da Fundação Abrinq, SEADE e Ministério dos Direitos Humanos), marcos legais (ECA, Lei da Aprendizagem e Decreto nº 6.481/2008), além de artigos científicos e publicações da Organização Internacional do Trabalho.

Este artigo está estruturado em três seções, além desta introdução e considerações finais. A primeira trata das condições socioeconômicas que favorecem o ingresso precoce no mercado de trabalho informal e ilícito. A segunda demonstra o papel do núcleo familiar e das políticas públicas na prevenção ou perpetuação do trabalho infantil. A terceira seção aborda a atuação do Estado frente aos mecanismos legais de proteção infantojuvenil, como o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a Convenção 182 da OIT.

2. CONDIÇÕES SOCIOECONÔMICAS QUE FAVORECEM O INGRESSO PRECOCE NO MERCADO DE TRABALHO INFORMAL E ILÍCITO

A realidade do trabalho infantil, sobretudo em suas formas mais degradantes, como a prostituição e o tráfico de drogas, está diretamente associada a um conjunto de condições socioeconômicas que historicamente excluem parcelas da população brasileira, especialmente nas periferias urbanas e em regiões marcadas por desigualdade extrema (Marques, 2022). No Estado de São Paulo, essas desigualdades se expressam tanto nos contrastes entre bairros ricos e periféricos da capital quanto nas disparidades entre municípios do interior. A insuficiência ou ineficiência das políticas públicas voltadas à proteção integral da infância e adolescência agrava o cenário e favorece o aliciamento de menores por redes ilícitas (IPEA, 2022).

Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo IBGE, cerca de 1,8 milhão de crianças e adolescentes com idades entre 5 e 17 anos estavam em situação de trabalho infantil no Brasil em 2023. Desse total, aproximadamente 45% desenvolviam atividades classificadas pela Organização Internacional do Trabalho como das

“piores formas” (IBGE, 2024; OIT, 2023). Entre essas atividades estão o comércio de substâncias ilícitas, o trabalho em lixões e a exploração sexual comercial. Essas ocorrências são mais frequentes em ambientes de elevada vulnerabilidade social, em que os serviços públicos são precários, a escolarização é irregular e o acesso à renda é limitado (Franklin, 2001).

O Estado de São Paulo, embora seja um dos mais ricos da federação, abriga bolsões de pobreza com altíssimos índices de privação de direitos básicos. A pesquisa Mapa da Desigualdade (Rede Nossa São Paulo, 2023) evidenciou disparidades gritantes, como a diferença de até 23 anos na expectativa de vida entre bairros da capital, resultado de desigualdades históricas em saneamento, habitação, educação e segurança pública. Esses fatores criam um ambiente social hostil à infância, em que o trabalho infantil se torna não apenas uma realidade comum, mas, muitas vezes, uma estratégia de sobrevivência (Abrinq, 2024).

Em muitos casos, o trabalho infantil é naturalizado como uma forma de contribuir com a renda doméstica, especialmente em famílias chefiadas por mulheres negras e com baixa escolaridade. Estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) aponta que crianças pertencentes a famílias com renda per capita inferior a meio salário-mínimo têm sete vezes mais chances de serem inseridas precocemente no trabalho informal, em comparação com crianças de famílias com renda mais alta (IPEA, 2022). Essa dinâmica é reforçada pela falta de políticas de transferência de renda eficazes, como o Bolsa Família, que sofreu descontinuidades e redefinições em seus critérios de acesso nos últimos anos (Brasil, 2023).

O ingresso precoce no trabalho, além de impedir o pleno desenvolvimento educacional, expõe crianças e adolescentes a ambientes violentos e propícios ao aliciamento por organizações criminosas. Conforme Marques (2022), a ausência de políticas intersetoriais que integrem educação, assistência social e segurança pública facilita o recrutamento de menores para o tráfico de drogas, uma das principais portas de entrada para a criminalidade infantojuvenil. Essa realidade é ainda mais visível em territórios em que o Estado está ausente e o poder paralelo assume funções de “gestão social”, oferecendo proteção, recursos e até incentivos financeiros.

Outro ponto crítico diz respeito à fragilidade das políticas de proteção à infância. Embora o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) preveja ampla gama de medidas protetivas, seu cumprimento, na prática, esbarra em limitações orçamentárias, falta de profissionais qualificados e na ineficácia dos sistemas de denúncia e acompanhamento (Mesquita; Ramalho, 2015). A ausência do Estado, expressa por meio de conselhos tutelares inoperantes ou mal

estruturados, serviços de saúde ineficientes e escolas que não dialogam com a realidade local, abre espaço para que a criminalidade organize o cotidiano de crianças e adolescentes (Marques, 2022).

Além disso, o cenário da informalidade tem ganhado contornos preocupantes. Estudo da Fundação Abrinq (2024) revelou que 79,8% dos adolescentes brasileiros de 14 a 17 anos ocupados no mercado de trabalho estavam em situação de trabalho infantil no início de 2024. Grande parte deles exercia atividades em setores não regulamentados, como o comércio ambulante, o serviço doméstico não registrado e a construção civil, sem qualquer tipo de contrato, proteção ou direitos trabalhistas. Essa informalidade se sobrepõe ao aparato legal da aprendizagem protegida e reforça o ciclo de exclusão (Nobre, 2020).

Do ponto de vista cultural, a normalização do trabalho infantil como "educação para a vida" também favorece sua persistência. Muitos responsáveis, especialmente em comunidades periféricas, acreditam que o trabalho afasta a ociosidade e os perigos da rua. No entanto, diversos estudos demonstram que essa premissa é falsa: o ingresso precoce no mercado de trabalho está correlacionado com a evasão escolar, a reprodução da pobreza e o envolvimento com atividades ilícitas (Franklin, 2001). O risco é ainda maior quando a referência de sucesso é mediada por ícones da cultura popular que exaltam o consumo imediato e a ascensão financeira por vias ilegais, como observado em letras de músicas que romantizam a ostentação proveniente do tráfico.

Por fim, é necessário destacar que o acesso precário à educação de qualidade constitui um dos principais gatilhos para o envolvimento precoce com o trabalho informal e ilícito. Crianças que não frequentam a escola em tempo integral ou que não encontram sentido nas práticas escolares tendem a buscar outras formas de pertencimento social, muitas vezes encontradas em grupos ligados ao crime (ANDI, 2021). A escola, que deveria ser o principal instrumento de proteção social, em muitos casos reproduz exclusões e falha em acolher alunos em situação de vulnerabilidade.

Dessa forma, fica evidente que o trabalho infantil, em especial suas formas mais graves, está longe de ser um fenômeno meramente econômico: ele é a manifestação de um sistema de exclusão social e institucional que empurra milhões de crianças e adolescentes à margem da sociedade. O combate a essa realidade exige políticas públicas integradas, atuação firme dos órgãos de proteção, fortalecimento da educação pública e conscientização social para romper com a cultura da exploração da infância.

3. O PAPEL DO NÚCLEO FAMILIAR E DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NA PREVENÇÃO OU PERPETUAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

O trabalho infantil, especialmente em suas formas ilícitas e degradantes, é uma expressão contundente da desigualdade estrutural brasileira. Embora seja formalmente combatido por uma legislação, permanece amplamente presente nos territórios marcados por pobreza extrema, violência, racismo e desassistência estatal. Entre os fatores que favorecem sua perpetuação, destacam-se a desestruturação do núcleo familiar e a ineficiência das políticas públicas. Essas duas instâncias, ao invés de operarem como mecanismos de proteção, muitas vezes acabam sendo vetores de reprodução das vulnerabilidades sociais que empurram crianças e adolescentes para o mercado de trabalho precoce.

A família, instituição basilar do processo de socialização, tem papel ambivalente na trajetória das crianças. Quando fortalecida, com vínculos afetivos saudáveis e suporte material mínimo, é um espaço de proteção, orientação e desenvolvimento. No entanto, em contextos de extrema pobreza, desemprego crônico, baixa escolarização dos pais e ausência de políticas públicas efetivas, o núcleo familiar pode se transformar em um ambiente de sobrecarga emocional, negligência e violência simbólica, contribuindo direta ou indiretamente para a inserção precoce de crianças em atividades laborais, inclusive ilícitas (Mesquita; Ramalho, 2015).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2023 revelou que cerca de 44,5% das crianças e adolescentes brasileiros de até 14 anos vivem em domicílios com renda per capita inferior a meio salário-mínimo (IBGE, 2024). Nessas famílias, a sobrevivência cotidiana impõe escolhas dolorosas. Crianças e adolescentes assumem responsabilidades desproporcionais à sua idade: cuidam de irmãos mais novos, realizam atividades domésticas intensas, vendem mercadorias nas ruas ou são aliciadas por redes criminosas para exercer atividades ligadas ao tráfico de drogas e à exploração sexual (Marques, 2022).

Essa realidade, longe de ser excepcional, está enraizada em estruturas culturais e socioeconômicas complexas. A naturalização do trabalho infantil, frequentemente apresentado como sinônimo de disciplina, amadurecimento ou tradição familiar, oculta os efeitos deletérios dessa prática, tais como evasão escolar, doenças físicas e mentais, exposição à violência urbana e perda da infância. Estudos demonstram que em famílias numerosas, chefiadas por mulheres e localizadas em regiões urbanas periféricas ou rurais, o trabalho infantil surge como estratégia de sobrevivência e, ao mesmo tempo, como herança cultural (Mesquita; Ramalho, 2015).

O Estado brasileiro, por sua vez, tem o dever constitucional e legal de proteger integralmente as crianças e adolescentes, conforme preconiza o artigo 227 da Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente. Diversas políticas públicas foram criadas nas últimas décadas com esse objetivo, como o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), o Bolsa Família, o Benefício de Prestação Continuada (BPC) para pessoas com deficiência, e o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV). Contudo, essas iniciativas enfrentam graves limitações operacionais, orçamentárias e institucionais que comprometem sua eficácia (TCU, 2022).

Segundo relatório do Tribunal de Contas da União (2022), mais de 60% dos municípios brasileiros não possuem planos locais de combate ao trabalho infantil nem estrutura mínima para execução de ações intersetoriais. A falta de articulação entre as áreas de assistência social, educação, saúde e segurança pública cria um vácuo institucional, permitindo que crianças em situação de risco fiquem à margem das políticas de proteção. Além disso, o subfinanciamento crônico dos Conselhos Tutelares e dos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) prejudica a capacidade de resposta às denúncias e à prevenção sistêmica.

No Estado de São Paulo, apesar do avanço de iniciativas como o programa Jovem Aprendiz e projetos de formação profissional, ainda há uma discrepância acentuada entre a população vulnerável e as vagas ofertadas. Crianças em situação de risco raramente têm acesso aos critérios mínimos exigidos para participar desses programas, como frequência escolar e documentação regular. A Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) é, sem dúvida, um avanço, mas não abrange o universo dos adolescentes já marginalizados, os quais acabam sendo deixados à própria sorte ou criminalizados pelo Judiciário, quando inseridos em práticas ilícitas ligadas ao trabalho (Nobre, 2020).

Essa criminalização é particularmente evidente nos casos de tráfico de drogas e exploração sexual infantil. Embora sejam reconhecidas como as piores formas de trabalho infantil pela Convenção 182 da OIT e pela Lista TIP do Decreto 6.481/2008, essas atividades são tratadas pela legislação brasileira como atos infracionais, passíveis de medidas socioeducativas. Isso evidencia uma contradição grave: o Estado falha em prevenir e proteger, mas é eficaz em punir. As unidades de internação, por sua vez, frequentemente oferecem atividades laborais que não respeitam as normas da Lei da Aprendizagem, perpetuando o ciclo da informalidade e da exclusão (Marques, 2022; OIT, 2023).

É nesse vácuo deixado pelas políticas públicas que organizações da sociedade civil têm atuado com protagonismo. Instituições como a Fundação Abrinq, Instituto Alana e ANDI – Comunicação e Direitos, realizam campanhas educativas, produzem dados qualificados e atuam diretamente em comunidades vulneráveis. Ainda assim, a atuação dessas organizações é limitada pela dependência de financiamento externo, ausência de articulação com as políticas estatais e, em muitos casos, pela própria negligência do poder público, que transfere sua responsabilidade para o terceiro setor (ANDI, 2021).

A análise crítica dessa conjuntura aponta que o combate ao trabalho infantil exige mais do que programas pontuais ou políticas compensatórias. Trata-se de um problema estrutural que só pode ser enfrentado com estratégias integradas e de longo prazo. É necessário fortalecer as famílias, investir em educação pública de qualidade e ampliar o acesso a serviços de saúde, assistência social e cultura. Além disso, o Estado deve superar a lógica punitivista e construir políticas verdadeiramente restaurativas, que compreendam o contexto social dos adolescentes em conflito com a lei.

A superação do trabalho infantil passa, portanto, pela articulação entre proteção familiar, políticas públicas eficazes e engajamento comunitário. Exige também o reconhecimento de que as crianças pobres, negras e periféricas não devem carregar o peso das iniquidades históricas do país. Enquanto as estruturas de desigualdade não forem enfrentadas de forma corajosa e consistente, o trabalho infantil continuará sendo a face mais cruel da falência do pacto civilizatório brasileiro.

4. A ATUAÇÃO DO ESTADO FRENTE AOS MECANISMOS LEGAIS DE PROTEÇÃO INFANTOJUVENIL: UMA ANÁLISE DO ECA E DA CONVENÇÃO 182 DA OIT

A atuação do Estado brasileiro frente aos mecanismos legais de proteção à infância e adolescência é pautada em um arcabouço jurídico relativamente avançado em termos normativos, mas que enfrenta desafios substanciais em sua aplicação prática. Dois dos principais instrumentos legais que orientam a proteção infantojuvenil no país são o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), instituído pela Lei nº 8.069/1990, e a Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 2000 e internalizada por meio do Decreto nº 3.597/2000. Ambos os documentos estabelecem direitos fundamentais para crianças e adolescentes, com especial foco na erradicação das piores formas de trabalho infantil, mas a concretização desses direitos depende de políticas públicas eficazes, financiamento adequado e um sistema de justiça sensível às particularidades da infância.

O ECA representa uma ruptura com a antiga doutrina da situação irregular, substituindo-a pela Doutrina da Proteção Integral, prevista também na Constituição Federal de 1988. A partir dessa perspectiva, crianças e adolescentes passam a ser reconhecidos como sujeitos de direitos e não mais como objetos de tutela. Entre as garantias asseguradas estão o direito à vida, à saúde, à educação, ao lazer, à profissionalização e à convivência familiar e comunitária (Brasil, 1990). Especificamente quanto ao trabalho infantil, o ECA proíbe qualquer forma de trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14, conforme artigo 403 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterado pela Lei nº 10.097/2000. No entanto, essa legislação, embora relevante, esbarra frequentemente na ausência de estrutura estatal para a sua plena efetivação, especialmente nos municípios mais pobres ou distantes dos grandes centros urbanos (Marques, 2022).

A Convenção 182 da OIT, por sua vez, tipifica as piores formas de trabalho infantil, incluindo escravidão, tráfico de crianças, prostituição, uso de crianças para atividades ilícitas, como tráfico de drogas, e trabalho perigoso. A chamada Lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil), regulamentada no Brasil pelo Decreto nº 6.481/2008, detalha as atividades consideradas inadequadas à saúde, segurança ou moral das crianças e adolescentes. Essa convenção tem força supralegal segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) e, portanto, exige do Estado brasileiro políticas públicas concretas e permanentes para sua implementação (OIT, 2023). No entanto, o relatório global da OIT sobre trabalho infantil (2023) indica que, apesar de avanços normativos no Brasil, cerca de 1,7 milhão de crianças e adolescentes ainda se encontram em situação de trabalho infantil, muitas vezes em atividades listadas como ilícitas ou perigosas.

No plano prático, a atuação do Estado tem sido marcada por uma fragmentação institucional que compromete a coerência da política de proteção infantojuvenil. Apesar da existência de programas federais como o PETI (Programa de Erradicação do Trabalho Infantil) e do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV), fiscalizações do Tribunal de Contas da União (TCU) mostram que grande parte dos municípios brasileiros carece de diagnóstico atualizado sobre a incidência de trabalho infantil, falha na articulação intersetorial e opera com equipes técnicas insuficientes (TCU, 2022). Muitas unidades do Conselho Tutelar, por exemplo, operam sem infraestrutura básica e com escasso apoio do poder público, o que compromete a eficácia das medidas protetivas previstas no ECA.

Além disso, há contradições entre a previsão normativa e a prática institucional. Um exemplo claro é o tratamento conferido a adolescentes envolvidos com o tráfico de drogas. Enquanto a Convenção 182 classifica essa atividade como uma das piores formas de trabalho infantil e exige que o Estado ofereça suporte para retirada e reinserção social, o Estatuto da Criança e do Adolescente trata o envolvimento com o tráfico como ato infracional, submetendo o jovem à internação e a outras medidas socioeducativas (Marques, 2022). Essa dualidade gera uma ambiguidade perigosa: ao mesmo tempo em que o adolescente é reconhecido como vítima da exploração, é também responsabilizado penalmente, ainda que sob o manto das medidas educativas.

Sob esse viés, autores como Wacquant (2007) criticam a crescente punitivização da pobreza, em que o Estado deixa de atuar preventivamente para investir em mecanismos repressivos. A lógica do controle social se impõe sobre a lógica da proteção integral. Isso é particularmente grave no caso dos adolescentes negros e periféricos, que são os principais alvos da seletividade penal e da ineficiência da rede de proteção. A ausência de respostas estruturais para questões como moradia digna, segurança alimentar, acesso universal à educação e saúde de qualidade compromete a eficácia de qualquer política de combate ao trabalho infantil.

A experiência empírica revela que os municípios com melhores resultados na erradicação do trabalho infantil são aqueles que conseguiram consolidar políticas intersetoriais e territorializadas, com envolvimento direto de escolas, conselhos tutelares, CRAS, centros culturais, unidades básicas de saúde e organizações comunitárias (Abrinq, 2024). O desafio está justamente em ampliar e nacionalizar essas boas práticas, garantindo financiamento contínuo e formação permanente para os profissionais da rede.

A responsabilização do Estado pela proteção integral da criança também passa pela necessidade de transparência, monitoramento e avaliação das políticas públicas. O Comitê Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, por exemplo, tem alertado para a necessidade urgente de atualização das bases de dados oficiais, uma vez que muitos indicadores são defasados e dificultam a formulação de estratégias baseadas em evidências (Brasil, 2023). Além disso, é essencial que o sistema de justiça atue de forma mais integrada com os serviços de proteção, evitando respostas exclusivamente judiciais a problemas sociais complexos.

Por fim, é preciso reconhecer que o aparato legal existente, embora seja um importante marco normativo, não é suficiente por si só para garantir a proteção infantojuvenil. A efetivação dos direitos previstos no ECA e na Convenção 182 da OIT requer vontade política, alocação

adequada de recursos, descentralização com responsabilidade e mobilização social. A negligência estatal diante da exploração de crianças e adolescentes, sobretudo em suas formas ilícitas, como o tráfico e a prostituição, não pode mais ser naturalizada. Enquanto houver omissão institucional diante das piores formas de trabalho infantil, o discurso da proteção integral permanecerá como uma promessa constitucional ainda não cumprida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como ponto de partida a indagação sobre como o trabalho infantil, especialmente em suas piores formas, contribui para o envolvimento de crianças e adolescentes com ilícitos penais no Estado de São Paulo. A hipótese central defendida ao longo do estudo é a de que a carência de políticas públicas intersetoriais eficazes, aliada à desestruturação familiar e à omissão institucional, cria um ambiente propício ao aliciamento infantojuvenil para atividades criminosas, perpetuando ciclos intergeracionais de exclusão social e violência. Com base na análise desenvolvida, essa hipótese se confirmou de forma consistente e fundamentada, revelando a complexidade de um fenômeno que transcende a esfera meramente legal e exige abordagem estrutural.

Através do levantamento e análise de dados socioeconômicos, documentos legais e literatura científica, foi possível identificar que a pobreza extrema, a desigualdade social, a baixa escolarização familiar, o racismo estrutural e a ausência do Estado em áreas vulneráveis constituem os principais fatores de risco que favorecem o ingresso precoce no mercado de trabalho informal e ilícito. O Estado de São Paulo, mesmo sendo o mais rico da federação, ainda convive com bolsões de miséria e uma rede pública de proteção infantojuvenil fragilizada, em que o trabalho infantil se normaliza como estratégia de sobrevivência, revelando-se como uma face da exclusão sistêmica.

Foi demonstrado também que o núcleo familiar, quando fragilizado ou desamparado, muitas vezes atua como vetor de perpetuação do trabalho infantil, sobretudo quando carente de políticas públicas que garantam acesso à renda, educação, moradia digna e serviços básicos. Ao mesmo tempo, evidenciou-se o potencial das políticas públicas bem estruturadas, como o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), a Lei da Aprendizagem e o Bolsa Família, na promoção da prevenção, inclusão social e quebra do ciclo de exploração. Contudo, a eficácia desses programas é sistematicamente comprometida por cortes orçamentários, descontinuidade administrativa, ausência de monitoramento e falhas de articulação intersetorial.

No que tange à atuação do Estado frente aos instrumentos legais de proteção, como o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a Convenção 182 da OIT, constatou-se que, embora esses marcos normativos representem avanços expressivos, sua implementação prática é limitada. A dualidade entre proteção e punição, especialmente visível no tratamento de adolescentes envolvidos com o tráfico de drogas, expõe contradições graves entre o ideal normativo e a realidade institucional. A existência de legislação que reconhece essas crianças como vítimas das piores formas de trabalho infantil é contrastada com práticas judiciais que as responsabilizam, muitas vezes sem considerar os contextos sociais e familiares que as empurraram para tais situações.

Este estudo, portanto, evidencia que o combate ao trabalho infantil não pode ser reduzido à aplicação isolada de normas legais, mas exige uma articulação complexa entre justiça social, políticas públicas eficazes, fortalecimento comunitário e reestruturação das instituições de proteção. É imperativo investir em políticas de longo prazo, com base territorial e comunitária, voltadas à prevenção da violação de direitos antes que elas culminem em infrações penais. O fortalecimento do sistema de garantia de direitos, a qualificação dos conselhos tutelares, a ampliação da rede de atendimento psicossocial e o enfrentamento da seletividade penal devem ser prioridades permanentes.

Como limitação desta pesquisa, cabe apontar a dificuldade de acesso a dados atualizados e regionalizados sobre o trabalho infantil ilícito, sobretudo no âmbito dos municípios paulistas, o que restringe a possibilidade de diagnósticos mais precisos. Além disso, a análise não se observou a perspectiva das crianças e adolescentes diretamente envolvidos nessas práticas, o que seria fundamental para compreensões mais humanas e sensíveis do fenômeno.

Assim, abrem-se portas para investigações futuras que explorem a percepção dos próprios sujeitos sobre sua trajetória de vida, a eficácia das medidas socioeducativas na reinserção social, bem como a comparação entre diferentes estratégias municipais de enfrentamento ao trabalho infantil. Tais pesquisas podem entender sobre os fatores de vulnerabilidade e, principalmente, sobre as estratégias que têm produzido resultados positivos.

Por fim, este trabalho contribui para a produção acadêmica e para o debate público ao revelar que o enfrentamento ao trabalho infantil e à criminalidade infantojuvenil não é apenas uma questão legal ou assistencial, mas um compromisso ético e civilizatório de toda a sociedade brasileira. Enquanto o Estado permanecer omissor e a sociedade tolerante com práticas que violam os direitos das crianças, continuará vigente um modelo de exclusão que transforma a

infância em mercadoria e o futuro em incerteza. É preciso reconstruir o pacto coletivo em torno da proteção integral, da justiça social e da garantia de direitos para todos, sem distinção.

REFERÊNCIAS

- ABRINQ. **Saiba mais sobre o cenário do trabalho infantil no Brasil**. Fundação Abrinq, São Paulo, 12 jun. 2024. Disponível em: <https://www.fadc.org.br/noticias/cenario-trabalho-infantil-brasil>. Acesso em: 24 maio 2025.
- ANDI – Agência de Notícias dos Direitos da Infância. **Trabalho infantil: guia para a cobertura jornalística** Brasília: ANDI, 2021. Disponível em: <https://andi.org.br>. Acesso em: 24 mai. 2025.
- BRASIL. **Caderno de Informações Sociais** – Assistência Social. Brasília: Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2023.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. **Criança Feliz**: Programa de Desenvolvimento Infantil. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br>. Acesso em: 24 mai. 2025.
- BRASIL. **Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008**. Aprova a Lista das piores formas de trabalho infantil. Diário Oficial da União, Brasília, 13 jun. 2008.
- BRASIL. **Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)**. Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, 1990.
- BRASIL. **Primeira Infância**. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Brasília, 11 nov. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/crianca-e-adolescente/acoes-e-programas-de-gestoes-anteriores/primeira-infancia>. Acesso em: 25 MAI. 2025.
- BRASIL. **Relatório do Comitê Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil**. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br>. Acesso em: 25 mai. 2025.
- CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.
- FRANKLIN, Rafael. Trabalho infantil: uma violação dos direitos humanos. São Paulo: Cortez, 2001.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua**: Trabalho Infantil 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 25 mai. 2025.
- IPEA. **Desigualdades e vulnerabilidades sociais no Brasil**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 22 mai. 2025.
- MARQUES, Raquel. **O trabalho infantil na comercialização de substâncias ilícitas**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://livedetrabalhoinfantil.org.br/noticias/reportagens/o-trabalho-infantil-na-comercializacao-de-substancias-ilicitas>. Acesso em: 25 mai. 2025.

- MARTINS, Vitória. **Como é a realidade das crianças e adolescentes que vivem no Brasil?** Sefras, 28 set. 2023. Disponível em: <https://www.sefras.org.br/blog/como-e-a-realidade-das-criancas-e-adolescentes-que-vivem-no-brasil>. Acesso em: 18 ago. 2024.
- MESQUITA, Shirley Pereira de; RAMALHO, Hilton Martins de Brito. **Trabalho infantil no Brasil urbano: qual a importância da estrutura familiar?** Revista de Economia Contemporânea, v. 19, n. 1, p. 97–134, jan./abr. 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/198055272031>.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 10. ed. São Paulo: Hucitec, 2006.
- MOURA, Ana Débora Assis et al. **O comportamento de prostitutas em tempos de AIDS e outras doenças sexualmente transmissíveis: como estão se prevenindo?** Texto & Contexto Enfermagem, Florianópolis, v. 19, n. 3, p. 545–553, jul./set. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/xH6qnW9ZnPYWmb9GnR4RvPt>. Acesso em: 18 ago. 2024.
- NOBRE, Noeli. **Projeto pune quem submeter criança ou adolescente a trabalho perigoso**. Câmara dos Deputados, Brasília, 15 set. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/691530-projeto-pune-quem-submeter-crianca-ou-adolescente-a-trabalho-perigoso/>. Acesso em: 24 mai. 2025.
- OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório Global sobre o Trabalho Infantil**: 2023. Genebra: OIT, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 mai. 2025.
- REDE NOSSA SÃO PAULO. **Mapa da Desigualdade da Cidade de São Paulo – 2023**. São Paulo: Fundação Tide Setubal, 2023. Disponível em: <https://www.nossasaopaulo.org.br>. Acesso em: 24 mai. 2025.
- TCU – TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Auditoria operacional no combate ao trabalho infantil**. Relatório nº 012.133/2022-6. Brasília: TCU, 2022. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br>. Acesso em: 24 mai. 2025.
- WACQUANT, Loïc. **Punir os pobres: a nova gestão da miséria nos Estados Unidos**. Rio de Janeiro: Revan, 2007.

TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO BRASIL: O CASO “BENTO GONÇALVES” COMO ILUSTRAÇÃO DAS PERSISTÊNCIAS HISTÓRICA

LABOR ANALOGOUS TO SLAVERY IN BRAZIL: THE “BENTO GONÇALVES” CASE AS AN ILLUSTRATION OF HISTORICAL PERSISTENCE

Laura Tiemi Uchida Takahashi¹⁵³

Marina Calanca Sevo¹⁵⁴

RESUMO

O presente artigo analisa criticamente a persistência do trabalho em condições análogas à de escravo no Brasil contemporâneo, com ênfase na exploração de povos indígenas. A partir do estudo do caso ocorrido em Bento Gonçalves (RS), em 2025, no qual dezoito trabalhadores indígenas da etnia Kaingang foram resgatados em condições degradantes, busca-se refletir sobre a eficácia e os limites do tipo penal previsto no artigo 149 do Código Penal. O trabalho parte da premissa de que práticas de escravidão não constituem resquícios do passado, mas expressam dinâmicas estruturais de exploração e colonialidade que seguem operando na atualidade. Como objetivos específicos, o estudo pretende (i) apresentar historicamente a exploração do trabalho indígena no Brasil, evidenciando suas continuidades no contexto atual; (ii) apresentar e problematizar o tipo penal da redução à condição análoga à de escravo, discutindo seus limites práticos; e (iii) analisar o caso concreto de Bento Gonçalves como expressão das falhas estruturais do sistema jurídico em combater efetivamente essas práticas. A metodologia adotada é de natureza qualitativa, fundamentada em pesquisa bibliográfica e análise crítica do caso concreto, articulando contribuições da doutrina do Direito do Trabalho e da crítica decolonial. A análise evidencia que, apesar dos avanços legislativos, o sistema penal opera de forma pontual e reativa, sendo insuficiente para enfrentar as práticas de exploração laboral que atingem grupos historicamente marginalizados. Ao final, conclui-se que a superação do trabalho escravo contemporâneo demanda abordagens integradas, que vão além da esfera penal, incorporando políticas públicas de valorização dos povos indígenas, da superação de barreiras culturais e jurídicas que invisibilizam as práticas escravistas atuais, bem como a revisão crítica dos limites do Direito Penal como instrumento exclusivo de enfrentamento dessas práticas.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Direito Penal do Trabalho. Povos Indígenas. Trabalho Escravo.

ABSTRACT

This article critically analyzes the persistence of work in conditions analogous to slavery in contemporary Brazil, with an emphasis on the exploitation of indigenous peoples. Based on the study of the case that took place in Bento Gonçalves (RS) in 2025, in which eighteen indigenous workers from the Kaingang ethnic group were rescued in degrading conditions, the aim is to

¹⁵³ Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP). E-mail: laura.tiemi@usp.br

¹⁵⁴ Doutoranda em Direito Coletivo e Cidadania pela UNAERP; Mestra em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto -SP (FDRP/USP). Integrante do Grupo de pesquisas GEDTRAB e líder do sub-grupo de pesquisa sobre Direito Penal do Trabalho do GED TRAB. E-mail: marinacservo@gmail.com

reflect on the effectiveness and limits of the criminal type provided for in article 149 of the Penal Code. The work starts from the premise that slavery practices are not remnants of the past, but express structural dynamics of exploitation and coloniality that continue to operate today. As specific objectives, the study aims to (i) historically present the exploitation of indigenous labor in Brazil, highlighting its continuities in the current context; (ii) present and problematize the criminal type of reduction to a condition analogous to slavery, discussing its practical limits; and (iii) analyze the concrete case of Bento Gonçalves as an expression of the structural failures of the legal system to effectively combat these practices. The methodology adopted is qualitative, based on bibliographical research and critical analysis of the specific case, combining contributions from labor law doctrine and decolonial criticism. The analysis shows that, despite legislative advances, the criminal justice system operates in a punctual and reactive manner, and is insufficient to tackle the practices of labour exploitation that affect historically marginalized groups. In the end, it is concluded that overcoming contemporary slave labor requires integrated approaches that go beyond the criminal sphere, incorporating public policies to value indigenous peoples, overcoming cultural and legal barriers that make current slave practices invisible, as well as a critical review of the limits of criminal law as an exclusive instrument for confronting these practices.

Keywords: Labor law. Criminal Labor Law. Indigenous peoples. Slave labor.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho tem como objetivo analisar criticamente a persistência do trabalho em condições análogas à de escravo no Brasil contemporâneo, com foco especial na exploração de povos indígenas. A relevância da temática se justifica diante da recorrência de casos de exploração extrema da força de trabalho em pleno século XXI, revelando não apenas falhas de fiscalização, mas também os limites estruturais do ordenamento jurídico em combater práticas que violam frontalmente a dignidade humana. A motivação imediata para o desenvolvimento deste artigo foi um episódio noticiado no início de 2025: o resgate de dezoito trabalhadores indígenas da etnia Kaingang em condições degradantes, no município de Bento Gonçalves, no estado do Rio Grande do Sul. A situação envolveu a atuação de uma empresa terceirizada responsável pela colheita de uvas. Os trabalhadores foram aliciados sob falsas promessas de vínculo formal, alojamento digno e remuneração adequada. No entanto, foram encontrados em galpões precários, sem acesso à água potável, alimentação suficiente ou instalações sanitárias adequadas.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro preveja o crime de redução à condição análoga à de escravo no artigo 149 do Código Penal, constata-se que as respostas normativas, em especial no campo penal, mostram-se insuficientes para enfrentar a complexidade e a historicidade desse fenômeno. A problemática central que guia este trabalho reside, portanto, na seguinte indagação: O ordenamento jurídico, especialmente por meio do tipo penal de redução à

condição análoga à de escravo, é capaz de enfrentar a persistência histórica da escravidão no Brasil contemporâneo, especialmente quando atinge povos indígenas?

A análise proposta parte da compreensão de que o trabalho escravo contemporâneo, longe de ser um resquício de práticas superadas, é expressão da estrutura colonial que ainda permeia as relações de trabalho, sobretudo no que tange aos povos originários. Como objetivos específicos, pretende-se: (i) apresentar historicamente a exploração do trabalho indígena no Brasil, evidenciando suas continuidades no contexto atual; (ii) apresentar e problematizar o tipo penal da redução à condição análoga à de escravo, discutindo seus limites práticos; e (iii) analisar o caso concreto de Bento Gonçalves como expressão das falhas estruturais do sistema jurídico em combater efetivamente essas práticas.

A metodologia adotada é de natureza qualitativa, fundamentada em pesquisa bibliográfica e análise crítica do caso concreto, articulando contribuições da doutrina do Direito Penal do Trabalho e da crítica decolonial, com o intuito de evidenciar as limitações do Direito Penal do Trabalho e a necessidade de superação de respostas meramente repressivas.

2. BREVE ANÁLISE DA ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO

Do ponto de vista etimológico, diversos autores destacam que o termo “trabalho” possui origens associadas ao sofrimento e à punição. Deriva, segundo alguns estudiosos, do vocábulo latino *tripaliare*, que significava torturar com o *tripalium*, instrumento de tortura composto por três estacas. Também é possível identificar uma raiz comum entre a palavra grega *pónos*, que significa trabalho, e o termo latino *poena*. Essa associação semântica revela uma concepção histórica do trabalho como atividade penosa, muitas vezes vinculada à subjugação (Ferrari, 2002).

Historicamente, o trabalho surge com a escravidão. Na sociedade pré-industrial, o trabalhador era tratado como coisa - a possibilidade de se equiparar a sujeito de direito não existia e, portanto, não haviam direitos trabalhistas. A ausência de garantias trabalhistas não se limitou ao regime escravista, mas se perpetuou nas formas posteriores de exploração da força de trabalho, como a servidão, as corporações de ofício e os contratos de locação de serviços, obras ou empreitadas. Nessas estruturas, o trabalho continuava a ser explorado sob formas marcadamente desiguais, sem respaldo jurídico protetivo ao trabalhador (Nascimento, 2009).

O Direito do Trabalho emerge apenas na sociedade industrial e o trabalho assalariado, em um contexto de reivindicação de direitos e crescente ideia de justiça social, ideal instigado por

profundas transformações econômicas, sociais e políticas ocorridas a partir da Revolução Industrial, no século XVIII. O avanço da industrialização intensificou os conflitos entre capital e trabalho, fomentando movimentos reivindicatórios por condições mínimas de dignidade no exercício da atividade laboral. A consolidação desse ramo jurídico resultou de um conjunto de fatores históricos: a transição do Estado Liberal para Neoliberalista, a publicação do Manifesto Comunista por Marx e Engels, o fortalecimento dos movimentos sindicais e das greves, bem como o posicionamento progressista da Igreja Católica, expresso por meio de encíclicas como a *Rerum Novarum* (1891) e a *Laborem Exercens* (1981) (Nascimento, 2009).

As primeiras Constituições a positivarem direitos trabalhistas foram a Constituição mexicana de 1917 e a Constituição alemã de Weimar, de 1919. Ainda em 1919, no contexto do pós-Primeira Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), organismo internacional voltado à promoção da justiça social e à melhoria das condições laborais em âmbito global.

No contexto do pós-Segunda Guerra Mundial, a comunidade internacional, marcada pelas atrocidades do conflito, buscou estruturar uma nova ordem global fundada na proteção dos direitos humanos e na promoção da paz. Nesse cenário, em 1945, durante a Conferência de São Francisco, foi criada a Organização das Nações Unidas (ONU), com a aprovação da Carta das Nações Unidas. Em 1946, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi formalmente incorporada ao sistema da ONU, passando a atuar como agência especializada com mandato específico para tratar das questões relacionadas ao trabalho. Dois anos mais tarde, em 1948, a Assembleia Geral da ONU aprovou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que previu direitos trabalhistas (Garcia, 2013).

Esses marcos históricos evidenciaram a transição do reconhecimento apenas formal da liberdade contratual para uma concepção material de justiça social, com a imposição de limites à autonomia privada nas relações de trabalho. A positivação desses direitos consolidou o Direito do Trabalho como instrumento de promoção de equidade e de intervenção estatal nas relações laborais, buscando corrigir as distorções provocadas pela lógica exclusivamente mercantil do sistema capitalista (Garcia, 2013).

2.1 Origem do Direito do Trabalho no Brasil

A primeira Constituição brasileira a tratar de direitos trabalhistas foi a de 1934, sendo essas garantias incorporadas em todas as Constituições subsequentes. A introdução dos direitos trabalhistas no ordenamento brasileiro decorreu de diversos fatores, entre os quais se

destacam: a pressão para acompanhar os avanços legislativos de outras nações, o ingresso do Brasil na Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, o fortalecimento do movimento operário — fortemente influenciado por imigrantes europeus portadores de ideais anarquistas —, o surto industrial impulsionado pela Primeira Guerra Mundial e, por fim, a adoção de uma política trabalhista durante o governo de Getúlio Vargas (1930) (Nascimento, 2009).

A atual Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 contempla os direitos trabalhistas tanto de forma geral quanto específica. De forma geral, em seu Título II “Direitos e Garantias Fundamentais”, a Constituição assegura a proteção dos direitos fundamentais, inclusive nas relações privadas, resguardando a eficácia plena dos direitos sociais. Trata, de forma específica, nos art. 7º a 11, nesses formando o núcleo constitucional do Direito do Trabalho, assegurando garantias mínimas de proteção ao trabalhador. O artigo 7º, em particular, elenca um rol de direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, com destaque para normas que asseguram a melhoria das condições de vida e trabalho, proteção contra despedida arbitrária, jornada limitada, salário mínimo, repouso semanal remunerado, proteção à saúde e segurança, entre outros (Garcia, 2013).

Além disso, a Constituição de 1988 incorporou a valorização do trabalho como direito fundamental, reconhecendo o valor social do trabalho e da livre iniciativa (art. 170), e reafirmou compromissos internacionais, especialmente aqueles oriundos da atuação do Brasil na OIT, reforçando a centralidade dos direitos humanos nas relações laborais.

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e publicada no Diário Oficial da União em 9 de agosto de 1943, detalha os aspectos normativos que regem a relação entre empregador e empregado, disciplinando tanto os direitos individuais quanto coletivos do trabalho. A CLT reforça a segurança jurídica conferida pela Constituição, funcionando como instrumento essencial à efetividade dos direitos trabalhistas.

Contudo, mesmo diante da evolução normativa do Direito do Trabalho brasileiro, persistem desafios históricos, como a erradicação de práticas que afrontam frontalmente a dignidade do trabalhador, a exemplo do trabalho análogo à escravidão.

3. TRABALHO ESCRAVO INDÍGENA NO BRASIL

A escravidão indígena, no contexto da colonização portuguesa no Brasil, representou uma etapa fundacional da economia colonial, marcada por processos de violência, expropriação e apagamento cultural sistemáticos. Embora a historiografia tradicional, por vezes, relegue a escravidão indígena a uma fase inicial e superada pela posterior hegemonia da escravidão negra, estudos críticos, como os de Antonio Carlos Wolkmer (1998), evidenciam que a opressão dos povos originários constituiu uma das bases estruturais do modelo de exploração colonial, com reflexos que atravessam a modernidade e alcançam as práticas neocoloniais presentes nas relações de trabalho contemporâneas.

Durante o século XVI, a estrutura econômica predominante no território que viria a se consolidar como o Estado brasileiro foi sustentada, em grande medida, pela exploração do trabalho escravo. Nesse contexto, os colonizadores portugueses assumiram posição central na organização social e econômica, moldando as dinâmicas de dominação e subjugação. Contudo, como observa Otávio Dutra Vieira (1988), para os povos indígenas, a trajetória histórica não se inicia com a submissão direta, mas se desdobra em dois momentos distintos, que o autor denomina de “descobertas”.

A primeira “descoberta” refere-se ao evento de 1500, com a chegada dos portugueses, o qual, no entanto, não resultou em imediata ocupação efetiva do território. Em comparação com as riquezas do Oriente, o Brasil apresentava-se como uma terra de potencial mercantil limitado, o que retardou, inicialmente, a sistemática expropriação da mão de obra indígena (Vieira, 1988).

A segunda “descoberta” se dá com o início do comércio do pau-brasil, cuja exploração se revelou absolutamente dependente do conhecimento e da força de trabalho indígena. Os indígenas passaram a atuar como guias, coletores e protetores da atividade extrativa, em uma relação inicialmente fundada em aparente colaboração. Contudo, tal benevolência foi rapidamente convertida em dominação, e a escravização indígena tornou-se prática disseminada. Essa escravidão se instalou primeiramente de forma dissimulada — com promessas de evangelização e integração a uma “terra prometida” — e, posteriormente, de maneira explícita e violenta, estendendo-se por todo o território sob domínio português (Vieira, 1988).

Segundo Otávio Dutra Vieira (1988), o domínio sobre os corpos e territórios indígenas não se limitava à captura física, mas incorporava estratégias de controle simbólico, epistemológico e espiritual. A imposição forçada da língua portuguesa, da religião cristã e da lógica mercantil europeia visava dissolver as estruturas autônomas dos povos originários, convertendo-os em

mão de obra submissa ao projeto colonizador. Nesse processo, a escravização indígena assumia diferentes formas, desde o cativeiro declarado até a servidão disfarçada de mecanismos “civilizatórios” ou “evangelizadores”.

Essa primeira noção de trabalho, e as formas que a sucederam, moldaram de maneira profunda o pensamento e as estruturas sociais do Brasil, criando raízes históricas de exploração, desigualdade e hierarquização. Afirma Irany Ferrari (2002, p. 48):

O trabalho, se por um lado, deu ao homem algum poder, por outro, tornou-o impotente diante de um enorme instrumental que o obriga a pensar em por a salvo a própria existência humana.

A escravização dos povos indígenas, seguida pela escravidão negra, não apenas sustentou a economia colonial, mas também sedimentou um imaginário social que naturalizou a subjugação de determinados grupos étnicos. Essa herança negativa persiste, de modo sutil e estrutural, nas relações laborais contemporâneas. Com efeito, ao analisar o fenômeno do trabalho escravo contemporâneo envolvendo povos indígenas, é imprescindível reconhecer essa trajetória histórica de violência, invisibilidade e marginalização, que ainda hoje dificulta o acesso pleno desses povos aos direitos fundamentais trabalhistas.

4. O TIPO PENAL: REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

O Direito Penal do Trabalho, enquanto ramo jurídico ainda em consolidação no Brasil, representa uma intersecção normativa entre o Direito Penal e o Direito do Trabalho, buscando oferecer uma tutela penal específica a bens jurídicos laborais que transcendem a esfera meramente contratual, alcançando a proteção da dignidade humana, da liberdade e da integridade física e moral do trabalhador. Trata-se de um campo jurídico que reconhece que determinadas violações no contexto das relações laborais não podem ser enfrentadas apenas pelos mecanismos tradicionais do Direito do Trabalho, sendo necessária a atuação do Direito Penal como ultima ratio na repressão a condutas que atentam frontalmente contra direitos fundamentais (Feliciano, 2010).

No ordenamento jurídico brasileiro, a principal previsão penal voltada à repressão de graves violações laborais encontra-se no artigo 149 do Código Penal, que tipifica o crime de redução à condição análoga à de escravo:

Art. 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

O trabalho análogo ao de escravo, em consonância com a nova redação do art. 149 do CP - reforma dada pela Lei nº 10.803/2003 - contempla tanto o trabalho forçado quanto o trabalho em condições degradantes. No primeiro grupo enquadram-se as condutas que registrem, por qualquer meio, a locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto (art. 149, caput), o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, (art. 149, I) e a manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho ou apoderamento de documentos ou objetos pessoais do trabalhador (art. 149, II), sendo que nos incisos I e II, destaca-se que o agente atua com a finalidade de reter o trabalhador no local de trabalho. No segundo grupo, estão as condições degradantes em que o serviço é prestado (art. 149, caput), assim como a submissão do trabalhador à jornada exaustiva (art. 149, caput) (Silva, 2010).

A inclusão, no artigo 149 do Código Penal, do segundo grupo - da previsão de trabalho em condições degradantes e a submissão à jornada exaustiva - (realizada a partir da reforma dada pela Lei nº 10.803/2003) ampliou a compreensão do tipo penal, que deixou de se limitar à restrição da liberdade, passando a abranger também situações em que o trabalhador é submetido ao trabalho sem as mínimas condições de dignidade (Brito Filho, 2005, p. 141-154 apud Silva, 2010, 64).

Nesse sentido, Silva (2010, p.77) destaca que:

Há que se reconhecer, portanto, que na definição atual de trabalho análogo ao de escravo o principal bem jurídico lesado não é a liberdade, mas sim a dignidade da pessoa humana, bem maior e que repugna as duas espécies de trabalho com redução do homem a condição análoga à de escravo, a saber, o trabalho forçado e o degradante.

Essa ampliação da concepção normativa do trabalho escravo contemporâneo, ao incorporar as dimensões degradantes e de jornada exaustiva, representa, sem dúvida, um avanço civilizatório no enfrentamento do trabalho análogo à escravidão. Entretanto, a aplicação prática do artigo 149 do Código Penal ainda enfrenta entraves significativos, sobretudo quando confrontada com contextos de escravidão contemporânea, cujas práticas muitas vezes não se enquadram, de maneira rígida, nas condutas previstas pelo tipo penal.

Segundo Guilherme Feliciano, a reforma promovida pela Lei nº 10.803/2003 ao artigo 149 do Código Penal, apesar de mais detalhada, permanece omissa em certos aspectos, o que pode gerar insegurança na sua aplicação prática. Nas palavras do autor:

Por outro, ao transformar o delito em crime de forma vinculada alternativa, obistou a devida subsunção das outras condutas que, a rigor, conduzem à condição análoga à de escravo, e das demais que possam vir a ser engendradas pelo gênio criativo do capitalista delinquente (FELICIANO, 2004, p. 69).

Feliciano destaca, ainda, em seu artigo (2004, p.70) a denúncia-crime conjunta do Ministério Público Federal e do Ministério Público do Trabalho, oferecida à Justiça Federal de Rondônia¹⁵⁵, que traz elementos indiciários da redução de pessoas à condição análoga a escravidão, sendo eles: 1. a falta de pagamento de salários; 2. alojamento em condições subumanas (como barracos de lona); 3. inexistência de acomodações adequadas para homens, mulheres e crianças, com convivência promíscua; 4. falta de instalações sanitárias adequadas, comprometendo a saúde e a higiene, como a ausência de material de primeiros socorros ou fossas sépticas; 5. falta de água potável e alimentação insuficiente; 6. aliciamento de trabalhadores entre diferentes localidades (art. 207 do CP); 7. aliciamento de trabalhadores para dentro ou fora do país; 8. utilização do sistema de truck-system (os conhecidos "barracões"); 9. ausência de refeitório ou cozinha adequada; 10. falta de equipamentos de proteção individual e coletiva; 11. ambientes de trabalho nocivos (como locais insalubres e expostos a animais peçonhentos); 12. coação física ou moral; 13. cerceamento da liberdade

¹⁵⁵ Autos n. 2003.41.00.003385-5 (Justiça Pública vs. José Carlos de Souza Barbeiro (fazendeiro) e Lídio dos Santos Braga agricultor)

ambulatória; ausência de assistência médica; 14. vigilância armada e presença ostensiva de armas; bem como 15. a ausência de registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Esses elementos reforçam a complexidade da tipificação e da comprovação da conduta delituosa, especialmente quando a situação de escravização não se apresenta de forma explícita ou tradicional. Muitas vezes, a sujeição do trabalhador ocorre por coação moral, vulnerabilidade extrema ou ausência de alternativas reais de sobrevivência, o que demanda uma interpretação mais abrangente e sensível à realidade dos fatos.

5. CASO BENTO GONÇALVES

O caso ocorrido em fevereiro de 2025, no município de Bento Gonçalves, no estado do Rio Grande do Sul, ilustra de maneira emblemática a permanência de práticas laborais análogas à escravidão em setores formalmente inseridos na economia nacional, revelando as limitações da atuação isolada do Direito Penal do Trabalho diante de uma realidade estrutural.

Na ocasião, conforme divulgado no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho, realizou operação de fiscalização que resultou no resgate de dezoito trabalhadores indígenas submetidos a condições degradantes de trabalho, configuradoras do crime previsto no art. 149 do Código Penal brasileiro. A ação foi coordenada por auditores-fiscais do Trabalho, contando com o apoio da Secretaria Municipal de Assistência Social, da Guarda Municipal de Bento Gonçalves e da Polícia Rodoviária Federal (PRF).

As vítimas, em sua maioria pertencentes à comunidade Kaingang, oriundos do município de Benjamin Constant do Sul (RS), foram aliciadas por empresa terceirizada prestadora de serviços para a atividade de colheita da uva, mediante promessas de formalização do vínculo empregatício, remuneração diária, alimentação e moradia. Tais promessas, no entanto, foram em grande parte descumpridas, expondo os trabalhadores a uma situação de extrema vulnerabilidade.

O início da atuação fiscal ocorreu em 5 de fevereiro, após trabalhadores procurarem espontaneamente a assistência social local, relatando dispensa arbitrária, despejo do alojamento e ausência de pagamento pelos dias trabalhados. No curso da inspeção, foram encontrados outros trabalhadores ainda abrigados em condições extremamente precárias, sem camas, sem instalações sanitárias adequadas e com presença de crianças — inclusive um bebê — o que evidencia o agravamento da situação.

O galpão improvisado utilizado como alojamento, de propriedade de uma associação esportiva, foi interditado pelas autoridades locais, diante das evidências de insalubridade e desrespeito à dignidade humana. Além da ausência de pagamento regular, constatou-se a prática de cobrança indevida por itens básicos de sobrevivência, como papel higiênico, comercializados a preços abusivos no próprio alojamento.

Ainda que tenham realizado exames médicos admissionais, os contratos de trabalho jamais foram formalizados. As diárias começaram a ser pagas apenas em 20 de janeiro, deixando os trabalhadores sem remuneração durante as primeiras semanas. Constatou-se, ainda, que a empresa contratante havia recrutado mais trabalhadores do que efetivamente seriam necessários para as frentes de trabalho disponíveis, resultando na ociosidade forçada e ausência de pagamento para parte do grupo. Além disso, a empresa teria antecipado a contratação dos indígenas com o intuito de evitar que fossem empregados na colheita da maçã em outras regiões. Findo o primeiro mês de estadia, os trabalhadores foram sumariamente dispensados, mesmo tendo laborado em algumas frentes de serviço, sem qualquer amparo legal ou pagamento das verbas rescisórias correspondentes.

Não obstante as condutas empregadoras caracterizarem com clareza as hipóteses do caput do art. 149 do Código Penal, como a submissão a condições degradantes e à jornada exaustiva, a situação evidencia aspectos que extrapolam a mera aplicação da norma penal. O episódio de Bento Gonçalves revela a persistência de práticas que, embora formalmente ilícitas e puníveis, encontram terreno fértil em estruturas econômicas que naturalizam a exploração de grupos historicamente vulnerabilizados, como os povos indígenas.

6. ANÁLISE CRÍTICA

A trajetória histórica do trabalho no Brasil, desde suas raízes coloniais, revela a permanência de estruturas de exploração profundamente marcadas pela violência e pela subjugação. Conforme exposto, o trabalho, em sua origem, esteve vinculado ao sofrimento e à dominação, constituindo-se, desde o período colonial, como mecanismo de controle social, político e econômico sobre determinados grupos. A escravidão desses povos não apenas sustentou a economia nascente, mas deixou marcas indeléveis no imaginário social brasileiro.

Essa herança histórica, que foi se transformando ao longo dos séculos, desde a escravidão até as formas contemporâneas de exploração disfarçadas sob aparências de legalidade, não foi plenamente rompida com o surgimento do Direito do Trabalho. Ainda que a positivação dos direitos laborais represente um avanço civilizatório, conforme demonstrado pela evolução

normativa brasileira, e que a modernização do aparato jurídico tenha ampliado as garantias formais, tais medidas se mostram insuficientes para desarticular as lógicas coloniais de exploração. O caso recente ocorrido em Bento Gonçalves demonstra, de maneira clara, a continuidade dessas práticas em setores formais da economia, reiterando a necessidade de compreender o trabalho análogo à escravidão não apenas como um desvio isolado, mas como um fenômeno estruturalmente enraizado na formação social e econômica do país.

Ainda que o artigo 149 do Código Penal tenha ampliado a concepção de trabalho análogo à escravidão, ao incluir as dimensões degradantes e de jornada exaustiva, sua eficácia prática permanece limitada. Conforme já apontado por Guilherme Feliciano (2004), o tipo penal, ao se organizar em elementos de descrição fechada, não contempla todas as variantes de exploração que a realidade apresenta. A rigidez da tipificação, somada à “criatividade inesgotável dos agentes exploradores”, fragiliza a aplicação do tipo penal em contextos que escapam às hipóteses previamente previstas, deixando brechas para a perpetuação da impunidade.

A própria noção de liberdade - tradicionalmente vinculada à possibilidade de locomoção - precisa ser repensada à luz das vulnerabilidades sociais e da coação estrutural vivenciada por trabalhadores que, embora formalmente livres, encontram-se presos por condições materiais degradantes. Ela Wiecko Castilho destaca que “a conduta de escravizar não se limita à violação da liberdade física e pode existir mesmo havendo liberdade de locomoção. A vítima é livre do ponto de vista físico para deixar o trabalho, mas não o deixa porque se sente escravo” (2000, p. 57).

A escravidão contemporânea é, portanto, um fenômeno complexo, que não pode ser combatido apenas com a via repressiva do Direito Penal. Como demonstra o caso ocorrido em Bento Gonçalves, mesmo setores formais da economia nacional ainda se valem de práticas que configuram violação extrema de direitos humanos, especialmente daqueles que integram grupos mais vulneráveis, como os indígenas.

Nesse sentido, é preciso abandonar a compreensão do trabalho escravo como exceção e reconhecê-lo como parte de um sistema que continua permitindo - e, por vezes, legitimando - a precarização da vida em nome do lucro. Evidencia-se que o ordenamento jurídico, mesmo com as reformas promovidas, ainda não dialoga de maneira suficiente com as especificidades históricas, sociais e culturais que permeiam a exploração do trabalho. A criminalização isolada, por meio do Direito Penal, sem o enfrentamento das raízes estruturais da opressão, mostra-se insuficiente para romper o ciclo histórico de escravização sob novas roupagens.

Nessa perspectiva, ainda que limitado, o Direito do Trabalho permanece como instrumento fundamental de resistência e transformação, sobretudo ao afirmar juridicamente a dignidade do trabalhador como valor. A sua função reguladora e protetiva deve ser constantemente tensionada e reinterpretada à luz dos conflitos contemporâneos, para que não se torne apenas um corpo normativo inerte diante das novas formas de sujeição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado ao longo do trabalho, o fenômeno do trabalho escravo contemporâneo no Brasil, particularmente quando atinge povos indígenas, evidencia não apenas práticas de exploração laboral, mas a permanência de estruturas coloniais e racistas que historicamente invisibilizam esses sujeitos. A análise do caso de Bento Gonçalves ilustra de forma contundente como as respostas penais, ainda que previstas no artigo 149 do Código Penal, mostram-se insuficientes para combater um problema de raízes tão profundas e complexas.

O exame crítico do tipo penal previsto no artigo 149 do Código Penal revelou que, embora constitua importante avanço normativo ao positivar condutas que configuram trabalho análogo à escravidão em suas múltiplas dimensões - não apenas sob a ótica da restrição de liberdade, mas também das condições degradantes e da jornada exaustiva -, sua aplicação enfrenta entraves práticos, seja pela dificuldade de fiscalização, seja pela resistência social e jurídica em reconhecer as situações de violação como formas contemporâneas de escravidão.

A pesquisa evidencia, portanto, que o Direito Penal do Trabalho, se compreendido de modo emancipatório e articulado a outras frentes de proteção social, pode operar como instrumento relevante na repressão a essas práticas. Contudo, sua efetividade depende do fortalecimento de políticas públicas de prevenção, da superação de barreiras culturais e jurídicas que invisibilizam as práticas escravistas atuais, e da construção de um sistema de justiça que reconheça as especificidades dos povos indígenas e de outros grupos vulnerabilizados.

Por fim, reafirma-se que o enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo no Brasil demanda respostas integradas, interinstitucionais e interseccionais, superando abordagens meramente repressivas e simbólicas para alcançar transformações concretas nas estruturas que sustentam a exploração extrema do trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *MTE resgata 18 trabalhadores indígenas em condições análogas à escravidão no Rio Grande do Sul*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e->

[conteudo/2025/fevereiro/mte-resgata-18-trabalhadores-indigenas-em-condicoes-analogas-a-escravidao-no-rio-grande-do-sul](#). Acesso em: 7 mai 2025.

CASTILHO, Ela Wiecko V. de. **Considerações sobre a interpretação jurídico-penal em matéria de escravidão**. Estud. av. 14 (38), 2000, p. 51 - 65. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142000000100004> Acesso em: 11 maio 2025.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Do crime de redução à condição análoga à de escravo, na redação da Lei n. 10.803/03**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 25, p. 64-77, 2004. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106537>

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Refundando o direito penal do trabalho: primeiras aproximações = Rediscovering labor criminal law: first approaches**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 37, p. 85-127, jul./dez. 2010. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/104688>

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 2º Edição. São Paulo: LTr, 2002.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7º Edição. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34º Edição. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, Marcello Ribeiro. *Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI: novos contornos de um antigo problema*. 2010. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2010. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/DissertacaoTrabalhoAnalogoaodeescravo.pdf>

VIEIRA, Otávio Dutra. Colonização Portuguesa, catequese jesuítica e Direito Indígena. In: WOLKMER, Antônio Carlos. **Direito e Justiça na América Latina**. Da conquista à Colonização. São Paulo: Editora RT, 1998, p. 159-168.

VILLARES, Luiz Fernando. **Direito e povos indígenas**. São Paulo: Editora RT, 2011. p. 285-288.

GT 6 - TRABALHO, GÊNERO E DISCRIMINAÇÃO

A DISCRIMINAÇÃO INTERSECCIONAL DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO: LIMITES E POSSIBILIDADES DO DIREITO BRASILEIRO

*Marina dos Santos Martins Camargo*¹⁵⁶

*Andréia Chiquini Bugalho*¹⁵⁷

RESUMO

Este artigo analisa a discriminação interseccional de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro, com ênfase nas múltiplas camadas de exclusão vivenciadas por mulheres negras. A partir de uma abordagem crítica e interdisciplinar, o estudo investiga como o ordenamento jurídico brasileiro reconhece - ou negligência - as intersecções entre opressões raciais e de gênero, especialmente no contexto das relações laborais. Para isso, examina-se dados de legislações vigentes e institutos de pesquisa, através de dados estatísticos que revelam desigualdades salariais, ocupacionais e de acesso a direitos. O trabalho também discute os limites estruturais do direito em enfrentar a discriminação interseccional, bem como aponta caminhos para sua efetiva superação, incluindo adoção de políticas públicas afirmativas e uma interpretação jurídica antidiscriminatória mais sensível às especificidades das mulheres negras no mundo do trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes intersectional gender and race discrimination in the Brazilian labor market, with an emphasis on the multiple layers of exclusion experienced by black women. Using a critical and interdisciplinary approach, the study investigates how the Brazilian legal system recognizes - or neglects - the intersections between racial and gender oppressions, especially in the context of labor relations. To this end, it examines data from current legislation and research institutes, through statistical data that reveal inequalities in wages, occupations, and access to rights. The work also discusses the structural limits of the law in addressing intersectional discrimination, as well as points out ways to effectively overcome it, including the adoption of affirmative public policies and an anti-discrimination legal interpretation that is more sensitive to the specificities of black women in the world of work.

¹⁵⁶ Advogada. Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Mestranda em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). Especialista de Direito Penal, Processo Penal, Criminologia e Tribunal do Júri pela Escola Superior de Advocacia da Ordem dos Advogados do Brasil (ESA/OABSP). E-mail: marinacamargo@usp.br.

¹⁵⁷ Professora. Doutoranda e Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP/RP). Especialista em Direito e Gestão do Agronegócio pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FEA/USP). Advogada.

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade no universo do trabalho é um reflexo das estruturas sociais, econômicas e históricas que favorecem determinados grupos em detrimento de outros. Ela se manifesta de diversas formas, como na diferença salarial, no acesso a cargos de liderança, nas condições de trabalho e nas oportunidades de ascensão profissional.

Na dimensão de gênero, as mulheres recebem salários mais baixos que os homens mesmo quando ocupam as mesmas funções. Além disso, enfrentam barreiras diferenciadas para alcançar cargos de chefia e representam os empregos mais precarizados.

Na dimensão da raça, o cenário apresentado é o mesmo sobre a desigualdade, em especial sobre as mulheres negras. As mulheres negras têm menor acesso a empregos formais, são mais afetadas pelo desemprego e, quando empregadas, ocupam majoritariamente posições de menor prestígio e rendimento.

Importante destacar que o contexto da pobreza também influencia para o menor acesso à educação de qualidade e redes de contato, o que impacta diretamente as chances deste indivíduo inserir-se em empregos qualificados.

Essas desigualdades não são acidentais, mas sim resultado de processos históricos, como o colonialismo, o racismo, o patriarcado e a concentração de renda, que moldam o mercado de trabalho.

2 FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Nossa Carta Magna apresenta, logo em seus artigos iniciais, textos que tratam sobre a não discriminação de gênero e raça, inclusive no ambiente de trabalho como:

Art. 3. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - Promover o bem estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4. A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

II – prevalência dos direitos humanos;

VIII – repúdio ao terrorismo e ao racismo.

Art. 5. 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, a liberdade, a igualdade ...:

XLI – A lei punirá a qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Art. 7. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais...:

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Da mesma maneira, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apresenta em seu artigo 3§, único, a proibição de qualquer forma de discriminação no contrato do trabalho; o artigo 373-A veda as práticas discriminatórias contra a mulher no ambiente de trabalho, como restrições de acesso, promoção e salário; o artigo 461 garante igualdade salarial para trabalho de igual valor, independentemente de sexo, raça, etnia ou nacionalidade; bem como o artigo 482 aduz que a discriminação pode configurar causa para dispensa do empregador.

Destaca-se que a Lei nº 9.029/1995 proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

De modo mais específico, a Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial) além de estabelecer mecanismos para a promoção da igualdade de oportunidade e combate à discriminação racial, também prevê ações afirmativas no mercado de trabalho e incentiva a inclusão da população negra.

A Lei nº 14.611/2023 dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, como estabelecer multa específica para casos de desigualdade salarial por motivo de sexo.

Em um âmbito internacional, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, ratificada pelo Brasil, bem como a Convenção 100 da OIT garante igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.

Ressalta-se que, atualmente, está em tramitação no Congresso nacional projetos de lei que visam reconhecer e remunerar o trabalho de cuidadoras familiares - em sua maioria mulheres - que prestam assistência a pessoas idosas ou com deficiência, por exemplo. Essas propostas buscam valorizar o cuidado doméstico, muitas vezes invisibilizado e não remunerado, como a exemplo, o Projeto de Lei 4091/2024, o qual propõe a criação de auxílio financeiro mensal ou benefício fiscal para cuidadoras familiares de pessoas idosas ou com deficiência); o Projeto de

Lei 3022/2020, que visa instituir o “auxílio-cuidador”, no valor de um salário mínimo; e o Projeto de Lei Complementar 192/2021, o qual busca incluir cuidadoras informais não remuneradas como dependentes de segurados idosos ou com deficiência no Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

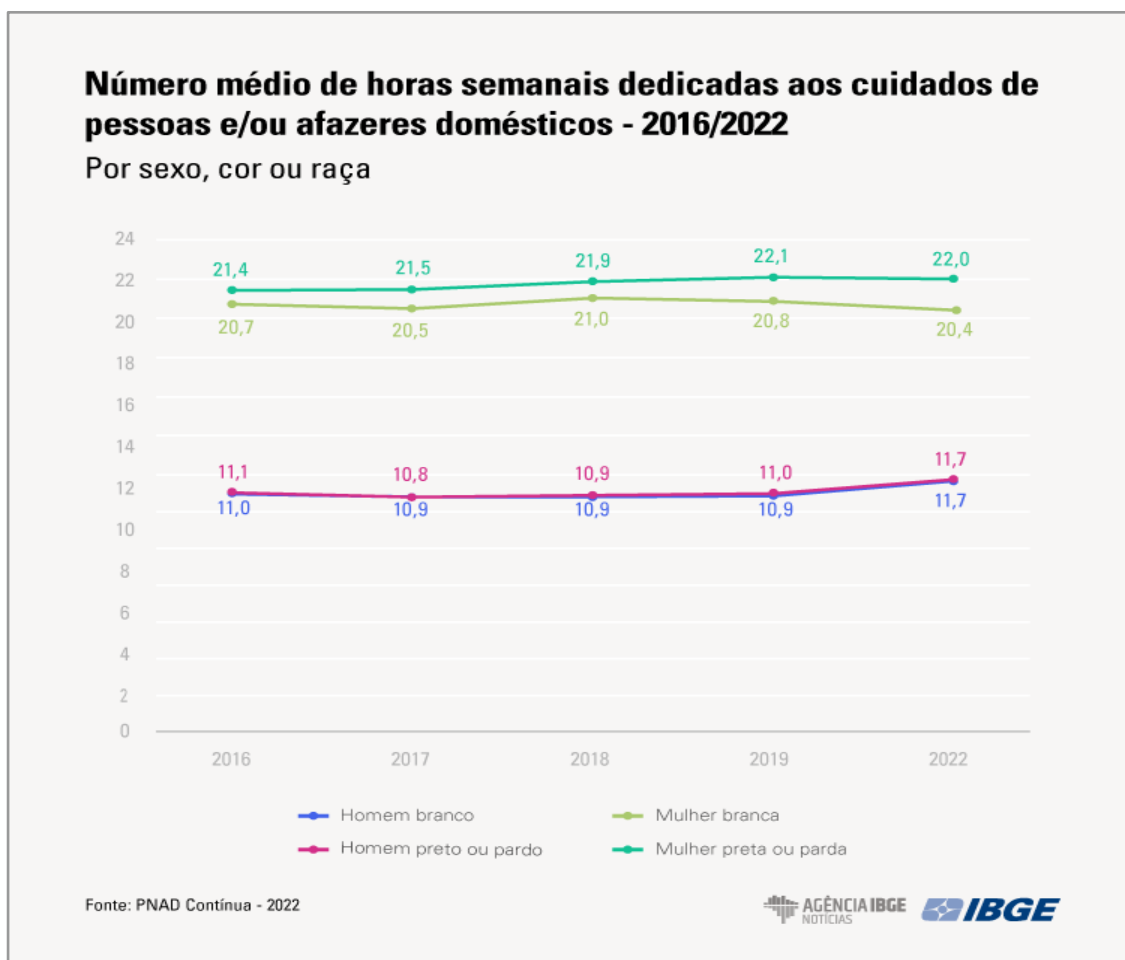
Frisa-se que a Política Nacional de Cuidados (PL 5791/2019, antiga PL 2762/2024), estabelece diretrizes para garantir o direito ao cuidado, promovendo a corresponsabilidade social e de gênero na provisão de cuidados.

3 DISCRIMINAÇÃO INTERSECCIONAL NA PRÁTICA

A desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro é evidenciada por diversos indicadores que revelam disparidades persistentes em participação, remuneração e condições de trabalho. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 2022, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho foi de 53,3%, enquanto a dos homens foi de 73,2%. Considera-se que uma das motivações para este índice seja que, em 2022, as mulheres dedicaram, em média, 21,3 horas semanais do seu tempo aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, enquanto homens dedicaram 11,7 horas semanais:

As estatísticas mostram que as mulheres tentam conciliar, de modo ainda desigual, os afazeres domésticos e cuidados de pessoas com o trabalho remunerado. Em muito casos, elas só conseguem empregos que ocupem menos horas durante a semana (IBGE Educa, 2024).

Ressalta-se que, sobre o índice das mulheres brancas, as mulheres pretas ou pardas dedicam-se 1,6 hora a mais por semana nessas tarefas. Ademais, sobre a taxa de informalidade, as mulheres são em 39,6%, enquanto os homens 37,3%, sendo a diferença entre mulheres negras (pretas ou pardas) pretas ou pardas é de 45,4% para 30,7% dos homens brancos (Agência IBGE):



(Fonte: Agência IBGE)

Os dados também mostram que, também em 2022, a proporção de mulheres brancas com 25 anos de idade ou mais que tinham completado o nível superior (29,0%) era o dobro da observada para as negras (14,7%).

Sobre o cenário econômico, a pesquisa também verificou desigualdades:

Cerca de 32,3% das mulheres do país estavam abaixo da linha de pobreza, ou seja, tinham renda domiciliar per capita de até U\$6,85 por dia, segundo critério do Banco Mundial. Essa era a situação de 41,3% das mulheres pretas ou pardas que vivem no Brasil, contra 21,3% das mulheres brancas (Agência IBGE).

Em uma dimensão regional, ainda é notória a influência que o tempo de dedicação das mulheres aos trabalhos domésticos não remunerados têm sobre a jornada de trabalho cumpridas:

Em 2022, 28,0% das mulheres ocupadas trabalhavam em tempo parcial (até 30 horas semanais), enquanto essa proporção era de 14,4% entre os homens. O percentual era ainda maior entre as mulheres do Norte (36,9%) e do Nordeste (36,5%), além das pretas ou pardas (30,9%) quando comparadas às brancas

(24,9%). A taxa de desocupação do total da população feminina (11,8%) também era maior que a dos homens (7,9%) (Agência IBGE).

Em contrapartida, a pesquisa também apresentou que as mulheres têm maior frequência escolar e nível de escolaridade que homens. Verificou-se que as mulheres ultrapassam os homens, sendo que cerca de 92,5% das adolescentes de 15 a 17 anos estudavam, naquele mesmo ano, contra 91,9% dos jovens da mesma faixa etária. E entre a população de 18 a 24 anos, as proporções eram de 32,6% para as mulheres e 28,1% para os homens.

Quanto a desigualdade racial, o levantamento mostrou que:

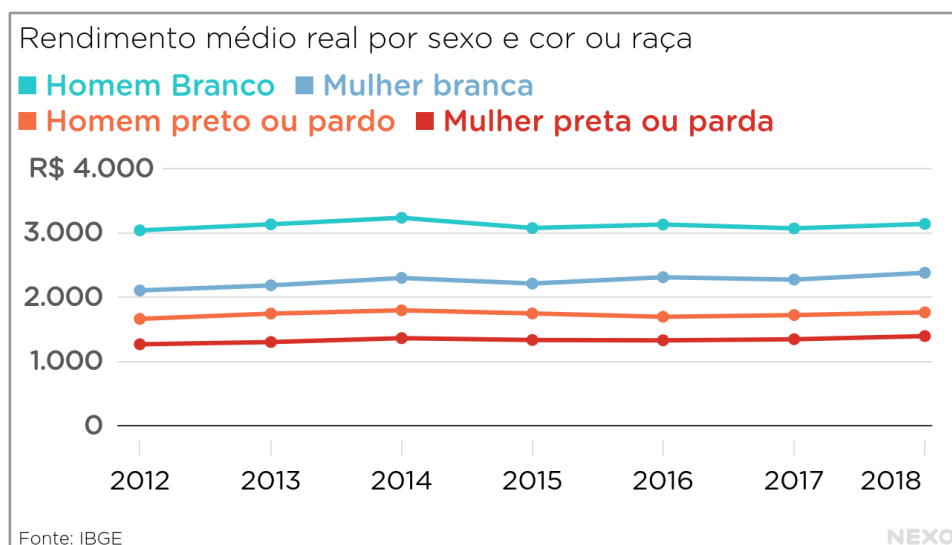
Cerca de 39,7% das mulheres brancas de 18 a 24 anos estudavam, enquanto entre pretas e pardas, essa proporção era de 27,9%. O menor percentual estava entre os homens pretos ou pardos (24,6%), que registrou queda em relação ao início da série histórica, em 2016 (27,7%). A diferença entre esse grupo populacional e as mulheres brancas era de 15,1 p.p., distância que cresceu 50% em relação a 2016 (10,1 p.p.).

(...) quando considerado o recorte racial, também são evidentes nesse indicador: a proporção de mulheres brancas que tinham completado o nível superior (29,0%) era o dobro do observado para as pretas ou pardas (14,7%). Os homens pretos ou pardos tinham o menor percentual entre os grupos (10,3%), menos da metade do registrado pelos brancos (24,9%) (Agência IBGE).

Desta forma, apesar de possuírem, em média, níveis de escolaridade mais elevados que os homens, as mulheres continuam recebendo salários menores. Além disso, pessoas negras (pretas e pardas) são as que mais sofrem no país com a falta de oportunidades e a má distribuição de renda (IBGE Educa, 2024):

Mulheres brancas ganham mais do que negras, e homens brancos, mais do que homens negros, mostram os dados do IBGE. De 2012 até 2018, a diferença entre mulheres cresceu levemente, de 66% para 71%. Já entre os homens leve queda, de 83% para 78%. (...) A combinação das duas disparidades mostra que, em média, uma mulher branca ganha mais do que um homem preto ou pardo. Isso significa que as mulheres brancas - que são os com maior rendimento médio - do que os homens pretos ou pardos.

Pensando nessa proporcionalidade disparada, tem-se que “Um homem branco ganha, em média, 2,25 vezes o que recebe uma mulher negra”, conforme gráfico abaixo:

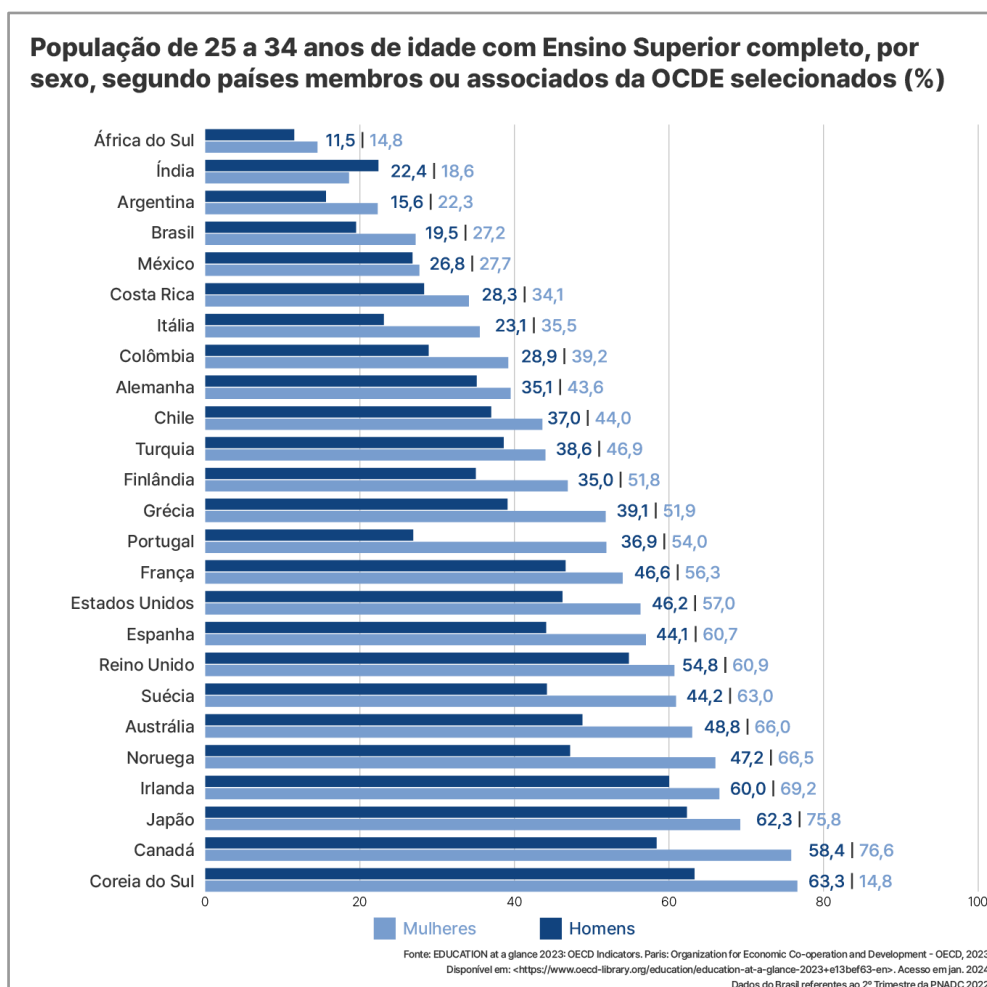


(Fonte: Roubicek, 2019)

Estes dados também são conhecidos como dados presentes na “Pirâmide Social” de Angela Davis, um conceito elaborado pela autora e disseminado em suas obras “Mulheres, raça e classe” (Davis, 1981) e “A liberdade é uma luta constante” (Davis, 2016), na qual ela descreve a sociedade de forma que podemos entender uma estrutura piramidal de opressões, baseada em interseccionalidades. A base da pirâmide estão os grupos mais explorados e marginalizados (pessoas negras, em especial, mulheres negras, trabalhadores pobres e imigrantes), e no topo da pirâmide estão as elites (homens brancos, ricos que concentram o poder político, econômico e cultural).

Por este motivo, afirmou como uma frase emblemática do feminismo negro, evidenciando o poder político e revolucionário das mulheres negras: “Quando uma mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela”.

Vale ressaltar que, no ranking internacional levantado em 2022, o Brasil encontrava-se como quarto país com menor percentual de mulheres de 25 a 34 anos com ensino superior completo (27,2%) - e homens 19,5% -, comparados aos países membros da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE (IBGE Educa, 2024), conforme gráfico a seguir:

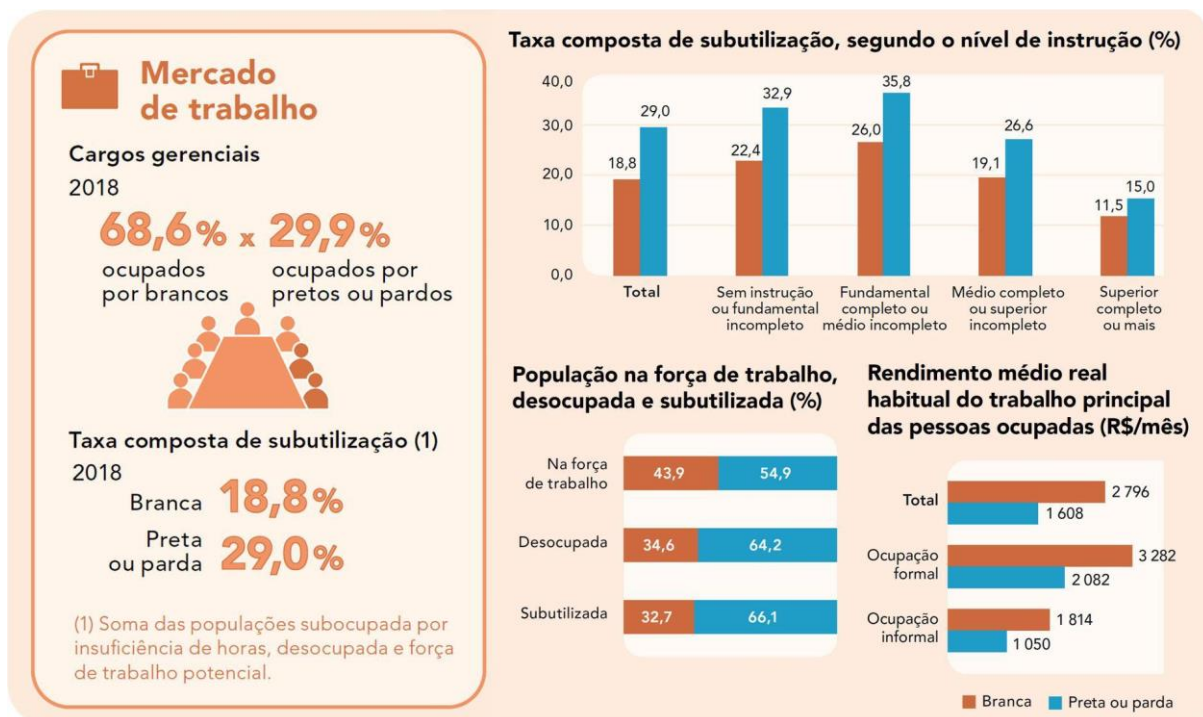


(Fonte: IBGE Educa, 2024)

Ao analisarmos os cargos de liderança e gerência, há muitas desvantagens em decorrência da cor da pele:

Embora representem a maior parte da população (55,8%) e da força de trabalho brasileira (54,9%), apenas 29,9% destas pessoas ocupavam os cargos de gerência, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018. A relativa desvantagem também se aplica ao ganho mensal de cada raça ou cor. Os números apontam que o rendimento médio mensal da pessoa ocupada preta ou parda giram em torno de R\$ 1.608 contra os R\$ 2.796 das pessoas brancas. E esta desigualdade é mantida, ainda que se leve em consideração o nível de escolaridade; pois a maior parcela das ocupações informais e da desocupação é composta pela população preta ou parda, independentemente do nível de instrução que ela possua (IBGE Educa, 2024).

Conforme o gráfico a seguir, essa diferença tende a ser menor entre aqueles que concluíram o ensino superior:



(Fonte: IBGE Educa, 2019)

Ao analisarmos pesquisa levantada pelo portal Vagas, site de recrutamento e seleção, verificou-se que a diferença salarial entre negros e brancos chega a 42,3% para cargos de gerência, considerando uma pessoa preta recebe, em média, R\$ 3.905,03 nesta função, enquanto uma pessoa branca tem uma remuneração de cerca de R\$ 6.769,55. Assim, independente do nível do cargo, candidatos brancos ganham mais do que candidatos negros (Mendes, 2023), demonstrando assim o preconceito estrutural no ambiente corporativo:

Diferença de remuneração entre brancos, pardos e pretos

Rendimento médio dos profissionais

■ Diferença do preto em % sob a branca ■ Branco ■ Pardo ■ Preto

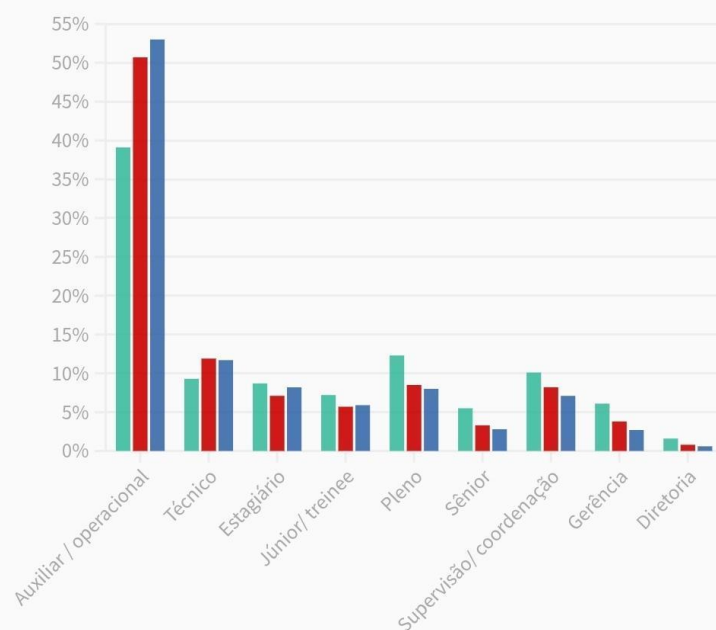


Fonte: Vagas



Ocupação nos níveis dos cargos

■ Branco ■ Pardo ■ Preto

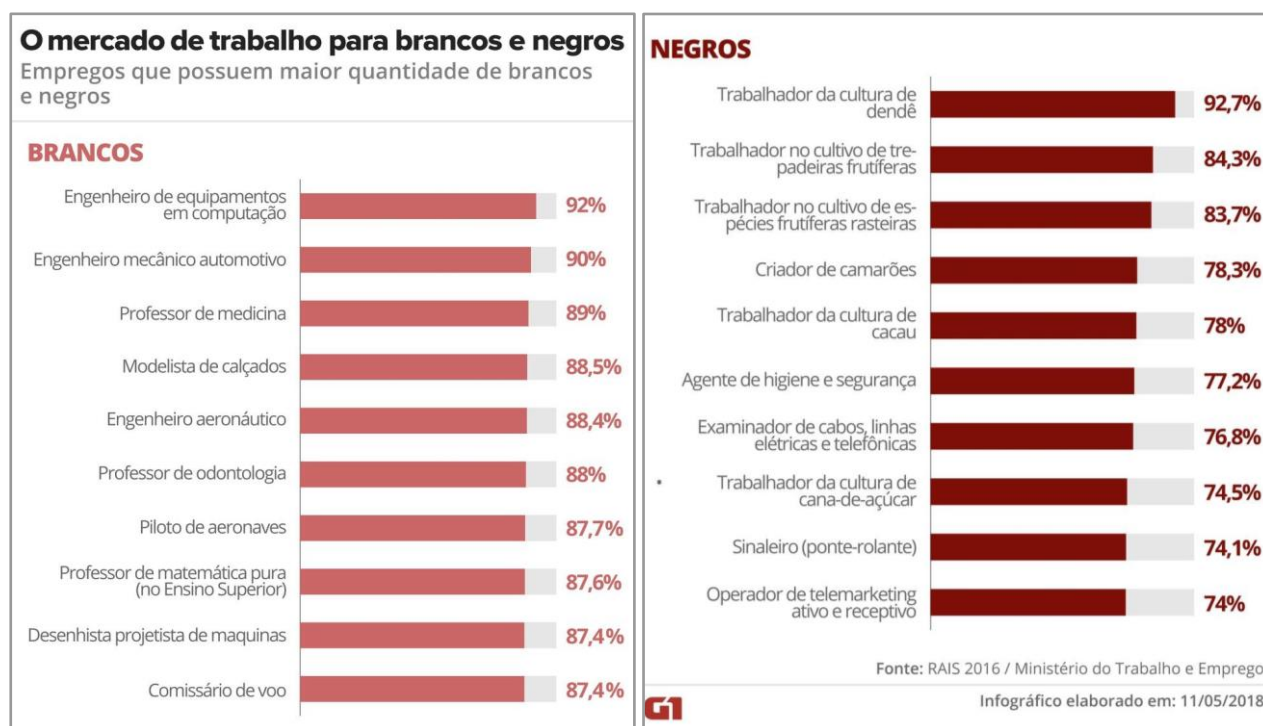


(Fonte: Mendes, 2023)

Por outro lado, quanto a distribuição das pessoas que frequentam o ensino superior, segundo a rede de ensino, o IBGE revelou que, pela primeira vez, os estudantes negros são a maioria nas instituições de ensino superior da rede pública, com 50,3% do total. Enquanto que nas universidades particulares, este número não ultrapassou a metade (46,6%) (IBGE Educa, 2019).

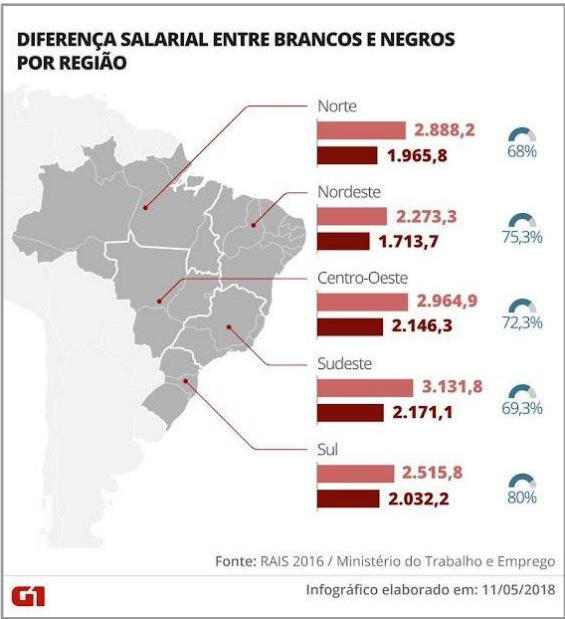
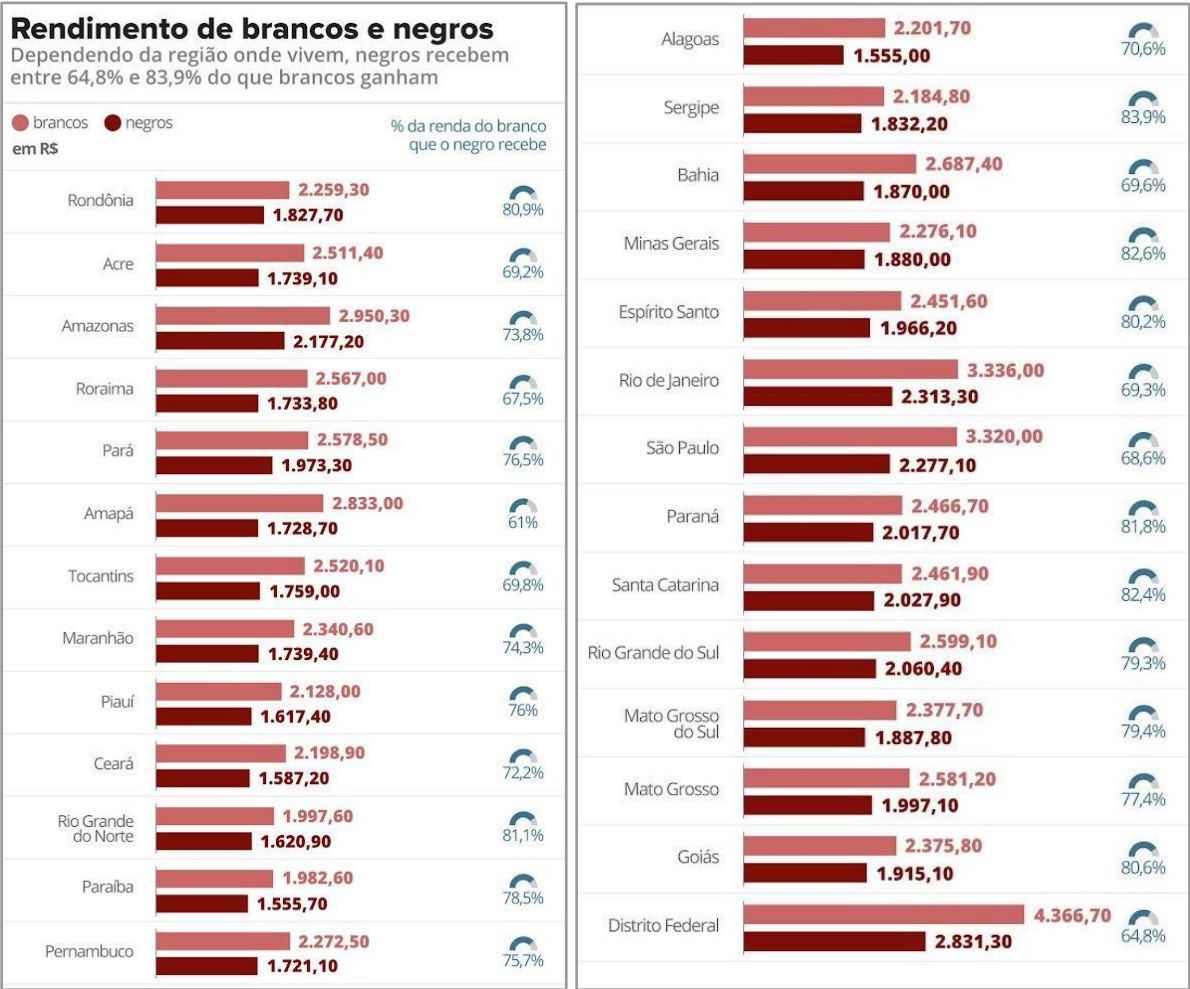
Destaca-se a possibilidade de elencarmos as profissões no Brasil de acordo com a cor de sua população. Dados referentes a 2016, coletados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), avaliou que dos 46 milhões de trabalhadores com carteira assinada, 34 milhões declararam cor e raça em 2016 e ainda havia 8,5 milhões que não foram classificados.

Isto porque, considerando então apenas os declarantes, a pesquisa buscou mostrar quais as ocupações possuem mais profissionais negros e brancos (Gomes, 2018). A pesquisa também considerou, dentre pretos e pardos, somavam 14,1 milhões, enquanto brancos eram 19,4 milhões, amarelos 274 mil, e indígenas, 75 mil:



(Fonte: Gomes, 2018)

A pesquisa também verificou que, esta desigualdade entre brancos e negros no mercado de trabalho, também está presente nos rendimentos médios por região e por estado brasileiro, conforme segue:



CONCLUSÃO

A análise da discriminação interseccional de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro evidencia como as estruturas de exclusão operam de forma articulada, aprofundando desigualdades históricas enfrentadas, sobretudo, por mulheres negras. Ainda que o ordenamento jurídico disponha de normas que visam à igualdade formal, como a Constituição Federal, a CLT e leis específicas, tais medidas têm se mostrado insuficientes diante da complexidade e profundidade das opressões interseccionais.

O Direito Brasileiro, embora tenha avançado com políticas públicas, ações afirmativas e marcos legais, ainda encontra limites em sua capacidade de enfrentar as múltiplas dimensões da discriminação.

Diante de todo esta conjuntura estrutural de desigualdades de gênero e raça, é indispensável a presença de mecanismos de enfrentamento como a aplicação, fiscalização e, quando necessária, a elaboração de políticas afirmativas de inclusão no mercado de trabalho; a fiscalização efetiva das leis trabalhistas e antidiscriminatórias; a valorização dos empregos de menor prestígio; a promoção da equidade salarial; a educação antidiscriminatória e profissionalizante de qualidade, entre outros.

O enfrentamento das desigualdades no mundo do trabalho exige não apenas reformas legais, mas uma transformação profunda nas formas como o Direito compreende e responde às múltiplas opressões que se entrelaçam e se reforçam.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA IBGE. **Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza.** Estatísticas de Gênero. Publicado em: 08.03.2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza?utm_source=chatgpt.com>. Acesso em: mai. 2025.
- DAVIS, Angela. ***Women, Race and Class***. Editora: Random House, 1981 / **Mulheres, Raça e Classe**. Trad.: Heci Regina Candiani. Editora Boitempo, 2016.
- DAVIS, Angela. ***Freedom Is a Constant Struggle: Ferguson, Palestine, and the Foundations of a Movement***, 2016 / **A Liberdade é uma Luta Constante**. Trad.: Heci Regina Candiani. Editora Boitempo, 2018.
- GOMES, Helton Simões. **Branços são maioria em empregos de elite e negros ocupam vagas sem qualificação.** Economia. Globo. G1. Publicado em: 14.05.2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/brancos-sao-maioria-em-empregos-de->

elite-e-negros-ocupam-vagas-sem-qualificacao.ghml>. Acesso em: mai. 2025.

IBGE Educa. **As Mulheres do Brasil**. Matérias especiais. Publicado em: 08.03.2024. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/22052-as-mulheres-do-brasil.html?utm_source=chatgpt.com>. Acesso em: mai. 2025.

IBGE Educa. **Desigualdades sociais por cor ou raça no brasil**. Matérias Especiais. Publicado em: 19.11.2019. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21039-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca-no-brasil.html?utm_source=chatgpt.com>. Acesso em: mai. 2025.

MENDES, Diego. **Diferença salarial entre pretos e brancos chega a 42,3% para mesmo cargo de gerência, diz pesquisa**. CNN Brasil. Publicado em: 20.11.2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/diferenca-salarial-entre-pretos-e-brancos-chega-a-423-para-mesmo-cargo-de-gerencia-diz-pesquisa/#:~:text=Macroeconomia-,Diferen%C3%A7a%20salarial%20entre%20pretos%20e%20brancos%20chega%20a%2042%2C3,cargo%20de%20ger%C3%A7%C3%A3o%20diz%20pesquisa&text=A%20diferen%C3%A7a%20salarial%20entre%20negros,que%20candidatos%20pretos%20e%20pardos>>. Acesso em: mai. 2025.

ROUBICEK, Marcelo. **A desigualdade racial no mercado de trabalho em 6 gráficos**. Expresso. Nexo Jornal. Publicado em: 13.11.2019. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/13/a-desigualdade-racial-do-mercado-de-trabalho-em-6-graficos>>. Acesso em: mai. 2025.

ASSÉDIO SEXUAL E MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS JURÍDICOS À EFETIVAÇÃO DE UM AMBIENTE LABORAL SEGURO E IGUALITÁRIO

SEXUAL HARASSMENT AND THE LABOR MARKET: LEGAL CHALLENGES TO ENSURING A SAFE AND EQUAL WORKPLACE

Nicole Maria Groscoff Burini¹⁵⁸

Augusto de Freitas Tavares¹⁵⁹

Marina Calanca Servo¹⁶⁰

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar o crime de assédio sexual, tipificado no artigo 216-A do Código Penal, a partir de uma abordagem interdisciplinar entre o Direito Penal e o Direito do Trabalho. A pesquisa parte da evolução histórica e social da inserção da mulher no mercado de trabalho, destacando a importância da proteção jurídica frente a condutas que violam a dignidade e o equilíbrio no ambiente laboral. São examinados os fundamentos da norma penal, sua função protetiva e a aplicação dos princípios da proporcionalidade, mínima intervenção, fragmentariedade e subsidiariedade. Utiliza-se o método dedutivo, com base em pesquisa bibliográfica e análise legislativa, a fim de compreender o papel da legislação na promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e igualitário. É possível concluir pela necessidade de fortalecimento de políticas públicas e instrumentos legais que enfrentem condutas negligenciadas historicamente, sendo relevante a conscientização e difusão da temática.

Palavras-chave: Crime de Assédio Sexual; Direito Penal do Trabalho; Dignidade Sexual; Constituição Federal; Princípio da Proporcionalidade.

ABSTRACT

The present article aims to analyze the crime of sexual harassment, defined in Article 216-A of the Brazilian Penal Code, through an interdisciplinary approach between Criminal Law and Labor Law. The research explores historical and social evolution of women in the labor market, emphasizing the importance of legal protection against actions that violate dignity and workplace balance. It examines the legal basis of criminal norm, protective function, and principles like proportionality, minimal intervention, fragmentation, and subsidiarity. It uses the deductive method and bibliographic and legislative analysis, aiming to comprehend the role of legislation on promoting a healthy, safe, and equal workplace. The study concludes on the need to strengthen public policies and legal tools that fight against historically neglected conduct, emphasizing awareness and dissemination of the issue.

¹⁵⁸ Graduanda em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP. Integrante do Grupo de Pesquisa GEDTRAB - A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" FDRP/USP. – Email: nicole.burini@sou.unaerp.edu.br

¹⁵⁹ Graduando em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP. Integrante do Grupo de Pesquisa GEDTRAB - A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" FDRP/USP. – Email: augusto.tavares@sou.unaerp.edu.br

¹⁶⁰ Doutoranda em Direito Coletivo e Cidadania pela UNAERP; Mestra em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto -SP (FDRP/USP). Integrante do Grupo de pesquisas GEDTRAB e líder do sub-grupo de pesquisa sobre Direito Penal do Trabalho do GEDTRAB. E-mail: marinacservo@gmail.com.

Keywords: Sexual Harassment; Labor Criminal Law; Sexual Dignity; Brazilian Federal Constitution; Proportionality Principle.

INTRODUÇÃO

O crime de assédio sexual, demonstra em sua presença, uma evolução social decorrente de lutas e movimentos em detrimento de direitos e garantias, em sua maioria em favor de mulheres, desde a garantia de uma maior participação na esfera laboral quanto meio ambiente equilibrado a partir dessa maior inserção da mulher no ambiente de trabalho, até anteriormente ocupado majoritariamente por homens.

O presente trabalho irá apresentar a análise acerca do crime de assédio sexual, previsto pelo Código Penal, em seu artigo 216-A, com indicação da vigência da lei, que passou a prever o crime e seus efeitos após a promulgação. O tema se mostra de relevante importância diante da evolução histórica e social, e a necessidade de continuidade a movimentos que visem a evolução social por meio de legislações que possam amparar problemas negligenciados, questões que evidenciam a importância e a motivação para a pesquisa deste artigo.

O trabalho tem como objetivo propor a análise e discussão sobre a tipificação do dispositivo que trata do crime de assédio sexual, bem como compreender a relevância do tipo penal para o bem-estar de um ambiente de trabalho seguro e sadio.

A temática envolve a interdisciplinariedade entre o Direito Penal e o Direito do Trabalho, razão pela qual são estudados princípios penais como o da proporcionalidade e o da mínima intervenção difundido através do princípio da fragmentariedade e subsidiariedade, tendo como base o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

A metodologia de pesquisa científica utilizada para a composição do presente artigo é a dedutiva, focada no estudo de teorias e leis para abranger e compreender as complexidades propostas pelo tema. O método de pesquisa aplicado constitui de pesquisas bibliográficas envolvendo o meio ambiente de trabalho e procedimento sumaríssimo, auxiliado por livros, artigos, e periódicos que se relacionam com o assunto abordado.

1. DA EVOLUÇÃO SOCIAL À TIPIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

Desde os primórdios da vida em sociedade, é possível perceber que o papel atribuído a mulher, em uma sociedade patriarcal, e tudo que dela se relaciona sempre fora tratado com menos importância, ou até mesmo não tratado, sendo afastado, por aqueles que detinham alguma

forma de poder, nos seus mais diversos âmbitos e situações, evidenciando a dominância e autoridade masculina sobre assunto e direitos que se relacionavam com o gênero feminino (AZEVEDO, 2016).

A título de exemplo, o Código Civil de 1916 assegurava que o marido era responsável por autorizar que a mulher trabalhasse, que pudesse dispor do próprio patrimônio e até contrair obrigações, aceitar herança ou tutela¹⁶¹ (Código Civil, 1916).

O direito ao voto, para a mulher, teve que ser uma “conquista” e conta com menos cem anos¹⁶². Mostrando que, historicamente, a mulher era submissa e dependente do homem, seja do próprio pai, marido ou irmão (SERVO, EMOTO, 2020).

Essa disparidade significativa, observada durante toda a história da civilização, pressuposto da superioridade do sexo masculino diante o feminino, e sua representação pelo qual se dá a atribuição dos papéis sociais a homens e mulheres é o ponto de partida principal para se estudar e se falar em uma de suas principais causas: a desigualdade de gênero e como ela impacta e molda a sociedade. Seja em relação à direitos, educação, princípios, família, trabalho, ou qualquer outro ramo que se possa observar o seu funcionamento em relação aos homens e em relação às mulheres (MILL, 2017).

E é essa superioridade do homem frente à mulher, de percepção social e histórica, enraizada no cerne da sociedade e cultivada pela desigualdade de gênero, que difunde essa disparidade também no ambiente de trabalho, que é o enfoque deste artigo.

As relações de poder tratadas no ambiente laboral corroboram para que as características de um modelo patriarcal se assentem também no meio ambiente do trabalho, mitigando ações e comportamentos pelo uso do poder hierárquico que levam, mesmo que inconscientemente, à normalização de práticas como o crime de assédio sexual, no qual ocorre a violação do bem jurídico tutelado que é a dignidade e liberdade sexual da vítima (CARDOSO, SERVO, 2024).

¹⁶¹ Dispõe o Código Civil de 1916 que: “Art. 242 A mulher não pode, sem autorização do marido: I. Praticar os atos que este não poderia sem o consentimento da mulher; II. Alienar, ou gravar de ônus real, os imóveis de seu domínio particular, qualquer que seja o regime dos bens; III. Alienar os seus direitos reais sobre imóveis de outra; IV. Aceitar ou repudiar herança ou legado; V. Aceitar tutela, curatela ou outro múnus público; VI. Litigar em juízo civil ou comercial, anão ser nos casos indicados nos arts. 248 e 251; VII. Exercer profissão; VIII. Contrair obrigações, que possam importar em alheação de bens do casal; IX. Aceitar mandato”

¹⁶² Como o direito ao voto, sendo natural dos homens desde a chamada pré-história, onde apenas homens brancos e considerados cidadãos atenienses tinham o direito ao voto como acesso ao poder político, enquanto mulheres, negros escravizados, estrangeiros, menores de idade, e aqueles que não tinham pais atenienses eram proibidos de possuir tal direito. Disponível em: <https://www.adunicamp.org.br/destaque/chargeadu-democracia-e-2/>. Acesso em: 12 de maio de 2025.

Assim, para reprimir as práticas dentro do próprio ambiente de trabalho, foi criado o tipo penal de assédio, tipificado pelo Código Penal brasileiro, em seu artigo 216-A, em que o crime de assédio sexual fica caracterizado pela conduta do agente em constranger alguém, com a finalidade de se satisfazer sexualmente ou de satisfazer a lascívia de terceiros, utilizando de sua posição, cargo, ou função hierárquica superior à da vítima em ambiente de trabalho.

Por conseguinte, muitas lutas e protestos permitiram que houvesse uma mudança no cenário composto majoritariamente por homens, possibilitando reconhecimento para as mulheres. E com a inserção da mulher em ambientes que antes não eram ocupados, ou que eram proibidos, a presença do gênero feminino foi-se demonstrando de uma presença que já não tolerava mais a sua diminuição:

No campo do feminismo, o século XX iniciou com uma movimentação inédita de mulheres, que clamavam pelo direito ao voto, ao curso superior e à ampliação do campo de trabalho, pois desejavam trabalhar no comércio, nas repartições, nos hospitais e indústrias, não somente na docência, que lhes haviam destinado (Servo; Emoto, 2020, p. 9).

Com os avanços sociais e políticos em favor do gênero feminino, a presença no mercado de trabalho não trouxe só a revolução de um modo de pensar até então repleto de machismo e misoginia, mas também os desafios que as mulheres ainda teriam que enfrentar por ocuparem lugares que eram de domínio masculino, pois mesmo que tenha acontecido movimentações por direitos e igualdades, o cerne da sociedade ainda continuava farto de preconceitos, machismos e misoginias, como esclarece Maria Ester de Freitas (2001, p. 13):

A maior participação da mulher no mercado profissional e a maior liberalização dos costumes provocaram uma reviravolta nos domínios anteriormente masculinos, especialmente nos locais de trabalho.

A estrutura misógina, acarreta situações em que a mulher é hostilizada e coagida, por simplesmente estar ocupando determinado cargo ou função, não sendo reconhecida em igualdade de condições em comparação com os demais trabalhadores, mas como inferior, mesmo ocupando as mesmas funções e fazendo o mesmo trabalho que um funcionário do gênero masculino (AZEVEDO, 2016).

Quando essa crença na inferiorização leva a prática de atos, com fim de obter favores sexuais, pode encontrar tipificação no crime de assédio sexual, implementado pela Lei nº 10.224/2001, no Código Penal Brasileiro, implementação com a finalidade de reprimir e prevenir práticas que violem a liberdade e dignidade sexual da vítima, seja homem ou mulher, possibilitando que as

organizações consigam garantir um meio ambiente de trabalho ético e saudável, como pontua Maria Ester de Freitas (2001, p 14):

As organizações são intrinsecamente espaços de comportamento controlado e é do seu absoluto interesse coibir atitudes que possam prejudicar o seu melhor rendimento e a sua imagem. Logo, a questão do assédio sexual é, sem sombra de dúvida, um problema organizacional.

A temática é abordada também por Maria Berenice Dias (2001), que apresenta a tutela da dignidade sexual como direito de primeira geração:

Ao serem visualizados os direitos de forma desdobrada em gerações, é de se reconhecer que a sexualidade é um direito do primeiro grupo, do mesmo modo que a liberdade e a igualdade, pois compreende o direito à liberdade sexual, aliado ao direito de tratamento igualitário, independente da tendência sexual. Trata-se assim de uma liberdade individual, um direito do indivíduo, sendo, como todos os direitos de primeira geração, inalienável e imprescritível. É um direito natural, que acompanha o ser humano desde o seu nascimento, pois decorre de sua própria natureza.

Logo, com a garantia de princípios e direitos concedidos pela Constituição Federal, com a finalidade de prevenir e reprimir a prática criminosa, passou a ser necessária a tutelar penal do bem jurídico, o que possibilitou maior proteção no meio ambiente de trabalho (JESUS, 2001), seja a homens ou mulheres, sendo que estas geralmente figuram como vítimas da prática da conduta.

Apesar de necessária a previsão penal e relevante, no aspecto da evolução histórico-social, o tipo penal comporta críticas, diante da pena prevista em abstrato, tornando necessária uma análise da proporcionalidade entre a conduta praticada e a sanção.

2. DA PROPORCIONALIDADE: ENTRE A GRAVIDADE DA CONDUTA E A PENA EM ABSTRATO

No que tange ao princípio da proporcionalidade, trata-se de um princípio jurídico que busca garantir que as medidas adotadas por uma autoridade pública não sejam desproporcionais à conduta ou ao objetivo que procuram alcançar. No Direito Penal, essa proporcionalidade se refere à adequação das sanções, medidas e ações à gravidade da infração cometida, buscando prevenir e reprimir violações legais de forma equilibrada e proporcional. Assim, o princípio defende que a pena seja proporcional à conduta, evitando tanto o abuso de poder quanto a leniência do Estado diante de atos de relevante reprovação social.

De acordo com o jurista alemão Robert Alexy, o princípio da proporcionalidade pode ser dividido em três subprincípios: a adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. Esses critérios apresentados por Alexy, aplicados ao Direito Penal, exigem que a pena imposta seja capaz de atingir o objetivo pretendido (prevenir e punir o crime), que não existam meios menos gravosos para alcançar o mesmo resultado, e que a gravidade da pena seja proporcional à importância do bem jurídico violado (SALOMÃO, 2012).

Se tratando do crime de assédio sexual no ambiente de trabalho, a análise do princípio da proporcionalidade é indispensável, visto que o desafio do Judiciário consiste em encontrar equilíbrio entre a necessidade de punição devida de uma conduta lesiva à dignidade humana e à integridade do ambiente de trabalho, e o não uso desproporcional do Direito Penal, de forma que, punir com excessiva severidade pode ferir os direitos do acusado, mas a omissão diante de uma conduta como o assédio sexual configura proteção penal insuficiente, o que compromete o próprio objetivo preventivo e repressivo do Direito Penal.

Claus Roxin (1993), jurista e escritor alemão, destaca que a intervenção penal deve sempre observar os limites da legalidade e da necessidade, mas também deve garantir a efetividade da tutela penal. Quando a pena é insignificante ou desproporcional com a conduta, o Direito Penal falha na proteção de bens jurídicos essenciais, como a dignidade sexual, a integridade psíquica e o ambiente de trabalho seguro, por exemplo.

Portanto, a proporcionalidade não pode ser lida apenas como uma proteção ao acusado, mas resguarda também a vítima e o valor social do trabalho digno. Dessa forma, a proporcionalidade, quando aplicada devidamente, permite que a conduta seja devidamente punida de acordo com o dano causado.

2.1 O princípio da Intervenção Mínima

O princípio da intervenção mínima tem como premissa a ideia de que a intervenção penal deve ser a última opção (última ratio)¹⁶³, ou seja, deve ser buscada apenas quando as demais formas de tutela jurídica, como o Direito Administrativo ou o Direito Civil, forem insuficientes para a proteção dos bens jurídicos ameaçados (ROXIN, 2005). Esse princípio busca limitar o poder

¹⁶³ Larim para "último recurso" ou "última razão". O princípio da última ratio no Direito Penal significa que a intervenção penal deve ser utilizada apenas quando outras medidas menos severas não forem suficientes para proteger o bem jurídico violado. Esse conceito é fundamental para garantir que o Direito Penal seja uma ferramenta de última instância, reservada para situações em que realmente não há outra alternativa eficaz.

punitivo do Estado, evitando que o Direito Penal seja usado de forma desnecessária ou exagerada.

A aplicação do princípio da intervenção mínima no contexto do assédio sexual no trabalho traz consigo uma reflexão sobre a necessidade de intervenção penal em casos de violação grave de direitos fundamentais. O assédio sexual, conforme definido no art. 216-A do Código Penal, é uma conduta que atenta contra a dignidade da pessoa humana, um dos pilares do ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, a conduta de assédio sexual no ambiente de trabalho configura a violação da liberdade sexual da vítima e pode resultar em sérios danos à sua saúde física e psicológica, além de comprometer o meio ambiente de trabalho, que também é protegido legalmente.

Embora o princípio da mínima intervenção dispõe que o Direito Penal só deve intervir em último caso, isso ocorre porque outras formas de resolução do conflito, como a mediação ou processos trabalhistas, podem ser suficientes para prevenir a conduta praticada.

Nota-se que a intervenção penal, diante de prática de assédio sexual, é coerente com o princípio mencionado, sendo essencial para a tutela da dignidade da pessoa humana e de garantia da responsabilização do agressor.

Segundo o ex-ministro da Suprema Corte da Argentina, Eugenio Raúl Zaffaroni, em entrevista com o site Consultor Jurídico (ConJur, 2009), a principal função do Direito Penal é conter o poder punitivo do Estado. Nesse caso, o Direito Penal deve ser acionado apenas quando for realmente necessário para proteger direitos fundamentais.

Segundo o Código Penal, o assédio sexual ocorre em contextos de disparidade hierárquica, como no caso de um superior que utiliza sua posição para constranger sexualmente um empregado ou empregada.

Porém, as vítimas frequentemente evitam denunciar o abuso devido ao medo de exposição ou de demissão, ou pela impressão de que as instâncias administrativas ou trabalhistas não terão intento ou eficácia em coibir a prática, gerando algo próximo a sensação de que haverá impunidade do agente, segundo o site Think Eva, em parceria com o LinkedIn (2020), dessa forma, a intervenção penal se mostra como instrumento de proteção da vítima e de dissuasão de futuras condutas abusivas, uma vez que a natureza lesiva da prática exige uma resposta penal adequada e proporcional, com o objetivo de garantir a proteção da dignidade sexual da vítima.

2.1.1 O Princípio da Fragmentariedade

O princípio da fragmentariedade é um dos subtemas da mínima intervenção, e estabelece que o Direito Penal deve agir apenas sobre condutas que lesem de forma significativa e intolerável os bens jurídicos mais relevantes para a convivência social. Isso significa que o sistema penal não deve punir qualquer atitude imoral, mas apenas aquelas que ameaçam os valores fundamentais da ordem jurídica. Segundo Ferreira (FERREIRA, 2024):

Tem-se, portanto, na fragmentariedade do direito penal, o planeta onde se deve aportar o direito penal para eleição ou escolha dos bens que merecem ser alcançados pela proteção penal, criando, portanto, o continente de bens jurídicos penalmente significantes.

A teoria do bem jurídico, junto ao princípio da fragmentariedade, indica quais os bens jurídicos dignos de serem acobertados pela proteção penal, ou seja, trata-se de uma teoria que legitima a tutela penal, visto que o Direito Penal apenas é acionado quando visa a proteção do que se define por bem jurídico (SILVA 2013), como é o caso da dignidade sexual, que por sua vez, é justificada pelo próprio art. 1º, III da Constituição Federal, a dignidade da pessoa humana. Conforme afirma Conegundes (CONEGUNDES, 2015):

Em um primeiro momento, pareceu-nos que o legislador havia percebido que nesses crimes o bem jurídico atingido não eram os costumes, e sim a própria dignidade da vítima, deixando, por isso, o título de tutelar a moral sexual ou um modelo de moralidade, para abarcar a dignidade da pessoa humana, em seu sentido mais íntimo, isto é, a dignidade sexual.

Assim, a aplicação do princípio da fragmentariedade, ao estabelecer critérios para a escolha dos bens jurídicos a serem protegidos, garante que o sistema penal seja acionado apenas em casos que efetivamente demandam sua intervenção, sem tornar-se um instrumento de repressão à moral social em sua totalidade.

2.1.2 O Princípio da Subsidiariedade

O princípio da Subsidiariedade defende que o Direito Penal só deve intervir quando os demais ramos do Direito falham em dar conta da gravidade do dano. No caso do assédio sexual, medidas administrativas ou civis, como advertência, multa ou indenização, não são suficientes para coibir a prática nem restaurar o bem jurídico violado, o que justifica a criminalização com base no princípio da subsidiariedade, visto que o bem jurídico tutelado afetado pelo crime é a dignidade da pessoa humana.

O assédio sexual atenta contra a autodeterminação sexual, a liberdade moral e a integridade psicológica da vítima. E quando isso ocorre no contexto de relações hierárquicas, como no trabalho ou na universidade, o que é justamente previsto no art. 216-A, há ainda a instrumentalização da pessoa, que é reduzida a objeto de satisfação sexual.

O bem jurídico protegido previsto pelo crime de assédio sexual é a liberdade sexual, ou a própria dignidade sexual (GRECO, 2018, p.77), o que traz consigo a mesma ideia de dignidade humana defendida por Sarlet. Subentende-se que, da mesma maneira que cada pessoa se faz merecedora da dignidade, respeito, e consideração, seja de uma ótica estatal ou social conforme previsto no princípio da pessoa humana, o mesmo ocorre quando se trata da dignidade sexual, pois ela nada mais é do que algo englobado pela própria dignidade humana, um dos pilares que sustentam o fundamento jurídico do que se compreende pela dignidade, visto que “legislador voltou sua atenção para a dignidade sexual, passando a proteger a respeitabilidade do ser humano, garantindo-lhe a liberdade de escolha e opção, sem qualquer forma de exploração, especialmente quando envolver violência” (ROCHA, 2010). Assim, a dignidade não é um valor abstrato, mas uma diretriz que justifica medidas penais protetivas, conforme pede o princípio da subsidiariedade.

As medidas jurídicas administrativas e civis falham no combate ao assédio sexual por, embora as indenizações poderem compensar financeiramente a vítima, elas não restauram a dignidade ou os danos psicológicos causados, e as advertências ou multas não têm poder dissuasório, especialmente quando o agressor ocupa uma posição hierarquicamente superior de poder. Além disso, essas medidas não oferecem uma resposta punitiva proporcional, o que pode gerar impunidade e perpetuar a prática.

Luiza Martins Couto Pinto, em artigo referente a punição do crime de assédio sexual, sustenta:

Dessa forma, ficou evidente que embora o Direito Penal seja norteadado pelos Princípio da Intervenção Mínima, isto é, só deve se utilizar da tutela penal em último caso, quando não há nenhum outro meio menos lesivo e eficaz para a proteção do bem jurídico, os bens em questão não são tutelados de forma efetiva por nenhum outro ramo do direito. Isso porque, são comportamentos que por estarem estruturalmente enraizados na sociedade, de certa forma são equivocadamente tolerados, e, portanto, merecem a devida – e efetiva – tutela para a sua repressão.

Portanto, o princípio da subsidiariedade também justifica a intervenção penal no crime de assédio sexual, visto que, diante da insuficiência de outras medidas jurídicas, o Direito Penal se apresenta como a última instância para a proteção dos bens jurídicos essenciais, como a

dignidade e a liberdade sexual. A criminalização do assédio sexual não se limita a punir uma conduta específica, mas reafirma que a figura da pessoa humana é digna de respeito e consideração (SARLET, 2015). Assim, a aplicação do Direito Penal considerada pelo princípio da subsidiariedade, não apenas combate a prática do assédio, mas também reafirma o compromisso do Estado com a construção de uma sociedade em que o respeito aos direitos e à liberdade de cada indivíduo seja garantido e protegido.

3. A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO

A garantia ao meio ambiente de trabalho equilibrado visa assegurar um ambiente seguro e saudável para todos, tanto aos detentores do meio de produção quanto para os trabalhadores e funcionários, que são as engrenagens que movimentam a empresa, para que o trabalho se cumpra.

Dessa forma, um meio ambiente de trabalho seguro deve significar um espaço sem conflitos, intrigas, desigualdades, e, principalmente, um espaço em que não haja a violação de direitos básicos.

Afinal, o mau funcionamento das organizações acarreta baixa produtividade, menor rendimento, afastamentos por questões psicológicas e de saúde dos trabalhadores e trabalhadoras (FREITAS, 2001).

3.1 A tutela Constitucional ao meio ambiente de trabalho equilibrado

A Constituição Federal, promulgada em 1988, dispõe sobre o meio ambiente em seu artigo 225:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

A Constituição busca de maneira mais ampla e abrangente garantir o direito a um meio ambiente sadio à qualidade de vida e bem-estar social, especificando condições que devem ser, da mesma forma, asseguradas para possibilitar o equilíbrio ambiental:

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

[...]

V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;

Outros dispositivos evidenciam a importância do direito social ao trabalho, como dispõe o artigo 1º, inciso IV da Constituição ao prever que a “República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, o artigo 6º¹⁶⁴, apresenta o direito do trabalho como direito fundamental, enquanto o artigo 7º¹⁶⁵ que trata dos direitos concedidos aos trabalhadores urbanos e rurais, tendo a ressalva que a relação de emprego deve ser protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; já o artigo 200, que ao abordar sobre o sistema único de saúde, traz em seu inciso VIII a colaboração referente a proteção no meio ambiente, e que nele é reconhecido e compreendido como o meio ambiente do trabalho¹⁶⁶, como melhor analisa Guilherme Guimarães Feliciano (2002, p. 24):

Cediço, portanto, que o constituinte reconheceu a independência conceitual do meio ambiente do trabalho (sem perder de vista a concepção monolítica do meio ambiente como “gestalt”) e, mais que isso, recolheu-o sob a guarda da disciplina geral do meio ambiente.

Reiterando, a ampla gama em que é abordado o direito de um ambiente de trabalho digno e sadio ao bem-estar social e a todos os indivíduos que nele coexistem é amparado pelos âmbitos penais e constitucionais.

3.2 Vedação da Proteção Insuficiente da Dignidade do Trabalhador

A vedação da proteção insuficiente da dignidade do trabalhador, ou o princípio da proibição da proteção insuficiente (SENRA, 2021) parte do princípio de que o Estado tem o dever de proteger de maneira adequada e proporcional a dignidade do trabalhador. Caso não o faça, comete violação constitucional, visto a tutela constitucional à dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV, respectivamente), bem como aos direitos fundamentais dos trabalhadores (art. 7º).

¹⁶⁴ Trata o dispositivo: Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

¹⁶⁵ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; [...].

¹⁶⁶ Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

O princípio da dignidade humana, “que deve ser prioritariamente promovido pelo Estado para a efetiva satisfação dos direitos fundamentais e a garantia do mínimo existencial” nas palavras de Carolina Maria Gurgel Senra (2021, p. 149), abrange também a proteção à dignidade do trabalhador, tendo o Estado se comprometido a viabilizar meios para a garantir a mesma.

Nas palavras de Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 1):

O direito deve servir como um instrumento tanto para impedir a formação de desigualdades quanto para promover a igualdade, pois uma sociedade verdadeiramente democrática, apoiada no conceito de cidadania, é aquela que fornece verdadeiras oportunidades iguais para o desenvolvimento da pessoa humana.

Retomando a pesquisa sobre a proporcionalidade, deve-se falar ainda na vedação da proteção insuficiente (ou *Untermassverbot*), desenvolvida principalmente na doutrina alemã e incorporada pela jurisprudência brasileira (SENRA, 2021), que estabelece que a inércia estatal na proteção de direitos fundamentais configura violação à própria Constituição, sendo a omissão tão grave quanto a ação desproporcional.

No caso do assédio sexual no ambiente de trabalho, a atuação penal não apenas se justifica, como deve se impor, uma vez que a violência simbólica, contra a dignidade sexual, e psicológica exercida pelo agressor compromete gravemente a integridade moral e emocional da vítima, gerando reflexos na saúde, na produtividade e na permanência no emprego, que se torna incerto a partir do momento da denúncia. Dessa forma, a intervenção penal deve vir por meio das sanções punitivas do Direito Penal, que “devem ser proporcionais aos crimes praticados, respeitando, sobretudo, a dignidade da pessoa humana” (NEVES, 2007).

Entretanto, o atual cenário legal brasileiro revela uma evidente insuficiência na repressão do crime citado. O art. 216-A do Código Penal¹⁶⁷ prevê pena de reclusão, de 1 a 2 anos.

Apesar da imposição da pena de reclusão, que já representaria certa gravidade, o quantum da pena, em abstrato, possibilita a substituição da pena privativa de liberdade por medidas alternativas por se tratar de crime de menor potencial ofensivo, com, por exemplo, o pagamento de cestas básicas à vítima como especifica o Juizado Especial Criminal¹⁶⁸.

¹⁶⁷ Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

¹⁶⁸ Crimes de menor potencial ofensivo são aqueles cuja pena máxima não ultrapassa dois anos, sendo, por isso, processados nos Juizados Especiais Criminais (JECRIM), procedimento criado, com a Lei n. 9.099/1995m para

Tal resposta estatal, embora formalmente válida, revela-se substancialmente ineficaz frente à lesividade da conduta, transmitindo à sociedade — e às vítimas — a sensação de impunidade, e de que o Direito falhou com os próprios princípios referentes à proporcionalidade penal. Pois, de que vale o pagamento de cestas básicas para um superior hierárquico quando o autor do crime pode retornar ao trabalho após cumprir a medida e voltar a praticar a conduta?

Essa incoerência entre a gravidade do delito e a sanção efetivamente aplicada fragiliza a função preventiva geral e especial da norma penal, além de enfraquecer a confiança das vítimas no sistema de justiça.

Diante do exposto, é urgente uma reforma legislativa que fortaleça a resposta penal ao assédio sexual no trabalho. Isso pode envolver a elevação da pena mínima e a ampliação dos elementos típicos para abranger formas contemporâneas de assédio.

Além disso, é necessário garantir agilidade e eficácia processual, além de proteção efetiva às vítimas. Tais mudanças são compatíveis com os princípios da proporcionalidade, e da intervenção mínima, ambos defendidos pelo Direito Penal e por operadores do direito, pois visam garantir que a intervenção penal ocorra quando realmente necessária, e de maneira eficaz, para proteger tanto a dignidade sexual quanto a dignidade no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tipificação do crime de assédio sexual e a sua inserção no ordenamento jurídico brasileiro, com a consequente responsabilização penal, têm se mostrado essenciais para a proteção da dignidade da pessoa humana (tal como a dignidade sexual) e integridade das vítimas no ambiente de trabalho.

Contudo, a legislação atual ainda carece de ajustes que permitam uma aplicação mais eficaz da norma penal, especialmente no que diz respeito à ampliação das punições para a conduta do assédio.

A questão da proporcionalidade entre a gravidade do crime e a resposta estatal é fundamental. Exatamente por isso passa a ser exigido um olhar atento à gravidade das consequências da conduta lesiva do assédio sexual, que afetam emocional e psicologicamente a vítima.

garantir maior celeridade e informalidade na resolução de infrações penais de menor gravidade. Nesses casos, diante da pena em abstrato, é possível e comum a aplicação de medidas despenalizadoras, como a composição, transação penal ou a suspensão condicional do processo.

A necessidade de um meio ambiente de trabalho protegido contra esse tipo de crime é, sem dúvida, um dos pilares para garantir que os direitos fundamentais do trabalhador, previstos pela própria Constituição Federal, sejam preservados.

Ainda que a legislação tenha avançado ao criminalizar o assédio sexual, é inegável que os desafios continuam presentes, tanto no âmbito da aplicação da lei quanto na mudança cultural dentro das instituições. A penalização do assédio muitas vezes não reflete sua gravidade real, dado que as penas aplicadas são, em muitos casos, mais brandas do que o necessário para coibir a prática e, principalmente, para proporcionar reparação justa à vítima, tendo em vista os diversos benefícios que a própria pena oferece ao agente. Torna-se insustentável a ideia de que uma prática que fere diretamente o princípio da dignidade humana, tal como a dignidade sexual e do trabalhador tenha efeito tão ínfimo quando comparado ao dano real, que justifica a intervenção penal, até mesmo sob o conceito de *ultima ratio*.

Portanto, é imprescindível que a legislação sobre o assédio sexual seja revista e fortalecida, com a adoção de penas mais rigorosas e um foco maior na prevenção, com previsão de pena máxima superior a dois anos, com finalidade de afastar a aplicabilidade do procedimento sumaríssimo e ser reconhecida como prática de menor potencial ofensivo.

A educação e conscientização, tanto dentro das organizações quanto na sociedade de forma mais ampla, são essenciais para criar uma mudança estrutural no tratamento das questões de gênero e respeito mútuo. As instituições devem ser capacitadas para agir de forma mais eficiente e responsável no enfrentamento do assédio sexual, oferecendo suporte adequado às vítimas e criando mecanismos seguros e confidenciais para denúncias, não deixando mais que o medo, o constrangimento, ou a insegurança trabalhista sejam barreiras para a denúncia do crime. Somente com um esforço conjunto entre reformas legais, sensibilização social e mudanças institucionais será possível garantir um ambiente de trabalho realmente seguro e proteger a dignidade sexual e humana de todos os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ADUNICAMP (Associação dos Docentes da Universidade de Campinas). **ChargeADU: democracia e resistência**. Campinas, 2 mar. 2023. Disponível em: <https://www.adunicamp.org.br/destaque/chargeadu-democracia-e-2/>. Acesso em: 10 maio 2025.

AZEVEDO, Fernanda Maria Caldeira de. **O conceito de patriarcado nas análises teóricas das ciências sociais: uma contribuição feminista**. Revista Três Pontos, Minas Gerais, v. 13, n. 1, p. 11-20, 2016. Disponível em:

<https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistatrespontos/article/view/3386>.

Acesso em: 10 maio 2025.

BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andréia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Miessa dos. (Org.). *Atualidades e tendências do direito e processo do trabalho*. v. 3. São Paulo: JusPodivm, 2022. 702 p.

CARDOSO, Jair Aparecido; SERVO, Marina Calanca.. **Dos Crimes Contra a Organização do Trabalho: Análise à Luz do Princípio da Vedação da Proteção Insuficiente**. Campinas: Editora Lacier, 2024.

COSTA, Lucas Gabriel Santos. **A emergência da tutela penal na sociedade do risco: o sistema penal simbólico e a relativização da intervenção subsidiária de proteção ao bem jurídico**. Conteúdo Jurídico, 28 dez. 2015. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/45745>. Acesso em: 10 maio 2025.

DIAS, Maria Berenice. **Liberdade sexual e direitos humanos**. Instituto Brasileiro de Direito de Família – IBDFAM, 27 dez. 2001. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/24>. Acesso em: 10 maio 2025.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, v. 20, p. 160-203, 2002. Disponível em: <https://core.ac.uk/reader/79069570>. Acesso em: 10 maio 2025.

FÉLIX, Marco Aurélio. **Resumo: princípios penais fundamentais (II parte)**. Estudando Direito, 11 jan. 2012. Disponível em: <https://estudandodireito-marcoareliofelix.blogspot.com/2012/01/resumo-principios-penais-fundamentais.html>. Acesso em: 14 maio 2025.

FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Marcela. **Diversidade e identidade nas organizações: desafios contemporâneos**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 41, n. 4, p. 8-20, out./dez. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/>. Acesso em: 10 maio 2025.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO.. **Gênero e diversidade sexual: caderno de formação**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2021. Disponível em: https://fpabramo.org.br/editora/wp-content/uploads/sites/17/2021/10/genero_web.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal: parte especial**. v. 2. 12. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2015.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal: parte especial**. v. 3. 15. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2018.

JESUS, Damásio E. de. **Assédio sexual: primeiros posicionamentos**. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/2225>. Acesso em: 14 maio 2025.

MILL, John Stuart. **Sobre a liberdade e A sujeição das mulheres**. Tradução de Paulo Geiger; introdução de Alan Ryan; posfácio de Joel Pinheiro da Fonseca. 1. ed. São Paulo: Penguin Classics Companhia das Letras, 2017.

- MOLINARO, Carlos Alberto. **A dignidade da pessoa humana na visão de Ingo W. Sarlet**: desde a problematização do conceito até o pensar fora do marco jurídico estabelecido. *Revista de Argumentação e Hermenêutica Jurídica*, Salvador, v. 4, n. 1, p. 94-118, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/HermeneuticaJuridica/article/download/4074/pdf>. Acesso em: 11 maio 2025.
- PINTO, Luiza Martins Couto. **Assédio sexual: a necessidade de ampliação do tipo legal para a inclusão de condutas praticadas além do ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: https://emerj.tjrj.jus.br/files/pages/paginas/trabalhos_conclusao/1semestre2020/pdf/LuizaMartinsCoutoPinto.pdf. Acesso em: 11 maio 2025.
- ROCHA, Carmelita Azevedo Bueno. **O princípio da proporcionalidade e os novos crimes sexuais**. Rio de Janeiro: Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: https://emerj.tjrj.jus.br/files/pages/paginas/trabalhos_conclusao/1semestre2010/trabalhos_12010/carmelitarocha.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.
- ROXIN, Claus. **Direito penal: fundamentos e limites do poder punitivo**. 2. ed. Tradução de Luís Greco. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.
- SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2015. Disponível em: https://fpabramo.org.br/editora/wp-content/uploads/sites/17/2021/10/genero_web.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.
- SALOMÃO, Saulo Salvador.. **A proporcionalidade em Alexy: superando o positivismo ou coroando o decisionismo?** *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre*, v. 28, n. 2, p. 47-68, jul./dez. 2012. Disponível em: <https://www.fdsu.edu.br/adm/artigos/b5dd6cf615614e7682c71120ec461ace.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.
- SENRA, Carolina Maria Gurgel. **Princípio da proibição da insuficiência: o dever do Estado de proteção mínima aos direitos sociais fundamentais**. *Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, n. 81, p. 127-146, jul./set. 2021. Disponível em: <https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2360635/Carolina+Maria+Gurgel+Senra.pdf>. Acesso em: 12 maio 2025.
- SERVO, Marina Calanca; EMOTO, Leiliane Rodrigues da Silva.. **Do feminismo à condição jurídica da mulher: a conquista dos direitos civis no pós-guerra**. In: DIAS, Renato Duro; TAVARES, Silvana Beline; ORNELAS, Sofia Alves Valle (org.). *Gênero, sexualidades e direito II*. Florianópolis: CONPEDI, 2020. p. 210-225.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho e as diversas formas de discriminação**. *Revista Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, v. 14, n. 166, 2003. Disponível em: http://www.jorgesoutomaiormaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/o_direito_do_trabalho_e_as_diversas_formas_de_discrimina%C3%87%C3%83o.pdf Acesso em: 12 maio 2025.
- THINK EVA. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl. **Entrevista: Eugenio Raúl Zaffaroni, ministro argentino.** Entrevista concedida a Marina Ito. Consultor Jurídico, São Paulo, 5 jul. 2009. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-jul-05/entrevista-eugenio-raul-zaffaroni-ministro-argentino/>. Acesso em: 10 maio 2025

O RACISMO RECREATIVO NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DAS MANIFESTAÇÕES ESTRUTURAIS PÓS-MODERNAS E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

RECREATIONAL RACISM IN THE WORKPLACE: ANALYSIS OF POSTMODERN STRUCTURAL MANIFESTATIONS AND THEIR LEGAL IMPLICATIONS IN THE REGIONAL LABOR COURT OF THE 15TH REGION

Jennifer Bruna Oliveira Silva¹⁶⁹

João Batista Martins César¹⁷⁰

Julia Barbosa Facirolli¹⁷¹

RESUMO

Este artigo examina o racismo recreativo no ambiente de trabalho no Brasil, destacando sua natureza estrutural e impacto nas relações laborais. Marcado por raízes históricas profundas e pela exclusão sistemática da população negra, o racismo persiste de forma sistêmica na sociedade pós-moderna, adaptando-se às novas sensibilidades sociais e manifestando-se de forma dissimulada, dificultando sua identificação e responsabilização. A pesquisa analisa decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) e a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do Conselho Nacional de Justiça, considerando a complexidade crescente das interações laborais em um cenário de entropia social. O estudo reforça a necessidade de uma interpretação crítica e sensível ao racismo estrutural para que o Direito do Trabalho cumpra seu papel na promoção da equidade racial. Os resultados evidenciam a dificuldade de comprovação da discriminação indireta e destacam a importância da responsabilização institucional na construção de um ambiente laboral mais justo e inclusivo.

Palavras-chave: Racismo recreativo 1. Sociedade pós-moderna 2. Entropia social 3. Equidade racial 4. TRT-15.

ABSTRACT

This article examines recreational racism in the workplace in Brazil, highlighting its structural nature and impact on labor relations. Rooted in deep historical inequalities and the systematic exclusion of Black populations, racism persists systemically in postmodern society, adapting to

¹⁶⁹Graduanda em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, atualmente atua como estagiária no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. E-mail: jennifersilva@trt15.jus.br

¹⁷⁰ Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região – Campinas/SP. Presidente do Comitê de erradicação do trabalho infantil e estímulo à aprendizagem do TRT15. Mestre em Direito pela UNIMEP. Especialista pelo Instituto Europeu de Relações Industriais – Os Direitos Fundamentais inespecíficos do trabalhador na empresa. Sevilha, Espanha, setembro/2010. Curso Avançado em Direito do Trabalho para Pós-graduados, Universidade de Sevilha, Espanha, setembro/2010. Professor universitário (FADI – Sorocaba – prática trabalhista). Doutor em direito pelo Instituto Toledo de Ensino – ITE – Bauru-SP. E-mail: joaoacesar@trt15.jus.br

¹⁷¹ Graduanda em Direito pela Universidade São Francisco, atualmente atua como estagiária no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. E-mail: juliafacirolli@trt15.jus.br

new social sensitivities and manifesting in disguised forms that hinder identification and accountability. The research analyzes decisions from the 15th Regional Labor Court (TRT-15) and the application of the Protocol for Judgment with a Racial Perspective by the National Justice Council, considering the growing complexity of labor interactions in a context of social entropy. The study reinforces the need for a critical and sensitive interpretation of structural racism so that Labor Law fulfills its role in promoting racial equity. The results highlight the difficulty of proving indirect discrimination and emphasize the importance of institutional accountability in building a fairer and more inclusive work environment.

Keywords: Recreational racism 1. Postmodern society 2. Social entropy 3. Racial equity 4. TRT-15.

1. INTRODUÇÃO

O racismo no Brasil é um fenômeno estrutural, originado no período colonial e escravista, que transcende a discriminação individual e se manifesta de maneira sistemática na sociedade. Suas formas contemporâneas perpetuam desigualdades raciais e reforçam privilégios, sendo uma delas o racismo recreativo. Esse termo, cunhado por Moreira, refere-se às práticas que disfarçam agressões racistas com humor, normalizando a discriminação e sustentando a supremacia branca (2019, p. 24).

A sociedade pós-moderna, marcada pela entropia crescente, tem transformado significativamente as manifestações de racismo no ambiente laboral, tornando-as mais sutis e difíceis de caracterizar. O racismo recreativo surge como uma adaptação do preconceito às novas sensibilidades sociais, disfarçando-se de humor para evadir sanções jurídicas e sociais. Esse fenômeno se intensifica com as redes sociais e a comunicação digital, ampliando os espaços para tais manifestações, especialmente no contexto do trabalho remoto ou híbrido, onde a fluidez das interações e a menor rigidez hierárquica dificultam a identificação e a comprovação do racismo.

O avanço tecnológico também introduz desafios adicionais, como o racismo algorítmico no ambiente de trabalho. Vieses raciais presentes em algoritmos de seleção e promoção de funcionários perpetuam padrões discriminatórios, reforçando desigualdades estruturais. Quando a inteligência artificial é desenvolvida sem critérios adequados de diversidade, ela automatiza práticas excludentes, aprofundando barreiras já existentes nas relações laborais. A necessidade de um olhar crítico sobre essas tecnologias torna-se urgente, pois, sem correções

adequadas, elas podem consolidar discriminações históricas em processos aparentemente neutros.

No ambiente de trabalho, esse tipo de racismo atua como mecanismo de exclusão, limitando oportunidades e criando espaços hostis para trabalhadores negros. Piadas, imitações e apelidos ofensivos são frequentemente minimizados, dificultando a responsabilização dos ofensores e impactando a saúde mental das vítimas. O combate a essas práticas exige instrumentos legais como a Lei nº 9.029/95 e dispositivos da CLT, além da evolução jurisprudencial, impulsionada pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do CNJ (2024) e pelo Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva da Justiça do Trabalho (Resolução CSJT nº 368/2023), que buscam fortalecer o enfrentamento dessas manifestações dentro da nova realidade laboral.

Nesse contexto, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) tem desempenhado papel relevante na responsabilização de empregadores e trabalhadores por práticas discriminatórias, promovendo uma interpretação jurídica crítica e contextualizada. Esta pesquisa visa analisar como o TRT-15 tem enfrentado o racismo recreativo, especialmente com base no Protocolo do CNJ e do TST/CSJT. Seus objetivos incluem examinar as origens históricas do racismo no Brasil, caracterizar o racismo estrutural, analisar manifestações no ambiente laboral e avaliar seus impactos sobre minorias raciais.

A metodologia adota uma abordagem qualitativa, fundamentada em análise documental e bibliográfica, com ênfase em decisões do TRT-15 (2024-2025), o Protocolo do CNJ, do TST/CSJT e estudos de especialistas como Silvio Almeida, Adilson Moreira, Djamilia Ribeiro, Lélia Gonzalez, Carlos Hasenbalg e Maria Aparecida Bento. A relevância da investigação reside na necessidade de compreender como o racismo se adapta às mudanças sociais e políticas, mantendo sua eficácia na reprodução de desigualdades. O estudo pretende contribuir para o aprofundamento da discussão sobre o papel do Direito do Trabalho na promoção da igualdade racial, destacando a importância de uma interpretação sensível ao racismo estrutural para que a Justiça cumpra seu papel na construção de ambientes laborais verdadeiramente equitativos.

2. ORIGENS HISTÓRICAS DO RACISMO NO BRASIL

A princípio, é importante pontuar que o racismo no Brasil tem suas raízes no período colonial, ao estar diretamente associado ao sistema escravista que perdurou por séculos. Durante esse período, a categoria “o negro” foi construída como parte de um processo de discriminação que objetivava transformar seres humanos em mercadorias (Ribeiro, 2019, p. 18). Além disso, a

dominação branca estruturou o racismo como um mecanismo de exploração econômica ao longo da história (Ribeiro, 2019, p. 6). Essa segregação racial refletiu-se na organização do espaço físico, desde a divisão entre casa-grande e senzala na época colonial até as moradias contemporâneas, como favelas e cortiços, o que evidencia a separação entre grupos dominantes e dominados (Gonzalez; Hasenbalg, 1982, p. 9).

Nesse panorama, o aparato jurídico vigente durante a escravidão reforçava a ideia de uma ordem natural que legitimava a subjugação de determinados povos e a suposta superioridade de outros (Almeida, 2019, p. 20). No século XIX, os juristas brasileiros recorriam ao princípio do direito natural de propriedade para exigir a manutenção da escravidão e se opor à abolição (Almeida, 2019, p.20). Paralelamente, diversas áreas do conhecimento, como antropologia, etnologia, história e medicina, desenvolveram-se para a institucionalização do racismo ao fornecerem fundamentos "científicos" que exaltavam a "superioridade" dos brancos e a "inferioridade inata" dos negros-africanos (Nascimento, 2016, p. 105).

Outrossim, as instituições europeias, como os museus etnográficos fundados no século XIX, desempenharam um papel central na difusão das teorias racistas que sustentavam o colonialismo (Nascimento, 2016, p. 105). Mesmo após a abolição, o racismo está estruturalmente presente na sociedade brasileira. Por conseguinte, em regiões economicamente dinâmicas, onde a mão de obra escravizada era essencial, a abolição intensificou a discriminação racial (Nascimento, 2016, p. 20).

Diante dessa realidade, a marginalização dos negros na sociedade de classes os relegou a uma posição de exclusão, muitas vezes negando-lhes o pertencimento à ordem legal. Esse processo resultou em um extermínio moral e cultural, cujas consequências se manifestam em desigualdades econômicas e demográficas persistentes (Nascimento, 2016, p. 20). Assim, o racismo estrutural no Brasil não se limitou ao período colonial, mas se perpetuou e se manifestou de diversas formas ao longo dos séculos, influenciando profundamente a organização social e econômica do país.

2.1 Racismo estrutural: mecanismos de perpetuação e impactos multissetoriais

Em primeiro lugar, é necessário compreender o racismo no Brasil como uma característica estrutural (Ribeiro, 2019, p. 5). Com isso, é imprescindível considerar a perspectiva histórica, ao iniciar pela relação entre este e a escravidão para, então, mapear suas consequências (Ribeiro, 2019, p. 6). Nesse sentido, o racismo está intrinsecamente integrado à organização econômica e política da sociedade, sendo um elemento constitutivo e não uma anomalia

(Almeida, 2019, p. 12). Dessa forma, ele não se manifesta como um desvio ou patologia social, mas, sim, como um mecanismo que fornece sentido, lógica e tecnologia para a reprodução das desigualdades e violências estruturais (Almeida, 2019, p. 13). Logo, as expressões cotidianas do racismo derivam de uma sociedade em que ele é regra e não exceção, ao consolidar-se como um legado histórico e social (Almeida, 2019, p. 33).

Sob essa perspectiva, as formas contemporâneas de manifestação incluem o racismo: aversivo, simbólico e institucional (Moreira, 2019, p. 33), sendo que este último se refere a práticas sistemáticas que afetam determinados grupos raciais, o qual pode ou não considerar explicitamente a questão racial (Moreira, 2019, p. 35). Nessa ótica, Silvio Almeida diferencia o racismo estrutural do racismo institucional, ao destacar que, embora ambos representem formas de discriminação racial, o conceito estrutural é mais abrangente. Segundo ele, a distinção entre esses termos não é apenas simbólica, mas reflete dimensões específicas do racismo, cada uma com impactos analíticos e políticos significativos. O racismo estrutural, como processo histórico e político, estabelece as bases para a desigualdade política, econômica e jurídica na sociedade (Almeida, 2019, p. 45).

Adicionalmente, o entendimento pode ser aprofundado por meio dos estudos de Maria Aparecida Bento, que analisa suas manifestações no mundo de trabalho e na branquitude como um espaço de privilégios, o qual reforça hierarquias sociais (2022, p. 28). Ela argumenta que a racialidade branca opera de maneira velada, sustentando benefícios enquanto marginaliza pessoas negras dos espaços de decisão. Além disso, introduz o conceito de "pacto narcísico" entre brancos, no qual os privilégios raciais são preservados sem contestação (2022, p. 18).

Complementando essa perspectiva, Kwame Ture (Stokely Carmichael) e Charles Hamilton são pioneiros na formulação do conceito de racismo institucional, pois definem esse tipo de discriminação como a implementação de políticas e decisões que subordinam grupos raciais e mantêm o controle sobre eles. Diferentemente do individual, cujo teor é explícito, o institucional se manifesta de forma mais sutil, operando por intermédio de estruturas já consolidadas e respeitadas na sociedade. Silvio Almeida, em sua obra sobre racismo estrutural, dialoga diretamente com esses conceitos e os integra em sua análise crítica das desigualdades raciais (Hamilton; Ture, 1967, apud Almeida, 2019, p. 32).

Por fim, Lélia Gonzalez e Carlos Hasenbalg contribuem para essa discussão ao investigar a divisão racial do espaço físico no Brasil. Eles demonstram que essa segregação tem raízes históricas, desde a separação entre casa-grande e senzala até sua perpetuação nas favelas e

cortiços contemporâneos. Essa configuração espacial evidencia a estrutura racial da sociedade brasileira e reforça a subordinação dos grupos historicamente marginalizados. Além disso, ambos exploram a invisibilidade do negro na construção da identidade nacional, o que demarca como essa exclusão é um sintoma do racismo estrutural (Gonzalez; Hasenbalg, 1982, p. 57).

À vista disso, diversos exemplos práticos revelam essa dinâmica estruturada no contexto nacional, como a desigualdade política, econômica e jurídica que se manifesta concretamente (Almeida, 2019, p. 33). Isso porque a racialidade branca opera de maneira velada, dado que reforça privilégios e justifica a exclusão de pessoas negras dos espaços decisórios, mediante narrativas preconceituosas e estigmatizantes. Desse modo, a segregação espacial, a qual destina moradias precárias e áreas marginalizadas à população negra, constitui um exemplo histórico e contínuo da estruturação racista da sociedade (Gonzalez; Hasenbalg, 1982, p. 9).

Simultaneamente, a meritocracia, em um país profundamente desigual como o Brasil, legitima a desigualdade, a miséria e a violência, dificultando a implementação de políticas efetivas contra a discriminação racial por parte do Estado, visto que induz os indivíduos à conformação ideológica com a desigualdade racial (Almeida, 2019, p. 52). Em última análise, a própria organização política, econômica e jurídica da sociedade viabiliza a reprodução sistêmica das práticas racistas (Almeida, 2019, p. 12).

2.2 Manifestações contemporâneas do racismo no enfoque do contexto brasileiro

Na conjuntura contemporânea brasileira, o racismo se manifesta de formas dinâmicas e múltiplas, adaptando-se às transformações sociais e políticas (Moreira, 2019, p. 24). Com isso, mesmo aqueles que buscam desenvolver a consciência racial já compactuaram, em algum momento, com violências contra grupos oprimidos (Ribeiro, 2019, p. 97 e 111). Embora nas democracias liberais a expressão pública do racismo aberto seja condenada e atos explicitamente racistas sejam reprovados pela moralidade pública, isso não implica uma transformação completa das atitudes individuais, tampouco o desaparecimento de representações negativas sobre minorias raciais (Ribeiro, 2019, p. 33). Consequentemente, os estereótipos racistas permanecem profundamente enraizados na sociedade, constituindo um elemento central da história social e psíquica das nações ocidentais (Moreira, 2019, p. 52).

Nesse viés, a invisibilidade da população negra na construção da identidade nacional brasileira é sintomática, destacada pela: marginalização na historiografia; queima de documentos da escravidão; retirada do quesito cor em censos passados; e resistência em discutir questões raciais (Gonzalez; Hasenbalg, 1982, p. 66). No campo educacional, essa prática também se

manifesta desde a infância. A violência racial é outra expressão contemporânea que exige enfrentamento (Ribeiro, 2019, p. 13). Em adição, a brutalidade policial contra pessoas negras exemplifica a relação entre Estado, racismo e violência, como no caso dos 257 disparos em uma ação do Exército que resultou na morte de duas pessoas no Rio de Janeiro (Almeida, 2019, p. 55).

É válido acentuar, ainda, que o racismo no sistema de justiça criminal tem sido amplamente treinado (Sinhoretto; Morais, 2018, p. 15, apud Almeida, 2019, p. 48; Moreira, 2019, p. 85). Com isso, o encarceramento em massa da população negra representa uma nova forma de segregação racial (Alexander, 2018, p. 281, apud Ribeiro, 2019, p. 33; Borges, apud Ribeiro, 2019, p. 33). Isso porque, apesar do crescente descrédito do determinismo biológico, alguns produtos da atividade científica, como testes de QI e estudos de sociobiologia, continuam sendo utilizados para sustentar uma suposta base genética para as diferenças raciais (Gonzalez; Hasenbalg, 1982, p. 45). Portanto, o racismo contemporâneo não deve ser entendido apenas como um resquício da escravidão, mas sim como um produto do capitalismo avançado e da racionalidade moderna, sendo elementos constitutivos tanto da modernidade quanto do sistema econômico vigente (Almeida, 2019, p. 106).

2.3 Racismo recreativo: humor como instrumento de opressão racial

O racismo recreativo pode ser compreendido como um mecanismo que utiliza o humor para disseminar a hostilidade racial (Moreira, 2019, p. 24). Adilson Moreira, em seu livro “Racismo Recreativo”, define este mecanismo como uma forma específica de opressão racial, marcado pela circulação de imagens derogatórias que expressam desprezo por minorias raciais sob a forma de humor, ao comprometer seu status cultural e material (Moreira, 2019, p. 18). Em vista disso, esse tipo de racismo integra um projeto de dominação que busca posições raciais legitimadoras na sociedade brasileira, garantindo que oportunidades sociais permaneçam nas mãos de pessoas brancas (Moreira, 2019, p. 24).

Sob esse aspecto, o humor desempenha um papel fundamental na perpetuação do racismo, ao passo que protege a imagem social dos indivíduos brancos (Moreira, 2019, p. 24). Essa manifestação caracteriza o chamado “racismo sem racistas”, no qual aqueles que reproduzem práticas racistas se recusam a considerar suas ações ou omissões motivadas por disparidades raciais (Bonilla-Silva apud Moreira, 2019, p. 119).

Nessa esteira, exemplos específicos de racismo recreativo podem ser observados em meios de comunicação, especialmente em programas humorísticos que historicamente representavam

personagens negros de forma estereotipada e degradante. Entre essas representações, destacam-se figuras como Tião Macalé (o feio), Mussum (o bêbado), Vera Verão (a bicha preta) e Adelaide (a desvairada) (Moreira, 2019, p. 68). Como resultado, piadas e brincadeiras racistas fundamentam-se na ausência de respeito e resultam em danos morais, reforçando a ideia de que determinados indivíduos possuem menor valor social (Moreira, 2019, p. 20).

As implicações culturais do racismo recreativo são profundas, pois ele opera como uma política cultural que justifica diversas categorias sociais (Moreira, 2019, p. 24). Em uma sociedade que construiu uma narrativa de transcendência racial, o humor é utilizado para expressar hostilidade contra minorias raciais, enquanto permite aos indivíduos afirmarem que não são racistas, reforçando a noção de cordialidade racial (Moreira, 2019, p. 23). Dessa forma, os estereótipos descritivos e prescritivos presentes em piadas racistas naturalizam a condição inferior do negro (Moreira, 2019, p. 64). Isso inclui concepções de: inferioridade moral e intelectual; sexualidade degradada; incapacidade de viver em sociedade; indolência constitutiva; e inferioridade estética (Santos, 2002, p. 45, apud Moreira, 2019, p. 64).

Historicamente, o humor racista desempenhou um papel central na legitimação da relevância da raça, referindo-se ao serviço, às medidas eugênicas e à política de branqueamento (Moreira, 2019, p. 31). Seu objetivo é preservar um sistema de representações culturais que sustente a dominação branca por meio da desqualificação sistemática de minorias raciais, utilizando estereótipos que criam diferenças de status cultural (Moreira, 2019, p. 96). Dessa maneira, piadas racistas reforçam construções culturais que posicionam a branquitude como referencial de superioridade moral, estética e sexual, contrapondo-a à suposta manipulação moral da negritude (Moreira, 2019, p. 115).

2.4 Impactos sociais, psicológicos e políticos do racismo recreativo

A continuidade do racismo recreativo na sociedade brasileira gera impactos profundos em diversas dimensões, incluindo aspectos sociais, psicológicos e políticos. No campo social, o uso do humor como ferramenta para expressar hostilidade racial compromete o status cultural e material das minorias raciais, ao funcionar como um mecanismo de legitimação das hierarquias raciais e garantir que oportunidades sociais mantenham equipamentos entre pessoas brancas (Moreira, 2019, p. 5). Vale destacar que o racismo recreativo contribui para a reprodução da hegemonia branca, mascarando a desigualdade, por meio da ideia de que o humor racista é inofensivo (Moreira, 2019, p. 54).

Como consequência, a perda de oportunidades sociais em diferentes esferas da vida torna-se uma realidade para esses grupos e afeta diretamente seu status social (Moreira, 2019, p. 35). Essa forma de política cultural reforça a percepção de que minorias raciais não são atores socialmente competentes, o que torna essencial analisar as conexões entre racismo recreativo e liberdade de expressão, ponderando o direito de expressar hostilidade racial contra o impacto moral e material sobre os indivíduos pertencentes a grupos marginalizados (Moreira, 2019, p. 56).

No aspecto psicológico, o discurso de ódio veiculado pelo racismo recreativo afeta a confiança de todos os membros desse grupo, comprometendo sua vida psíquica e material (Moreira, 2019, p. 57). Além disso, estereótipos negativos acompanham minorias raciais ao longo de toda a vida, o que influencia suas experiências sociais e profissionais (Moreira, 2019, p. 111). O humor racista não apenas causa danos materiais, mas também reforça a ideia de que as pessoas negras não são plenamente reconhecidas como sujeitos sociais, sendo um elemento estratégico na manutenção da hegemonia branca (Moreira, 2019, p. 95).

A eliminação moral da população negra é um dos principais alvos do racismo recreativo (Moreira, 2019, p. 115). De forma complementar, a afirmação da superioridade da branquitude está diretamente relacionada à satisfação psicológica que indivíduos brancos experimentam ao reproduzir piadas racistas (Moreira, 2019, p. 52). Nesse sentido, a internalização de uma autoimagem negativa pela população negra, transmitida desde a infância por meio de textos escolares, meios de comunicação e estereótipos populares, é reforçada por práticas discriminatórias e pela violência simbólica, regulando as aspirações dos indivíduos negros conforme os "lugares protegidos" impostos pelo grupo dominante (Gonzalez; Hasenbalg, 1982, p. 58). Diante disso, estudos sobre os efeitos sociais do humor depreciativo e a psicologia dos estereótipos são fundamentais para compreender esses impactos psicológicos (Moreira, 2019, p. 55).

No âmbito político, o racismo recreativo, ao se disfarçar sob a noção de cordialidade e benignidade do humor, busca dificultar a mobilização política em torno da questão racial (Moreira, 2019, p. 30). Ele também contribui para a preservação de narrativas sociais baseadas na neutralidade racial, um fator que mantém a imagem positiva dos membros do grupo racial dominante, mesmo quando praticam crimes de injúria e racismo (Moreira, 2019, p. 25). Em decorrência disso, a afirmação da raça como uma categoria socialmente relevante torna-se um desafio (Moreira, 2019, p. 96).

Já no âmbito jurídico, práticas discriminatórias na forma de humor muitas vezes não são reconhecidas como crimes, pois instituições públicas e privadas, controladas majoritariamente por pessoas brancas, partem do pressuposto de que a raça não tem relevância social ou que o humor racista não causa danos (Moreira, 2019, p. 24). Logo, essa postura reforça uma narrativa que oculta a natureza estruturalmente racista das instituições brasileiras, criando obstáculos importantes para a proteção legal de minorias raciais (Moreira, 2019, p. 98).

3. O PAPEL DO DIREITO NA ESTRUTURAÇÃO E NO COMBATE AO RACISMO NO BRASIL

O racismo estrutural no Brasil não é apenas um problema social ou um desajuste institucional, mas sim um elemento constitutivo da própria organização da sociedade e um molde das dinâmicas econômicas, políticas, jurídicas e sociais. Esse fenômeno histórico e político atribui significados aos corpos com base em características fenotípicas e culturais, ao viabilizar práticas de discriminação sistemática contra grupos racialmente identificados e contribuir para a perpetuação das desigualdades econômicas e jurídicas (Moreira, 2019, p. 24, apud CNJ, 2024, p.38).

Nessa acepção, o Direito possui uma função paradoxal no contexto do racismo estrutural no Brasil. Historicamente, a estrutura jurídica estatal não apenas legitimou, mas também fortaleceu as dinâmicas discriminatórias que sustentaram o sistema escravista e suas repercussões ao longo dos séculos. Com isso, a normatividade jurídica foi moldada para assegurar a manutenção de hierarquias raciais e influenciou desde a distribuição desigual de recursos até o acesso diferenciado a direitos fundamentais. Assim, o aparato legal operou como um mecanismo que institucionalizou a segregação e perpetuou as desigualdades (CNJ, 2024, p.16).

Em contrapartida, com a promulgação da Constituição de 1988 (CF/88), um novo paradigma normativo emergiu, comprometendo-se com a equidade racial e o enfrentamento da discriminação. Sob esse viés, o texto constitucional não apenas reconheceu o racismo como um problema estrutural, assim como criminalizou suas manifestações e as tornou imprescritíveis e inafiançáveis. Essa mudança representou um marco na tentativa de reconfigurar a relação entre Direito e desigualdade racial, o que impulsionou a criação de dispositivos normativos mais específicos para garantir direitos às populações historicamente marginalizadas (CNJ, 2024, p.17).

Além da Carta Magna, legislações complementares foram fundamentais para dar concretude ao compromisso estatal na erradicação do racismo. A exemplo disso, a Lei Caó (Lei nº 7.716/1989)

tipificou crimes resultantes de discriminação racial e ampliou o alcance das sanções jurídicas contra práticas racistas. Por sua vez, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) estabeleceu um conjunto de diretrizes para a formulação de políticas públicas para promover inclusão e equidade. Essas normativas não apenas reforçaram o caráter coercitivo do Direito em relação ao racismo, mas também impulsionaram medidas reparatórias e afirmativas, promovendo instrumentos de transformação estrutural (CNJ, 2024, p.17).

Desse modo, a conjuntura jurídica brasileira tem passado por um processo contínuo de aprimoramento no enfrentamento ao racismo estrutural, com a incorporação diretrizes internacionais e desenvolvimento de instrumentos internos que buscam garantir maior eficácia na promoção da equidade racial. Um dos marcos recentes desse avanço foi a incorporação da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (CIRDI), que reforça o direito à proteção contra a discriminação racial e ao reconhecimento da igualdade em condições materiais. A CIRDI impõe aos Estados signatários o dever de implementar medidas concretas e eficazes para o combate ao racismo, proibindo categoricamente todas as suas manifestações, tanto diretas quanto indiretas (CNJ, 2024, p.18).

No entanto, a existência de leis e tratados por si só não garante mudanças na aplicação prática. Diante da persistência do racismo institucional, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) elaborou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, um documento que orienta magistrados na condução de processos de forma mais sensível às desigualdades raciais. Este protocolo reconhece que o sistema de justiça não é imune às hierarquias raciais presentes na sociedade e propõe uma abordagem que leva em conta a interseccionalidade do racismo com outros marcadores sociais, como gênero, classe, idade e deficiência (CNJ, 2024, p. 174).

A principal finalidade do documento é garantir que os julgamentos sejam conduzidos de forma mais equitativa, e promover acesso à justiça para aqueles que historicamente enfrentaram exclusão. Para tanto, propõe medidas como a valorização da escuta qualificada, a análise aprofundada das provas e a revisão crítica de precedentes que possam reforçar discriminações. Além disso, incentiva magistrados a refletirem sobre possíveis vieses inconscientes que possam influenciar suas decisões e comprometer a neutralidade da aplicação da lei (CNJ, 2024, p. 12).

Na prática, o Protocolo transforma a abordagem judicial em todas as etapas do julgamento. Na fase inicial do processo, ele sugere que os juízes adotem uma postura mais empática e atenta às condições sociais das partes envolvidas. Durante a instrução probatória, ele recomenda que provas circunstanciais sejam analisadas com o devido peso para garantir que testemunhos de

vítimas de racismo não sejam desacreditados. Já na formulação da decisão, este enfatiza a importância de considerar o contexto histórico e social em que os casos estão inseridos, o que evita interpretações que reforcem desigualdades.

3.1 O racismo recreativo e sua criminalização no sistema jurídico brasileiro

Como já explicado, o racismo recreativo se caracteriza pelo uso do humor como ferramenta para disfarçar e reforçar práticas discriminatórias ao associar características físicas e culturais de grupos racialmente marginalizados a elementos depreciativos (Moreira, 2019, p. 148, apud CNJ, 2024, p. 41). Essa forma de discriminação acontece de maneira sutil, utilizando piadas e expressões aparentemente inofensivas para perpetuar desigualdades estruturais. Embora seja frequentemente defendido como uma manifestação legítima da liberdade de expressão, seus efeitos contribuem para a normalização do preconceito e para a exclusão social das minorias, o que consolida estereótipos e reforça hierarquias raciais.

Nessa perspectiva, a possibilidade de enquadramento jurídico do racismo recreativo existe nas esferas penal, civil e trabalhista. No âmbito penal, a Lei n.º 14.532/2023 introduziu modificações na Lei n.º 7.716/1989, conhecida como Lei do Racismo que, além de alterar o Código Penal, ampliou a tipificação da injúria racial para considerá-la uma forma de crime de racismo. Com essa mudança, foram estabelecidas penalidades para manifestações de racismo religioso e recreativo, bem como para aquelas praticadas por agentes públicos no exercício de suas funções, assegurando um tratamento jurídico mais rigoroso contra atos discriminatórios (CNJ, 2024, p.110).

Outrossim, o Supremo Tribunal Federal (STF) consolidou esse entendimento ao reconhecer, em julgamentos sobre injúria racial, que esse tipo de crime possui imprescritibilidade e inafiançabilidade, além de ser punível com pena de reclusão. Essa interpretação amplia o alcance das sanções previstas na legislação e permite que outras formas de discriminação racial sejam enquadradas como crimes, mesmo que não constem explicitamente no rol da Lei n.º 7.716/1989, uma vez que esse conjunto normativo não é considerado taxativo (CNJ, 2024, p. 109). Assim, o racismo recreativo e outras manifestações discriminatórias podem ser punidas sob a ótica de um sistema jurídico que busca garantir proteção efetiva contra práticas de segregação e exclusão racial.

3.2 Racismo recreativo no âmbito do Direito do Trabalho

Vale destacar, inicialmente, que o racismo recreativo transforma o ambiente de trabalho em um espaço de exclusão e desvalorização para pessoas negras, o que não afeta apenas sua segurança e bem-estar, assim como seu desempenho profissional (CNJ, 2024, p.148). Em razão disso, a naturalização de piadas discriminatórias e comentários depreciativos cria um clima desagradável, em que a discriminação se disfarça de brincadeira e limita o reconhecimento das capacidades dos trabalhadores negros. Além disso, essa dinâmica afeta toda a equipe, por gerar uma certa insegurança entre aqueles que, mesmo não participando, temem enfrentar represálias ao tentar coibir essas práticas (CNJ, 2024, p.148).

Esse cenário leva à segregação das vítimas, o que restringe suas oportunidades de crescimento e impacta diretamente na sua produtividade. Muitas vezes, estes profissionais deixam de receber tarefas compatíveis com suas habilidades, o que reforça a percepção equivocada de que seu desempenho é inferior e abre espaço para sua dispensa sob justificativas que mascaram a discriminação (CNJ, 2024, p.148).

No nível interpessoal, o assédio moral racializado ocorre por meio de: comentários depreciativos disfarçados de brincadeira; exclusão em atividades coletivas; desqualificação constante do desempenho profissional; e imposição de padrões estéticos e comportamentais, os quais exigem que pessoas negras alterem aspectos de sua identidade para serem aceitas no ambiente de trabalho. Essas práticas geram um sentimento de insegurança e desvalorização, o que leva os trabalhadores a desenvolverem mecanismos de encobrimento e autocensura, evitando expressar sua identidade racial para escapar de julgamentos e estereótipos negativos (Vaz, 2022, p. 45, apud CNJ, 2024, p. 148).

No aspecto institucional, o racismo recreativo e o assédio moral racializado se tornam ferramentas de exclusão sistemática que impactam o acesso a oportunidades e impedem o crescimento profissional desses trabalhadores. Em decorrência disso, a ausência de políticas eficazes de inclusão e diversidade permite que tais práticas sejam perpetuadas sem consequências, reforçando a desigualdade estrutural. Ademais, a falta de reconhecimento das denúncias e a omissão das lideranças em responder a relatos de discriminação transformam o ambiente corporativo em um espaço de opressão velada, onde a violação de direitos fundamentais se normaliza (Moreira, 2020, p. 329, apud CNJ, 2024, p. 149). O combate ao racismo recreativo no ambiente de trabalho exige uma postura ativa por parte das empresas, que devem garantir um espaço seguro e livre de discriminação. Conforme

destaca Alvarenga (2015, p. 190-201), o assédio moral caracteriza-se pela repetição sistemática de condutas que desestabilizam emocionalmente o trabalhador, ferindo sua dignidade e até sua integridade mental. Ainda que não haja uma relação hierárquica direta entre os envolvidos, cabe à empresa assegurar que todos os colaboradores sejam protegidos contra práticas discriminatórias, adotando medidas preventivas e corretivas eficazes. Para tanto, é fundamental que sejam implementadas políticas claras de diversidade e canais de denúncia que impeçam a normalização do racismo no ambiente laboral, garantindo a aplicação dos princípios da dignidade humana e da igualdade de tratamento.

Nesse contexto, o Protocolo ESG Racial proposto pelo Pacto de Promoção da Equidade Racial visa inserir a questão racial no centro do debate econômico, estimulando ações afirmativas e investimentos sociais na formação de profissionais negros. Incorporar a equidade racial aos parâmetros ESG fortalece a sustentabilidade e a reputação corporativa, ao mesmo tempo em que exige das empresas um compromisso efetivo com a justiça social. Dessa forma, superar o racismo recreativo requer mudanças estruturais que vão além da punição individual, promovendo uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva e alinhada às demandas contemporâneas.

Estudos indicam que vítimas desse tipo de discriminação enfrentam ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e até ideação suicida, especialmente quando não encontram apoio institucional para denunciar e combater essas práticas. Além disso, a pressão para se adaptar a um ambiente que desvaloriza sua identidade racial pode gerar um desgaste emocional contínuo, o que leva à diminuição do engajamento profissional e à desistência de oportunidades de crescimento (CNJ, 2024, p. 150). Assim, o impacto psicológico do assédio moral racializado é profundo e devastador, atingindo não apenas a produtividade do trabalhador, mas também sua saúde mental.

3.3 Análise da aplicação da CLT e da Lei nº 9.029/95

O princípio da igualdade estabelece a vedação explícita a qualquer forma de discriminação, incluindo a racial (Art. 5º, caput, CF/88). Esse compromisso se estende à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que prevê mecanismos de proteção contra desigualdades estruturais no emprego e busca assegurar condições justas para todos os trabalhadores, o que visa promover a igualdade racial nas relações de trabalho (CNJ, 2024, p. 145).

Como complemento, a Lei n.º 9.029/1995 reforça a proibição de discriminação na admissão, permanência e desligamento de empregados, impedindo que fatores como raça, sexo e origem

sejam utilizados para restringir oportunidades profissionais. Além da legislação nacional, o Brasil é signatário de tratados internacionais que consolidam seu compromisso na erradicação do racismo e na promoção da equidade no mercado de trabalho (CNJ, 2024, p. 145).

Contudo, a simples existência de regras formais não garante que a discriminação racial seja eliminada. Faz-se necessário, pois, que o Poder Judiciário adote uma perspectiva racial crítica ao analisar casos de desigualdade no trabalho. Portanto, o combate ao racismo no âmbito jurídico ultrapassa a condenação habitual e permite alterar a estrutura reprodutiva, bem como traz avanços significativos no tratamento equitativo (CNJ, 2024, p. 145).

3.4 O racismo recreativo e a responsabilização no ambiente de trabalho: avanços na jurisprudência do TRT-15

As decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) sobre racismo recreativo representam um avanço significativo na interpretação jurídica da discriminação racial no ambiente de trabalho. O TRT-15 tem reforçado a necessidade de responsabilizar não apenas os infratores, mas também as empresas que permitem a perpetuação dessas práticas ao negligenciar medidas preventivas e corretivas. Dessa forma, o reconhecimento dessas atitudes como uma maneira de discriminação indireta, faz com que o impacto sobre a vítima prevaleça perante à intenção do agressor, sendo este um dos principais fundamentos aplicados.

Na 3ª Câmara, o acórdão do processo n.º 0010986-61.2021.5.15.0122, sob relatoria da Juíza convocada Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti, manteve a despedida por justa causa de um trabalhador do setor de logística que ridicularizou um colega com base em características raciais. Essa decisão enfatizou que o racismo recreativo opera por meio de ofensas mascaradas de humor, expondo a vítima ao constrangimento e reforçando as desigualdades históricas. Além disso, o tribunal rejeitou a justificativa de que eram apenas brincadeiras inofensivas, por reconhecer que a normalização dessas condutas contribui para um ambiente de trabalho hostil e excludente. Por fim, a decisão destacou que a aplicação da justa causa, além de sancionar a conduta do empregado, envia um sinal evidente de que práticas racistas não podem ser toleradas no ambiente profissional.

Em outro caso, na 5ª Câmara, o acórdão referente ao processo n.º 0011028-74.2021.5.15.0134, sob relatoria da desembargadora Adriene Sidnei de Moura David, que tratava do racismo recreativo contra uma funcionária negra, demonstrou como a discriminação pode ser agravada pela hierarquia existente no ambiente de trabalho. No caso, a vítima era constantemente alvo de piadas sobre sua aparência e tipo de cabelo feitas por seu superior hierárquico. Ao

considerar isso, o TRT-15 condenou a empresa ao pagamento de vinte mil reais por danos morais e ressaltou que a relação assimétrica entre agressor e vítima intensificava o impacto da violência discriminatória. Tal decisão aplicou o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça e destacou a importância de considerar múltiplos marcadores sociais na análise dos efeitos da discriminação. À vista disso, esta reforçou o entendimento de que a proteção contra o racismo no trabalho deve levar em consideração a interseccionalidade entre raça e gênero para garantir uma abordagem mais sensível às desigualdades estruturais.

Em outra decisão, na 9ª Câmara, o acórdão correspondente a um processo em segredo de justiça, sob relatoria da Juíza convocada Camila Ceroni Scarabelli, também utilizou o referido Protocolo para julgar o caso, envolvendo um trabalhador que sofreu racismo recreativo de forma sistemática dentro da empresa, sendo constantemente alvo de comentários e atitudes discriminatórias por parte de diversos colegas. O Tribunal constatou que a prática discriminatória era generalizada, indicando uma tolerância institucional ao racismo recreativo, o que justificou a condenação da empresa ao pagamento de vinte mil reais por danos morais. Além de reconhecer a responsabilidade dos agressores individuais, a decisão destacou que a omissão da empresa em combater a discriminação contribuiu para a naturalização dessas condutas, tornando-a corresponsável pela perpetuação do racismo no ambiente de trabalho.

No mesmo sentido, a 11ª Câmara, em um processo que tramita em segredo de justiça e sob relatoria do desembargador João Batista Martins César, pontuou que o racismo recreativo não pode ser relativizado como mera brincadeira, sendo a percepção da vítima o elemento central para a caracterização da discriminação. A decisão também reforçou que a intenção do agressor é irrelevante, alinhando-se ao Protocolo do CNJ, que adota uma abordagem objetiva e considera o impacto da conduta no contexto histórico de opressão racial. Além disso, como destacado no voto, a justificativa de que não havia hierarquia entre as partes não afasta o caráter discriminatório da conduta, pois a dignidade da vítima deve ser preservada independentemente da posição ocupada no ambiente de trabalho. O julgamento enfatizou que práticas aparentemente neutras podem reforçar desigualdades estruturais e comprometer a confiança necessária ao vínculo empregatício, justificando a ruptura contratual nos termos do artigo 482, alínea "j", da CLT. Com esse posicionamento, o tribunal reforça a importância da escuta qualificada da vítima e da adoção de medidas concretas para garantir um ambiente laboral verdadeiramente inclusivo.

Como fora pontuado, essas decisões dialogam diretamente com aspectos estruturais do Direito do Trabalho e da discriminação racial. Isso porque a CLT e a Lei n.º 9.029/1995, que proíbem práticas discriminatórias no mercado de trabalho, foram fundamentais nos julgamentos, porém, o TRT-15 demonstrou que a aplicação dessas normas exige uma interpretação crítica e alinhada à equidade racial.

De maneira adicional, uma leitura neutra da legislação pode mascarar desigualdades e impedir avanços concretos na garantia de justiça para trabalhadores racializados. Em razão disso, o TRT-15 tem demonstrado que o combate ao racismo recreativo precisa ir além da punição individual, sendo necessário que as empresas adotem políticas efetivas para prevenir e corrigir essas condutas.

Em suma, o ponto central nas decisões é a importância dos protocolos interseccionais, que auxiliam na compreensão do racismo como parte de um sistema mais amplo de exclusão social. Com isso, o reconhecimento da interseccionalidade nos julgamentos da 5ª, 9ª e 11ª Câmara demonstra uma evolução na forma como o Judiciário analisa casos de discriminação ao garantir que as reparações sejam proporcionais ao impacto causado na vítima. Assim, as decisões supramencionadas destacam a necessidade de mudanças estruturais no ambiente laboral e denotam que o combate ao racismo recreativo não pode se limitar à sanção dos responsáveis, mas deve resultar na implementação de políticas organizacionais concretas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo reafirma que o racismo recreativo é um fenômeno estrutural no Brasil, enraizado na organização social e sustentado por instituições, políticas e representações culturais. Sua contribuição se dá pela ampliação do entendimento sobre o tema no país, fornecendo subsídios teóricos para estratégias eficazes de combate e orientando futuras pesquisas e políticas de igualdade racial. Nesse viés, como seus padrões de dominação foram adaptados e perpetuados desde o período colonial e escravista, exige-se um enfrentamento que reconheça sua profundidade e promova mudanças estruturais. Logo, somente por meio de uma compreensão aprofundada de seus mecanismos será possível construir uma sociedade verdadeiramente igualitária e democrática.

No âmbito corporativo, a crescente importância dos critérios ESG vem transformando a abordagem empresarial em relação ao racismo, levando organizações a incorporar políticas antirracistas efetivas na governança corporativa. Essas iniciativas têm impacto direto no valor de mercado das empresas, reforçando a necessidade de um compromisso genuíno com a

equidade racial. No entanto, persiste uma tensão entre o discurso institucional e a realidade vivenciada por trabalhadores negros, evidenciando o desafio de traduzir compromissos formais em mudanças estruturais concretas. O combate ao racismo no mundo do trabalho exige não apenas a implementação de políticas e regulamentações, mas também a fiscalização rigorosa e mecanismos de responsabilização que garantam sua efetividade.

Apesar dos avanços legais, a persistência das desigualdades revela que o Direito, isoladamente, não erradica o racismo, demandando compromisso contínuo com sua aplicação e aprimoramento. Assim, torna-se essencial reconhecer que o racismo recreativo atua como um mecanismo sofisticado de perpetuação da desigualdade racial, disfarçando a discriminação sob a roupagem do humor e reforçando estereótipos que comprometem o status social, cultural e econômico das minorias. Ressalte-se que toda piada que coloca uma pessoa em situação de inferioridade não pode ser aceita, pois isso representa discriminação e exclusão.

Ao transformar a violência em entretenimento, o racismo recreativo sustenta hierarquias raciais e dificulta a mobilização política contra o racismo, protegendo a hegemonia da branquitude. Seus impactos vão além da esfera social, atingindo profundamente a dimensão psicológica das vítimas e naturalizando discursos de ódio disfarçados de brincadeira. Portanto, para combatê-lo, é essencial desnaturalizar essa violência simbólica e implementar políticas públicas que promovam uma conscientização racial efetiva, garantindo um ambiente social mais equitativo e respeitoso.

REFERÊNCIAS

- ADORNO, Theodor W. *Minima moralia: reflexões a partir da vida lesada*. Rio de Janeiro: Azougue, 2008.
- ALEXANDER, Michelle. *A nova segregação: encarceramento em massa na era da neutralidade racial*. Tradução: Pedro Luiz Zini Davoglio. Revisão técnica, notas explicativas e tradução das notas da autora: Silvio Luiz de Almeida. São Paulo: Boitempo, 2017.
- ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo estrutural*. São Paulo: Pólen, 2019. (Coleção Feminismos Plurais).
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Discriminação racial e assédio moral no trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 19, n. 19, p. 190-201, jun. 2015.
- BENTO, Maria Aparecida. *O pacto da branquitude*. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Arts. 1º, 3º, 4º, 5º, incisos XLI e XLII. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 maio 2025.

- BRASIL. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 11 maio 2025.
- BRASIL. *Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância*. Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022.
- BRASIL. *Conselho Nacional de Justiça. Protocolo para julgamento com perspectiva racial*. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br>>. Acesso em: 13 maio 2025.
- BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943.
- BRASIL. *Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor*. Brasília, DF.
- BRASIL. *Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 jul. 2010.
- BRASIL. *Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para equiparar a injúria racial ao crime de racismo*. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 jan. 2023.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero*, adotado pela Resolução n.º 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de--genero-cnj-24-03-2022.pdf>>.
- FERNANDES, Florestan. *O negro no mundo dos brancos*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1972.
- GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. *Raça e Classe no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora ABC, 1982.
- HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Raízes do Brasil*. São Paulo: Companhia das Letras, 1955.
- MOREIRA, Adilson José. *Consciência racial como consciência cívica*. Disponível em: Geledés - Instituto da Mulher Negra. Acesso em: 17 ago. 2024.
- MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação?*. Belo Horizonte: Letramento: Casa do Direito: Justificando, 2017.
- MOREIRA, Adilson José. *Racismo Recreativo*. São Paulo: Pólen, 2019.
- NASCIMENTO, Abdias do. *O genocídio do negro brasileiro: Processo de um racismo mascarado*. Rio de Janeiro, RJ: Editora Paz e Terra S/A, 1978.
- PACTO GLOBAL – Rede Brasil. *ESG*. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg> <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>. Acesso em: 14 maio 2025.
- RABAGLIO, A. C. P. *Diversidade na Superfície: Resenha do livro ‘Pacto da Branquitude’, de Cida Bento. Lutas Sociais*, [S. l.], v. 28, n. 52, p. 224–227, 2024. DOI: 10.23925/ls.v28i52.70065. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/70065>>. Acesso em: 11 maio 2025.
- RIBEIRO, Djamila. *Pequeno Manual Antirracista*. São Paulo: Editora XYZ, 2019.

SANTOS, João. *Discriminação racial no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Editora ABC, 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. *5ª Câmara condena empresa a indenizar trabalhadora vítima de racismo recreativo. Processo 011028-74.2021.5.15.0134*. Disponível em: <<https://trt15.jus.br/noticia/2024/5a-camara-condena-empresa-indenizar-trabalhadora-vitima-de-racismo-recreativo>>. Acesso em: 10 maio 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. *11ª Câmara mantém justa causa aplicada a trabalhadora por prática de racismo recreativo. Processo em segredo de justiça*. Disponível em: <<https://trt15.jus.br/noticia/2025/11a-camara-mantem-justa-causa-aplicada-trabalhadora-por-pratica-de-racismo-recreativo>>. Acesso em: 14 maio 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. *Empresa é condenada a indenizar empregado vítima de racismo recreativo. Processo em segredo de justiça*. Disponível em: <<https://trt15.jus.br/noticia/2024/empresa-e-condenada-indenizar-empregado-vitima-de-racismo-recreativo>>. Acesso em: 10 maio 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. *Mantida justa causa a empregado que praticou racismo recreativo. Processo 0010986-61.2021.5.15.0122*. Disponível em: <<https://trt15.jus.br/noticia/2025/mantida-justa-causa-empregado-que-praticou-racismo-recreativo>>. Acesso em: 10 mai 2025.

VAZ, Livia Sant'anna. *Cotas raciais*. São Paulo: Jandaíra, 2022.

OS DIREITOS DAS MULHERES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA COMO DIREITOS INDISPONÍVEIS: UMA ANÁLISE À LUZ DO TEMA 1046 DO STF

*WOMEN'S RIGHTS IN BRAZILIAN LABOR LAW AS NON-WAIVABLE RIGHTS: AN ANALYSIS
UNDER STF THEME 1046*

*Iara Marthos Águila¹⁷²
Adhara Salomão Martins¹⁷³
Luiz Fernando Peres Curia¹⁷⁴*

RESUMO

O presente artigo busca compreender se os direitos trabalhistas específicos para as mulheres previstos na legislação brasileira podem, por meio de norma coletiva negociada, ser objeto de redução ou supressão, conforme assegura o Tema 1046 de repercussão geral firmado pelo Supremo Tribunal Federal. Para tanto, por meio da metodologia dedutiva a partir de objetivos exploratórios, considerando o caráter multidisciplinar que envolve a matéria e seus aspectos concretos dentro do ordenamento jurídico brasileiro com a análise de pesquisas documentais, bibliográfica e de dados secundários, a pesquisa busca compreender se os direitos trabalhistas femininos por possuírem proteção constitucional específica se enquadram nos direitos indisponíveis, ou seja, aqueles que não podem ser reduzidos ou suprimidos sob pena de comprometer o patamar civilizatório mínimo, requisito definido pelo STF como limitante às negociações coletivas. Neste sentido, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis desenvolvidos pela Agenda 2030 da ONU estabelecem que a redução das desigualdades e o oferecimento de trabalho decente para as mulheres devem ser perseguidos dentro da sociedade brasileira. Assim, a Justiça do Trabalho desenvolveu como política pública o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva como meio de garantir às mulheres a eficácia de seus direitos trabalhistas, o que pode se mostrar como um aliado no combate às normas coletivas que visem a redução ou supressão de direitos trabalhistas femininos.

Palavras-chave: Discriminação no trabalho da mulher. Igualdade de Gênero. Tema 1046 do STF. Políticas Públicas.

ABSTRACT

This article seeks to understand whether the specific labor rights for women provided for in Brazilian legislation can, by means of a negotiated collective bargaining agreement, be subject

¹⁷² Doutora em Direito pela Fadisp, Mestre em Direito pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Unesp, Graduada em Direito pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Unesp, Professora do Programa de Pós-graduação em Direito da Faculdade de Direito de Franca, Professora Titular de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito de Franca.

¹⁷³ Mestranda em Direito e Políticas Públicas pela Faculdade de Direito de Franca. Pós-graduada em Direito do Trabalho. Graduada pela Faculdade de Direito de Franca – FDF. Advogada trabalhista.

¹⁷⁴ Mestrando em Direito e Políticas Públicas pela Faculdade de Direito de Franca. Pós-graduado em Direito do Trabalho. Graduado em Direito pelo Centro Universitário de Votuporanga – UNIFEV. Advogado.

to reduction or suppression, as ensured by Theme 1046 of general repercussion signed by the Federal Supreme Court. Utilizing a deductive methodology with exploratory objectives, this multidisciplinary study examines the issue within the framework of Brazilian labor law, incorporating documentary analysis, bibliographic review, and secondary data. The analysis focuses on whether these rights, as integral components of the minimum civilizational threshold—a standard defined by the STF to constrain collective bargaining—may be lawfully diminished. Additionally, the study underscores the alignment of this legal debate with the United Nations' 2030 Agenda for Sustainable Development, particularly its objectives of reducing inequalities and ensuring decent work for women. In this context, Brazil's Labor Courts have implemented the Protocol for Anti-Discriminatory, Intersectional, and Inclusive Adjudication as a public policy mechanism to reinforce the effectiveness of women's labor rights. This protocol serves as a potential countermeasure against collective agreements that seek to undermine such protections.

Keywords: Discrimination in women's work. Gender Equality. Topic 1046 of the STF. Public Policies.

1. INTRODUÇÃO

As mulheres, em razão de sua construção social e a partir da divisão sexual do trabalho, sempre tiveram mais dificuldades de serem inseridas na economia ativa da sociedade, uma vez que seu papel dentro da sociedade foi delineado para a reprodução e trabalhos de cuidado com o lar e com a prole. Esse cenário começa a mudar significativamente no Século XX, principalmente, após a Segunda Guerra Mundial, quando os homens deixaram seus postos de trabalho para participar da guerra e a ordem econômica não podia parar, necessitando de uma nova mão de obra para o trabalho.

No entanto, a inserção das mulheres no mercado de trabalho reproduziu, em parte, a dinâmica do trabalho das mulheres no contexto da Revolução Industrial, com trabalhos mais precários e menor remuneração em comparação à atividade laborativa dos homens.

A partir desse cenário, a luta feminina para a inserção das mulheres no mundo do trabalho em igualdade de condições com os homens passa a se intensificar. A Constituição Federal brasileira de 1988 foi sensível às reivindicações das trabalhadoras e expressou modificação na atuação estatal, conferindo ao Estado um papel mais intervencionista para garantir direitos sociais mínimos norteados pelo princípio garantidor da dignidade da pessoa humana. Neste sentido, a lei garantidora do Estado Democrático de Direito estabeleceu que todos devem ser tratados de maneira igual perante a lei, mas reconheceu a diferença concreta das mulheres no mercado de trabalho, razão pela qual, garantiu que as mulheres recebessem proteção especial voltada para o trabalho por meio de direitos e incentivos específicos previstos em leis.

O princípio da igualdade consagrado na Constituição Federal parte da premissa de que pessoas que possuem condições diferentes sejam tratadas de forma desigual, com isso, reconhece que as mulheres estão em situação desigual aos homens no mercado de trabalho e na construção social. Assim, a Constituição Federal de 1988 permite que as mulheres possuam direitos específicos a fim de protegê-las no mercado de trabalho e lhes garantir a possibilidade de serem inseridas de forma isonômica no mundo corporativo.

Grande parte dos direitos garantidores da proteção ao trabalho das mulheres são regulamentados em leis infraconstitucionais. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei nº 5.452/1943 – é a principal fonte reguladora de direitos trabalhistas, mesmo existindo outras legislações esparsas. Por esse motivo, o principal foco da pesquisa é analisar os direitos trabalhistas das mulheres previstos na CLT.

Para além da CLT, o Brasil ratificou as Convenções nº 100 e nº 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo principal objetivo é mitigar a discriminação feminina no âmbito trabalhista, considerando o contexto sociocultural em que as mulheres estão inseridas. Todas as legislações brasileiras destinadas ao combate à discriminação de gênero na seara trabalhista convergem para que o Brasil consiga atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável propostos pela ONU na Agenda 2030, em especial, os Objetivos nº 5 e nº 8, os quais, respectivamente, visam a igualdade de gênero, empoderamento feminino e a garantia de empregos produtivos e trabalho decente para as mulheres, garantindo remuneração igualitária para trabalhos idênticos.

Apesar da evolução dos direitos trabalhistas e histórica luta para a redução de desigualdade de gênero no mundo do trabalho, o Supremo Tribunal Federal, por meio do Tema 1046, permitiu que os direitos convencionados em acordos coletivos e em convenções coletivas se sobreponham aos direitos que já estão legislados, desde que resguardados o patamar civilizatório mínimo e que não seja objeto de negociação coletiva redução ou supressão de direitos indisponíveis. A decisão do STF com repercussão geral implica em grande discussão sobre o alcance dos direitos de podem ser objeto de negociação coletiva e, por conseguinte, se sobreponem aos direitos legislados.

A presente pesquisa pretende analisar se os direitos trabalhistas das mulheres no Brasil, em decorrência da proteção constitucional conferida, são direitos indisponíveis que não podem ser amoldados dentro do Tema 1046, permitindo a supressão ou redução desses direitos já adquiridos em legislações específicas.

O questionamento trazido para o presente estudo é se é possível afirmar que os direitos trabalhistas das mulheres são considerados direitos indisponíveis e, portanto, não poderem ser suprimidos ou reduzidos por meio de acordos e convenções coletivas, conforme assegura o Tema 1046 firmado pelo STF.

O artigo se divide em três tópicos principais. O primeiro oferece um panorama social do trabalho feminino e sua posição dentro da sociedade brasileira, destacando como a mulher sempre foi vista apenas para o trabalho reprodutor e não como provedora do lar. Nele, será abordado como essa construção cultural ocorreu e como isso ainda traz prejuízos às mulheres, demonstrando a importância de incentivos específicos para o trabalho profissional feminino.

O tópico seguinte aborda os direitos e incentivos jurídicos específicos garantidos ao trabalho feminino, desde Convenções advindas da Organização Internacional do Trabalho até os direitos previstos na CLT, dentro da perspectiva de alcance da Agenda 2030 da ONU visando a redução de desigualdade de gênero e garantia de emprego decente para as mulheres em igualdade de condições com os homens.

Por fim, o artigo abordará o Tema 1046 delineado pelo STF sobre a possibilidade de redução ou supressão dos direitos trabalhistas das mulheres já devidamente previstos em legislação específica. Nele, será analisada a proteção constitucional conferida ao trabalho das mulheres, a conceituação daquilo que é considerado como direito indisponível e, portanto, não pode ser objeto de negociação coletiva e como o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, política pública desenvolvida pela Justiça do Trabalho, pode auxiliar no combate às reduções dos direitos trabalhistas femininos.

Para tanto, a pesquisa utiliza a metodologia dedutiva a partir de objetivos exploratórios, considerando o caráter multidisciplinar que envolve a matéria e seus aspectos concretos dentro do ordenamento jurídico brasileiro. A abordagem dos resultados é qualitativa de modo que o estudo se lastreia em pesquisas documentais, bibliográfica e análise de dados secundários.

2. O CAMINHAR FEMININO NO MUNDO DO TRABALHO

O trabalho, assim como a sociedade, possui seus próprios princípios organizadores e contextos sociais evolutivos que desaguam no cenário delineado atualmente. Para compreender o contexto social do trabalho feminino, é essencial expor sobre a divisão sexual do trabalho a fim de que seja possível determinar a divisão social do trabalho que foi construída e alicerçada ao longo dos anos (Hirata, Kergoat, 2020).

Para que uma mulher possa alcançar o mundo do trabalho, ela precisa lutar contra diversas barreiras, sejam elas sociais, econômicas, familiares. Essas barreiras estão tão arraigadas dentro da sociedade que podem ser consideradas como um pilar estrutural para o desenvolvimento feminino dentro do mundo do trabalho (Rodrigues et al., 2015). O papel designado para a mulher é o papel de submissão ao homem, assumindo o trabalho de reprodução dentro do seu lar, enquanto o homem é visto como o provedor da família (Hirata, Kergoat, 2020).

A divisão sexual do trabalho se origina dentro do próprio núcleo familiar, cuja estrutura principal parte da premissa de que a mulher é destinada somente ao trabalho reprodutivo, de cuidado e gestão familiar, resultando na primeira opressão feminina ao homem (Engels, Marx, Weydemeyer, 1974). A divisão sexual do trabalho é consagrada pela relação de dominação ao trabalho reprodutivo sempre subordinado ao trabalho de produção (Saffioti, 1985). Ao final do século XIX, a sociedade se dividiu em duas unidades básicas: a unidade doméstica ou reprodutiva e a unidade de produção, reforçando a ideia de que a mulher, dentro da sociedade capitalista, estaria destinada a exercer os papéis de cuidado para com a unidade familiar (D'Alonso, 2008).

A mulher majoritariamente assume o papel central dentro do trabalho de cuidado, uma vez que teriam características inerentes ao feminino para desempenhar mais adequadamente determinadas tarefas ou funções, estabelecendo uma diferença de qualidades, habilidades e características somente pelo critério do sexo (Daniel, 2011). Assim, surge a segregação entre o que pode ser considerado como um trabalho legítimo para o homem e um trabalho considerado como “trabalho de mulher”. A partir desse contexto, a valoração dada ao trabalho feminino é consideravelmente inferior à valoração dada ao trabalho masculino (Hirata, Kergoat, 2020).

A estrutura socioeconômica foi construída pela hegemonia dominante do homem sobre a mulher, o que impacta diretamente na estrutura trabalhista vivenciada até os dias atuais (Álvares, 2014). Ainda que a mulher atinja a independência financeira perante o homem, ela dificilmente alcança o mesmo reconhecimento social, moral e, até mesmo psicológico, visto que isso está intrinsecamente relacionado à construção social em que ela se encontra (Beauvoir, 1967).

A mulher somente alcançou sua primeira inserção massiva no mercado de trabalho dentro do contexto das Grandes Guerras Mundiais porque milhares de homens deixaram seus postos de trabalho para assumirem o campo de batalha, o que fazia com que esses indivíduos voltassem

mutilados ou mortos e, portanto, impossibilitados de retornarem aos seus postos de trabalho. A partir desse cenário, as mulheres foram impulsionadas a deixar o ambiente familiar para que fosse possível continuar movimentando a economia, assumindo as funções que seus maridos outrora exerciam (D'Alonso, 2008).

Ainda que inserida no mundo do trabalho, a mulher ocupava posições que eram, majoritariamente, consideradas como uma extensão do trabalho doméstico. Assim, a população feminina assumiu funções relacionadas às áreas de saúde, educação, assistência social, dentre outras. Essa situação reforçou o estereótipo de que as mulheres assumiram essas atividades porque eram inerentes ao seu gênero e, portanto, não necessitavam de remuneração elevada porque ainda seriam sustentadas pelos homens e maridos (D'Alonso, 2008).

A inserção feminina no mercado de trabalho sofreu inúmeros progressos ao longo dos anos. Porém, mesmo com essas mudanças, as mulheres ainda se encontram em postos de trabalhos menos qualificados ou que percebem uma remuneração aquém mesmo que elas possuam uma qualificação profissional idêntica ou até maior do que os homens (Teodoro et al., 2024). Essa situação pode ser descrita como o teto de vidro, conceituado como uma barreira invisível — tão sutil que se torna praticamente transparente, mas suficientemente resistente para ser intransponível —, a qual impede o reconhecimento e a progressão de determinados grupos, em especial as mulheres, no ambiente de trabalho (Singh, 2023).

A metáfora do teto de vidro faz alusão à limitação imposta às mulheres de progredir na estrutura desenhada para as carreiras profissionais. O vidro representa a barreira invisível de difícil transposição porque não se pode enxergar plenamente e, por outro lado, o teto representa a dificuldade que as mulheres encontram de alcançar voos maiores dentro do ambiente corporativo. Assim, o preconceito e a discriminação, já arraigadas dentro do corpo social, são características do fenômeno do teto de vidro que dificultam a inserção e ascensão feminina nos espaços corporativos (Lima et al., 2013).

O rompimento do teto de vidro dentro de uma estrutura corporativa é considerado um dos obstáculos mais difíceis de serem superados, uma vez que engloba diversos aspectos de preconceito em um só espaço. Além disso, a estrutura corporativa ainda é predominantemente masculina, corroborando para a exclusão feminina em seu ambiente (Kuper, 2015). Para tentar romper essas barreiras sociais já configuradas, é essencial que haja proteção legislativa e políticas corporativas específicas ao trabalho das mulheres a fim de garantir eficácia à

igualdade formal e material no que corresponde à atuação feminina dentro do mundo do trabalho, o que será abordado mais profundamente no tópico seguinte.

3. DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER SOB A PERSPECTIVA DA AGENDA 2030 DA ONU

No período pós Segunda Grande Guerra, as mulheres começaram a reivindicar a latente necessidade da independência feminina dentro do mercado econômico, ou seja, a independência feminina do trabalho masculino, a fim de que elas pudessem trabalhar para viver sem que fossem estritamente dependentes dos homens (Marques, 2016). Neste sentido, a luta feminina pela inserção no mundo do trabalho começou a se desenvolver essencialmente pela pretensão de condições igualitárias de trabalho.

A necessidade da luta das mulheres por condições igualitárias entre homens e mulheres dentro do ambiente de trabalho ainda refletia a divisão sexual do trabalho, uma vez que a maternidade servia como uma justificativa plausível para que homens e mulheres que realizassem a mesma função possuísem uma diferença salarial. A justificativa para a diferença salarial estava no fato de que as mulheres teriam de cuidar dos filhos e isso, invariavelmente, comprometeria a atividade laborativa profissional, por isso as mulheres teriam de aceitar receber um salário nominal mais baixo. No Brasil a diferença salarial validada pela prática empresarial e normas existentes somente foi modificada com a vigência da Consolidação das Leis do Trabalho (Marques, 2016).

No Brasil, a inserção feminina no mercado de trabalho se intensificou em meados de 1970 em decorrência de mudanças estruturais econômicas, sociais, culturais e demográficas que estavam ocorrendo dentro do país. Nesse período, a economia estava em expansão com a crescente urbanização favorecendo a incorporação de mais indivíduos no mercado de trabalho. Concomitantemente ao desenvolvimento econômico do país, os movimentos feministas estavam em ascensão, modificando o papel da mulher dentro da sociedade, favorecendo seu ingresso no mercado de trabalho (Bruschini, Lombardi, 1996).

Embora a sociedade estivesse em processo de modificação cultural, política e econômica, com maior participação das mulheres neste cenário, o ordenamento jurídico não acompanhava com a mesma velocidade as transformações sociais.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 foi um grande marco para a consagração dos direitos sociais, uma vez que consolidou a marca do Estado Social, assegurando a expansão de políticas públicas sociais direcionadas para a garantia de direitos

fundamentais e sociais mínimos por meio da intervenção estatal (Garcia, 2012; Iensue, 2016). A promulgação da Constituição Federal de 1988 foi precedida por inúmeros movimentos sociais que visavam a concretização da diversidade cultural e social.

Com a Constituição Federal de 1988, o Estado brasileiro assume posição mais social perante os direitos dos indivíduos, uma vez que para a consolidação do Estado Democrático de Direito e salvaguarda do mínimo existencial, em seu contorno máximo, é necessário que o aparato estatal garanta a eficácia dos direitos sociais, respaldado pelo princípio da solidariedade (Torres, 2003, p. 27).

A mudança de paradigma na Constituição Federal (CF) trouxe consigo inúmeros avanços às garantias sociais dos indivíduos, já que a partir dessa mudança, os direitos fundamentais e sociais assumem papel de protagonismo dentro do corpo social. Para tanto, o Estado assume postura ativa de delinear e desenvolver políticas públicas. Com o advento do Estado Social, o poder estatal traz para si uma atuação mais ativa, na qual elenca direitos que devem ser promovidos essencialmente pelo Estado, como é o caso do trabalho (Duarte, 2007).

Ao encontro dessa estruturação, está a proteção ao trabalho prevista no artigo 6º da Constituição Federal, enquanto o artigo 7º, inciso XX, da CF promove a proteção ao trabalho da mulher por meio de incentivos específicos previstos em lei, nos seguintes termos: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (Brasil, 1988).

A proteção ao mercado de trabalho da mulher encontra respaldo também nas legislações infraconstitucionais adotadas dentro do ordenamento jurídico brasileiro. O Brasil ratificou algumas convenções oriundas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Neste sentido, importante ressaltar que tais convenções podem adquirir o status de emenda constitucional ou de norma supralegal, a depender do rito de aprovação, uma vez que aprovadas versam sobre direitos sociais e trabalhistas, com núcleo central a dignidade da pessoa humana (Silva, 2021).

A Convenção nº 100 da OIT, a qual foi ratificada pelo ordenamento jurídico brasileiro no Decreto nº 41.721/57, assegura a igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e mão de obra feminina, demonstrando que o trabalho feminino deve ser remunerado de modo idêntico ao trabalho masculino quando as funções exercidas são as mesmas. Tal convenção reforça o compromisso do ordenamento jurídico brasileiro para com a valorização do trabalho feminino em uma tentativa de mitigar a divisão sexual do trabalho que atinge o mercado de trabalho feminino.

Neste sentido, a Convenção ratificada ainda garante a liberdade de como cada Estado membro pode aplicar esses princípios por meio da legislação nacional, por meio de qualquer sistema de fixação de remuneração reconhecido pela legislação, por meio de convenções e acordos coletivos ou outros meios previstos em legislação (Brasil, 2019).

Posteriormente, a Convenção de nº 111 da OIT, também ratificada pelo Brasil, prevê a proteção à discriminação. Dentro da convenção, o termo discriminação é utilizado para se referir à todas as distinções, exclusões ou preferências baseadas em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenham como objetivo afastar, alterar ou dificultar o acesso à oportunidade de empregos ou profissões (Brasil, 2019). Essa Convenção atua de modo mais abrangente, mas ainda reforça o compromisso essencial do Estado Democrático de Direito com o valor social do trabalho e a igualdade de tratamento entre as pessoas por meio do respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana.

A Convenção nº 100 foi replicada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trazendo para o cenário infraconstitucional a obrigatoriedade de que todo trabalho que possua valor igual deverá ser remunerado com o mesmo salário, ressaltando que isso deverá ser feito sem qualquer distinção de sexo.

A CLT possui um capítulo específico para a proteção ao trabalho feminino guardando incentivos próprios ao mercado de trabalho feminino, coibindo a discriminação de gênero e a discriminação na contratação de mulheres dentro do setor privado. A legislação trabalhista reconhece que a proteção ao trabalho feminino possui ordem pública, o que ressalta o compromisso com a redução da desigualdade de gênero dentro do mercado de trabalho. Os incentivos podem ter colaborado para o aumento da participação feminina dentro da economia ativa da sociedade.

Em meados de 1990, a participação feminina continuou crescendo no mercado de trabalho. Nesse período, a inserção das mulheres se deu em um cenário de precarização, uma vez que houve o aumento dos trabalhos informais (Cotrim, Teixeira, Proni, 2020). Porém, apesar do aumento do trabalho feminino dentro da sociedade brasileira, a divisão sexual do trabalho e a construção social feminina ainda impactam diretamente a eficácia da igualdade dentro do ambiente laboral.

Os dados do quarto trimestre de 2024 fornecidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) demonstram que as mulheres são a maioria entre as pessoas em

idade para trabalhar¹⁷⁵, representando 51,7% da população em todas as grandes regiões do Brasil. Apesar das mulheres serem a maioria da população em idade para trabalhar, os homens são os que apresentam a maior taxa de pessoas ocupadas¹⁷⁶, sendo esse índice percentual de 56,8%. O percentual de ocupação masculina foi estimado em 69% enquanto as mulheres somente em 49,1% na semana de referência da pesquisa (IBGE, 2024).

Os dados divulgados pelo PNAD demonstram que ainda há um extenso caminho a ser percorrido para que, de fato, haja uma equivalência de homens e mulheres dentro do meio ambiente de trabalho. Para tanto, a Organização das Nações Unidas lançou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que são compostos por dezessete objetivos a serem alcançados dentro da Agenda 2030 no Brasil (Nações Unidas, s.d.).

O Objetivo nº 5 visa atingir a igualdade de gênero e, consequentemente, conseguir empoderar as mulheres dentro da sociedade, valorizando o trabalho de cuidado¹⁷⁷ e garantindo maior inserção feminina na tomada de decisões econômicas e políticas. Ao encontro dessa finalidade, está o Objetivo nº 8, o qual tem como meta principal a garantia de empregos produtivos e trabalho decente para as mulheres, garantindo remuneração igualitária para trabalhos idênticos (Nações Unidas, s.d.).

Apesar da Agenda 2030 da ONU remar para a direção de concretização de direitos das mulheres e para a igualdade de gênero na sociedade e a igualdade material dentro do mercado de trabalho, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem flexibilizado os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garantindo mais força aos direitos que forem negociados em detrimento daqueles que estão devidamente legislados. A partir dessa perspectiva, os direitos trabalhistas destinados às mulheres, podem ser suprimidos por meio de negociações coletivas ou acordos coletivos?

4. O TEMA 1064 DO STF E OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES

O tema 1046 foi julgado pelo Supremo Tribunal Federal em decorrência de um Recurso Especial com Agravo (ARE 1121633). A questão central é a validade de acordos e convenções coletivas

¹⁷⁵ Pessoas que possuem 14 anos ou mais na data em que foi realizada a pesquisa (IBGE, 2024).

¹⁷⁶ Consideram-se ocupadas: (1) pessoas que trabalharam por 1h ou mais na semana (remuneradas ou em ajuda a familiar); (2) afastadas temporariamente (até 4 meses) por motivos como férias, licenças ou outros (IBGE, 2024).

¹⁷⁷ O trabalho de cuidado pode ser classificado como aquele que é de assistência e doméstico, desenvolvido sem contraprestação salarial (Nações Unidas, s.d.).

de trabalho que limitam ou suprimem direitos trabalhistas previstos na legislação. O STF debateu se tais normas coletivas, fruto de negociação coletiva, são constitucionais, considerando a autonomia da vontade das partes e o princípio da equivalência entre sindicatos e empregadores, desde que respeitem os direitos absolutamente indisponíveis. Ao final, o Supremo Tribunal Federal deu provimento ao recurso, fixando a tese de que normas coletivas negociadas são constitucionais mesmo sem vantagens compensatórias específicas, contanto que os direitos fundamentais não sejam violados (Brasil, 2022).

O conceito de direitos absolutamente indisponíveis é apresentado como o patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não tolera ver reduzido em nenhum setor econômico ou profissional, sob pena de afrontar a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho. No entanto, o critério exato para definir quais direitos se enquadram nessa categoria é considerado vago.

Apesar da indefinição, Maurício Godinho Delgado (2020), conceitua que o patamar civilizatório mínimo respaldado pelos direitos absolutamente indisponíveis, são essencialmente compostos por três grupos de normas heterônomas que podem ser divididas em normas constitucionais em geral, por exemplo, irredutibilidade salarial, duração do trabalho, dentre outros; normas de tratados e convenções internacionais que vigoram no Brasil; normas legais infraconstitucionais que garantem direitos que podem ser considerados como mínimos para o exercício de uma vida digna.

A discussão sobre os limites do conteúdo de uma negociação coletiva e, por conseguinte, da norma coletiva dela decorrente, ganhou novos contornos com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) que inseriu na CLT o art. 611-A, que permite a prevalência do acordo coletivo ou da convenção coletiva de trabalho sobre a lei e elenca as matérias que podem ser negociadas com este alcance. O mesmo dispositivo legal esclarece que a nulidade de cláusula somente poderá ser reconhecida quando houver vício do negócio jurídico, não sendo causa de nulidade a não previsão de contrapartidas recíprocas.

Por outro lado, a Reforma Trabalhista também inseriu o artigo 611-B da CLT e listou matérias que constituem objeto ilícito de negociação coletiva caso haja supressão ou redução de direitos. Embora não utilize o termo "absolutamente indisponíveis", essa lista pode ser interpretada como um rol de direitos considerados nessa categoria. Vale destacar a vedação à negociação coletiva que implique em discriminação salarial (Brasil, 1943).

Importa destacar que a delimitação conceitual do que constitui um direito trabalhista absolutamente indisponível permanece como questão em aberto na doutrina e jurisprudência, sujeita a variações interpretativas contextuais. Embora a tese fixada no Tema 1.046 do STF tenha estabelecido parâmetros gerais, sua aplicação concreta exige análise casuística de cada direito em confronto com o patamar civilizatório mínimo constitucionalmente erigido (Brasil, 2022).

No que tange especificamente aos direitos laborais das mulheres, verifica-se que significativa parcela das proteções previstas na CLT – como a vedação à dispensa discriminatória (art. 373-A) e as normas de proteção à maternidade (art. 392) –, bem como a estabilidade gestante prevista no art. 10, II, b, ADCT, qualificam-se como cláusulas de indisponibilidade absoluta, conformando núcleo duro intangível mesmo pela negociação. Essa compreensão decorre da natureza bifronte desses direitos, que simultaneamente tutelam a condição da trabalhadora e a dignidade da mulher (Brasil, 2022).

A Constituição Federal prevê proteção específica ao trabalho da mulher, assim como a legislação trabalhista infraconstitucional. Neste sentido, a mulher possui alguns direitos trabalhistas diferenciados, por exemplo, sistema de escala quinzenal para fazer coincidir quinzenalmente o descanso semanal com o domingo (Brasil, 1943). A análise da decisão do STF conduz ao entendimento que tal direito poderia ser suprimido em sede de norma coletiva ou tal supressão representa uma afronta à proteção do trabalho da mulher ultrapassando o limitante de direitos indisponíveis?

A proteção à mulher no mercado de trabalho alcança maior importância e necessidade em face de uma realidade que não pode ser desconsiderada, a maior parte das mulheres que possuem empregos formais regidos pela CLT, exercem jornada de trabalho ainda mais extensa porque, em regra, também são responsáveis pelos afazeres domésticos e papel de cuidado com a família, o que faz com que os trabalhos dominicais para as empregadas mulheres sejam ainda mais difíceis (Brasil, 2024).

Para que as normas previstas em convenções coletivas ou acordos coletivos estejam aptas a reduzir ou afastar os direitos previstos no ordenamento jurídico brasileiro a partir do prisma do Tema 1046, é essencial que tais supressões guardem aderência estrita ao tema e ainda considerem o patamar civilizatório mínimo e não discriminação às mulheres trabalhadoras. As diferenciações legislativas que a mulher possui em detrimento dos direitos trabalhistas

destinados a todos os trabalhadores em geral se materializa baseada na proteção constitucional conferida às mulheres no mercado de trabalho com direitos específicos.

Em consonância com a proteção constitucional, o artigo 611-B da CLT também assegura que os direitos que versem sobre o mercado de trabalho da mulher, a partir de direitos e proteção específicos na legislação, não podem ser objeto de convenção coletiva ou acordo coletivo que tenham como finalidade a sua redução ou supressão.

O tratamento legal diferenciado dado à mulher trabalhadora se justifica e fundamenta no conceito de igualdade delineado no ordenamento jurídico brasileiro, na premissa de que nem todos os indivíduos são iguais. O conceito de igualdade, portanto, precisa ser analisado a partir de sua consolidação material, de modo que, a igualdade será concretizada quando considerados os aspectos históricos e sociais que cada indivíduo ou grupo social enfrenta para que as previsões legislativas possam ser criadas visando o alcance também daquele grupo específico (Moreira, 2019).

Portanto, ainda que o Tema 1046 do STF tenha garantido a possibilidade de sobreposição do negociado sobre o legislado, as convenções coletivas e os acordos coletivos devem considerar que os direitos que versam sobre proteção do trabalho das mulheres se configuram como direitos indisponíveis, mesmo quando estão previstos em normas infraconstitucionais. Isso porque a proteção à mulher no mercado de trabalho, por meio de direitos específicos previstos no ordenamento jurídico, consagrado nos direitos constitucionais sociais, tem origem e fundamento na discriminação histórica destinada às mulheres no mundo do trabalho, razão pela qual não podem ser objeto de supressão ou redução em negociações coletivas, afastando a aplicabilidade do Tema de Repercussão Geral 1046 do STF.

Como meio de coibir tais reduções e supressões de direitos, a Justiça do Trabalho tem adotado como política pública ao combate à discriminação feminina no mercado de trabalho determinadas diretrizes de julgamentos que estabelecem protocolos específicos para o julgamento de processos que versem sobre o desrespeito de direitos trabalhistas femininos. Neste sentido, foi desenvolvido o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (Brasil, 2024).

Tal protocolo está diretamente alinhado às ODS da Agenda 2030 da ONU, especialmente, as ODS de nº 5 e nº8, a fim de que as mulheres, de fato, possam ter eficácia nos seus direitos trabalhistas e encontrem respaldo estatal para garantir mais isonomia dentro dos ambientes laborais, contribuindo para o crescimento socioeconômico do país. A aplicabilidade do protocolo pode

ser um excelente aliado no combate às normas coletivas que visem a redução de direitos trabalhistas femininos no novo cenário do mercado de trabalho no Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A flexibilização por meio de negociação coletiva dos direitos trabalhistas já legislados, seja para redução ou supressão de direitos, tem sido amplamente discutida no contexto jurídico atual – especialmente no que tange ao fator limitante para permissividade da redução ou supressão desses direitos. O Tema 1046, com repercussão geral, firmado pelo Supremo Tribunal Federal assegura que são válidas as negociações coletivas que suprimirem ou reduzirem direitos, desde que seja respeitado o limite correspondente ao patamar civilizatório mínimo e sejam considerados como direitos indisponíveis.

O presente artigo traz luz à reflexão dos direitos trabalhistas femininos a partir da perspectiva de que eles são direitos indisponíveis e, portanto, não se amoldam ao Tema 1046 fixado pelo STF. Tal análise parte da premissa de que os direitos trabalhistas femininos possuem proteção constitucional como modo de garantir a igualdade material entre homens e mulheres dentro do mercado de trabalho, considerando a trajetória feminina para garantir melhores condições de trabalho e maior proteção aos seus direitos trabalhistas.

Diante das dificuldades sociais enfrentadas pelas mulheres para sua inserção no mercado de trabalho, a Constituição Federal de 1988 assumiu um papel mais intervencionista a fim de conferir proteção especial ao trabalho das mulheres, a qual é feita por meio de leis específicas. Neste sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho é a principal lei infraconstitucional que garante proteção ao trabalho feminino, apesar de existirem outras leis esparsas que também o façam.

A ONU também atua para garantir igualdade no trabalho das mulheres e, neste sentido, apresentou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável de nº 5 e nº 8, os quais respectivamente versam sobre a redução de desigualdades e a garantia de empregos decentes para as mulheres, pela Agenda 2030 da ONU.

Considerando a legislação pátria e normas internacionais protetoras e garantidoras de direitos específicos que atuam para equalizar a condição da mulher no mundo do trabalho em comparação às condições de trabalho dos homens, o ordenamento jurídico brasileiro não pode permitir que os direitos trabalhistas femininos estejam no contrafluxo da mitigação das desigualdades e garantia do trabalho decente.

Caso os direitos trabalhistas femininos se amoldem dentro do Tema 1046 e sejam objeto de redução ou supressão por meio de normas coletivas, os direitos indisponíveis protegidos pela Constituição Federal e pela própria CLT no artigo 611-B serão desrespeitados. Tal situação contraria a própria consolidação do Estado Democrático de Direito, o qual visa o tratamento diferenciado àqueles que sempre foram tratados desigualmente a fim de se alcançar o princípio da dignidade da pessoa humana.

No intuito de evitar que o Tema 1046 do STF permita a supressão ou redução de direitos trabalhistas femininos, a Justiça do Trabalho criou como política pública o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva que deve aplicado em processos que versem sobre direitos femininos vilipendiados nas relações de trabalho, o que pode ser um grande aliado no combate às normas coletivas que tenham como objetivo a redução ou supressão de direitos trabalhistas femininos.

A conclusão alcançada no presente artigo é pela impossibilidade de redução ou supressão de direitos das mulheres trabalhadoras via negociação coletiva, tendo em vista que referidos direitos são indisponíveis e expressam patamar mínimo civilizatório do Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

- ÁLVARES, Maria Luzia Miranda. Beauvoir, o patriarcado e os mitos nas relações de poder entre homens e mulheres. **Revista do NUFEN**, v. 6, n. 1, p. 6-14, 2014.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: vol. 2: a experiência vivida. Difusão Européia do Livro, 1967.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 abril. 2025.
- BRASIL. **Decreto nº 10.088**, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 nov. 2019.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 14 abril. 2025.
- BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho (TST). (7ª Turma). **Agravo Interno em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Recorrente: Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares no Estado do Rio Grande do Norte. Recorrido: ARAM Praia Hotel LTDA – ME. Relator: Cláudio Brandão. Brasília. 7 de ago. de 2024.

- BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Tema 1.046**. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Data do julgamento: 02 jun. 2022. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15357610710&ext=.pdf>. Acesso em: 14 abril. 2025.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Justiça do Trabalho lança, na segunda-feira (19), protocolos para julgamentos sem discriminação**. Brasília. 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-lan%C3%A7a-na-segunda-feira-19-protocolos-para-julgamentos-sem-discrimina%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 11 mai. 2025
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBADI, María Rosa. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. In: **Encontro Nacional De Estudos Populacionais**, 10, Abep, Caxambu-MG, 1996.
- COTRIM, Luisa Rabioglio; TEIXEIRA, Marilane; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. 2020.
- D'ALONSO, Glaucia de Lima. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. **Psicologia para América Latina**, n. 15, 2008.
- DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O social em questão**, n. 25/26, p. 323-344, 2011.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada. LTr Editora, 2020.
- DUARTE, Clarice Seixas. A educação como um direito fundamental de natureza social. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 28, n. 100, p. 691-713, out. 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302007000300004&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em:
- ENGELS, Friedrich; MARX, Karl; WEYDEMEYER, Joseph. **L'idéologie allemande**. Ed. sociales, 1974.
- GARCIA, Poliana Pereira. Análise das ações afirmativas à luz do princípio da igualdade. **Revista Jus Navegandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3160, 25 fev. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/21152/analise-das-acoes-afirmativas-a-luz-do-principio-da-igualdade>. Acesso em: 14 abril. 2025.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais**, n. 53, p. 22-34, 2020.
- IENSUE, Geziela. Ações afirmativas, eficiência e justiça: análise da legitimidade a partir do desenvolvimento como liberdade. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: quarto trimestre de 2024**. Rio de Janeiro, out.-dez. 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2024_4tri.pdf. Acesso em: 04 mai. 2025.
- KUPER, Gina Zabludovsky. Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. **Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales**, v. 60, n. 223, p. 61-94, 2015.

- LIMA, Gustavo Simão et al. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2013.
- MARQUES, Teresa Cristina Novaes. A regulação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943. **Estudos Históricos (Rio de Janeiro)**, v. 29, p. 667-686, 2016.
- MOREIRA, Adilson José. **Pensando como um negro: ensaio de hermenêutica jurídica**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2019.
- NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. s.d. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 22 abr. 2025.
- RODRIGUES, Paulo Jorge et al. O trabalho feminino durante a revolução industrial. **XII semana da mulher**. São Paulo, 2015.
- SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovanni. Força de trabalho feminina no Brasil: no interior das cifras. **Perspectivas**. v. 8. p. 95-141. São Paulo. 1985.
- SILVA, Maria Luiza Rocha. **O princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho nas convenções da OIT: uma análise comparativa da aplicação pelo Brasil e pela França fundada nos comentários da CEACR**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Direito, Franca, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/entities/publication/c507a9fc-64d7-41c0-b955-9b4f4eb67860>. Acesso em: 07. mai. 2025.
- SINGH, Sandeep et al. Making sense of glass ceiling: A bibliometric analysis of conceptual framework, intellectual structure and research publications. **Cogent Social Sciences**, v. 9, n. 1, 2023.
- TEODORO, Alisson Schafer et al. Ascensão feminina: Desvendando os desafios do teto de vidro em cargos de gestão. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 19, n. 57, p. 46-73, 2024.
- TORRES, Ricardo Lobo. A metamorfose dos Direitos Sociais em Mínimo Existencial. In: SARLET, I. W. (Org.) **Direitos fundamentais sociais: estudo de direito constitucional, internacional e comparado**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

POR TRÁS DA DISCRIMINAÇÃO: A INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

*BEHIND DISCRIMINATION: THE INTERSECTIONALITY OF GENDER AND RACE IN THE
BRAZILIAN LABOR MARKET*

*Isabella Carvalho Silva¹⁷⁸
Agnaldo de Sousa Barbosa¹⁷⁹*

RESUMO

A marginalização de mulheres negras no mercado de trabalho é uma questão de grande relevância, que reflete a interseccionalidade entre gênero e raça, sendo uma violação dos direitos trabalhistas. Dados apontam que, apesar da existência de legislações voltadas para a igualdade de oportunidades, a aplicação dessas normas é frequentemente ineficaz, perpetuando a discriminação no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a pesquisa busca analisar a inoperância dos direitos trabalhistas no Brasil diante da interseccionalidade de gênero e raça, destacando como a marginalização das mulheres negras é um reflexo das lacunas nas políticas públicas. Para isso, foi utilizada a metodologia documental e bibliográfica, de natureza qualitativa, com revisão de literatura baseada em autores como Kimberlé Crenshaw, Patricia Hill Collins, Cida Bento, Judith Butler e Silvio de Almeida. O método de abordagem empregado foi o dedutivo, a fim de analisar os dados empíricos à luz do referencial teórico e das estatísticas do DIEESE sobre a discriminação no mercado de trabalho. A hipótese central da pesquisa é que a inexistência de políticas públicas específicas potencializa a discriminação estrutural que marginaliza as mulheres negras no mercado de trabalho. Como resultado parcial, constata-se que a interseccionalidade entre gênero e raça é negligenciada na formulação e aplicação das normas trabalhistas, o que reforça a exclusão das mulheres negras no mercado de trabalho formal.

Palavras-chaves: Interseccionalidade. Discriminação racial. Discriminação de gênero. Mercado de trabalho. Mulheres negras. Políticas públicas.

ABSTRACT

The marginalization of Black women in the labor market is a critical issue that reveals the intersectionality between gender and race, constituting a violation of labor rights. Data show that, despite the existence of legislation aimed at equal opportunities, the enforcement of these norms is often ineffective, thus perpetuating workplace discrimination. This study aims to analyze the ineffectiveness of labor rights in Brazil in light of the intersectionality of gender and race, emphasizing how the marginalization of Black women reflects the shortcomings of public policies. The research employs a qualitative approach, based on documentary and bibliographic methodology, with a literature review grounded in the works of authors such as Kimberlé

¹⁷⁸ Autora. graduanda em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. isabella.c.silva@unesp.br. currículo lattes: <https://lattes.cnpq.br/2843242487293228>

¹⁷⁹ Coautor e orientador. livre-docente em Sociologia pela Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Professor associado III (MS5-3) na Unesp. agnaldo.barbosa@unesp.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0029-1277>

Crenshaw, Patricia Hill Collins, Cida Bento, Judith Butler and Silvio de Almeida. The inductive method was used to analyze empirical data in light of theoretical frameworks and labor statistics provided by DIEESE. The absence of specific public policies exacerbates structural discrimination, contributing to the continued marginalization of Black women in the workforce.

Keywords: Intersectionality. Racial discrimination. Gender discrimination, Labor market, Black women, Public policies.

1. INTRODUÇÃO

Após a 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1958, foi aprovada a Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja vigência internacional teve início em 15 de junho de 1960. A convenção em questão determinou, em seu artigo 1º, a seguinte descrição de discriminação:

1. Para 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 oportunidades 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 (OIT, 1958).

Além da conceituação, a Convenção nº 111 impõe aos Estados signatários a responsabilidade de atuar de forma concreta contra as desigualdades no mercado de trabalho. Para tanto, em seu artigo 2º, determina que cada Estado formule e implemente, conforme sua realidade social e institucional, políticas que assegurem a equidade nas relações de emprego e profissão, de modo que essa política deve ser implementada por meios compatíveis com as circunstâncias e tradições nacionais, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria (OIT, 1958).

Apesar de o Brasil ter ratificado a Convenção nº 111 em 26 de novembro de 1965, os compromissos assumidos internacionalmente ainda esbarram em desafios persistentes no plano social interno. Isso ocorre porque há baixa incorporação, no mercado de trabalho nacional, das medidas destinadas à eliminação das discriminações estruturais, sobretudo aquelas que operam de forma interseccional, articulando fatores como gênero, raça e classe, refletindo o estado atual da sociedade brasileira.

De antemão, cabe elucidar os conceitos de racismo e sexismo. Dessa forma, Silvio de Almeida descreve (Almeida, 2019, p. 21):

racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam.

Noutro giro, sexismo refere-se à discriminação ou preconceito em diferentes âmbitos sociais, baseado no sexo ou gênero, sendo mulheres o principal alvo dessa estigmatização (Butler, 2018).

A partir de uma análise interseccional entre as noções apresentadas, a mulher negra é figura que vivencia cotidianamente os reflexos do somatório desses fenômenos em sua realidade, eis que a discriminação sofrida por mulheres negras não pode ser analisada por meio de apenas um vetor de discriminação. Isso quer dizer que, para mitigar as formas de discriminação gênero-raciais no contexto laboral brasileiro, requer-se uma abordagem interseccionalizada, uma vez que a análise sobre a manifestação de raça e gênero enquanto fatores sociais é indispensável para a garantia de grupos vulnerabilizados. No presente estudo, portanto, elege-se a figura da mulher negra, enquanto indivíduo especialmente marginalizado no prisma laboral.

Patrícia Hill Collins define interseccionalidade da seguinte forma (Collins, 2021, p. 13)

A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária - entre outras - são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas.

A interseccionalidade, portanto, oferece uma lente crítica indispensável para compreender como diferentes formas de opressão e privilégios se interrelacionam. Sobretudo, ela revela as insuficiências de políticas públicas que operam a partir de categorias estanques ou homogêneas de identidade. No contexto das relações de trabalho, isso significa que medidas que tratam “mulheres” ou “negros” como grupos isolados, sem considerar as sobreposições de suas condições sociais, estão fadadas a falhar na promoção de justiça substantiva.

Nessa linha, embora o art. 7º, XX, da Constituição Federal de 1988 preveja expressamente a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (Brasil, 1988), a ausência de políticas públicas efetivas que enfrentam as camadas de vulnerabilidade que atravessam o corpo da mulher negra escancara a insuficiência das medidas adotadas. Não se trata de um déficit isolado, mas sim de uma violação ampliada que compromete outros fundamentos constitucionais igualmente relevantes, como o valor social do trabalho e a livre iniciativa com função social (Brasil, 1988, art. 1º, IV), o combate a qualquer forma de discriminação (Brasil, 1988, art. 3º, IV), a erradicação da pobreza e da marginalização (Brasil, 1988, art. 3º, III), bem como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988, art. 3º, IV).

Constata-se que políticas públicas específicas são fundamentais no enfrentamento das discriminações, sob um viés interseccional. A ausência de mecanismos com essa natureza revela não apenas uma falha de implementação normativa, mas uma negligência estrutural na construção de instrumentos que promovam, de fato, a equidade. A precarização das condições laborais que recaem, com maior intensidade, sobre mulheres negras, evidencia a lógica de exclusão sustentada por hierarquias sociais historicamente consolidadas.

O presente trabalho tem como objetivo geral compreender como a interseccionalidade entre raça e gênero impacta o acesso e a permanência de mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro, indicando os limites das políticas constitucionais de enfrentamento à discriminação laboral e à desigualdade estrutural através de constatações iniciais, fruto de uma pesquisa ainda em desenvolvimento.

Como objetivos específicos, têm-se a análise da permanência da discriminação no mercado de trabalho brasileiro, a compreensão da interseccionalidade como ferramenta teórica essencial para interpretar as desigualdades enfrentadas por mulheres negras no contexto laboral e a defesa da formulação de políticas públicas específicas voltadas à promoção da equidade de gênero e raça nas relações de trabalho.

Para tanto, utilizou-se, como método de procedimento, a revisão bibliográfica, de natureza qualitativa, consistente na análise de materiais publicados, como livros, revistas e artigos, combinada com o exame de dados estatísticos e fontes primárias, como documentos normativos, visando compreender a importância de uma perspectiva interseccional na efetivação de direitos sociais e mitigação da discriminação no ambiente laboral no contexto de mulheres negras.

A importância deste artigo reside na análise crítica das desigualdades estruturais enfrentadas por mulheres negras no mercado de trabalho, com base na Convenção nº 111 da OIT e na Constituição Federal de 1988, à luz do conceito de interseccionalidade. Essa pesquisa, ao adotar uma abordagem racializada e de gênero, contribui para o aprofundamento do debate sobre a efetividade das políticas públicas de promoção da igualdade no trabalho, buscando evidenciar as limitações de medidas que desconsideram as sobreposições entre raça, gênero e classe.

Portanto, à vista das questões problematizadas, o presente trabalho parte da hipótese inicial de que inexistência de políticas públicas específicas potencializa a discriminação estrutural, acarretando a marginalização das mulheres negras no mercado de trabalho. Para análise do conteúdo estudado, elegeu-se o método dedutivo, de tal sorte que, a partir de conclusões particulares e verdadeiras sobre determinado tema, obtêm-se, por lógica, conclusões gerais também verdadeiras.

Outrossim, como referenciais teóricos adotaram-se o texto normativo da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (1958) e dispositivos previstos na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ainda, usou-se da perspectiva das intelectuais Kimberlé Crenshaw (1989) e Patricia Hill Collins (2021) sobre “Interseccionalidade”. Ainda, o artigo em questão se apoia em autores como Judith Butler, que se aprofundou no conceito de “sexismo” e em sua mecanização na sociedade, Cida Bento (2022), Lélia Gonzalez (1982) e Silvio de Almeida (2019), que defendem o compromisso político e intelectual com a denúncia do racismo estrutural e da desigualdade social no Brasil, a partir das experiências vivenciadas de pessoas negras, sendo enfoque no grupo feminino.

Por fim, foram utilizados os dados coletados pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), nos boletins divulgados entre 2022 e 2024, no intuito de demonstrar através da realidade a necessidade urgente de intervenção estatal, por meio de políticas públicas específicas. A análise de tais dados deu-se por meio do método dedutivo, com base na análise de conteúdo dos documentos e estatísticas, buscando compreender como as estruturas sociais e jurídicas impactam de forma interseccional a realidade das mulheres negras no mercado de trabalho, demonstrando a urgência de políticas públicas que considerem a interseccionalidade como critério orientador da formulação e implementação de ações voltadas ao combate à discriminação.

2. ENTRE A NORMA E A REALIDADE: A INOPERÂNCIA DOS DIREITOS TRABALHISTA DIANTE DA INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO

A noção de interseccionalidade foi concebida pela professora norte-americana Kimberlé Crenshaw, no final da década de 1980. Trata-se de uma crítica às limitações das categorias analíticas tradicionalmente utilizadas para compreender as opressões vividas por mulheres negras. Em seu artigo “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”¹⁸⁰ (1989), Crenshaw denuncia a cegueira das políticas públicas, das decisões judiciais e dos próprios movimentos feministas e antirracistas que, ao lidarem de forma compartimentalizada com gênero e raça, desconsideram a sobreposição das opressões. Tais abordagens invisibilizam justamente aquelas que estavam na confluência de ambas: as mulheres negras (Crenshaw, 1989).

O conceito formulado por Crenshaw ganha contornos ainda mais urgentes quando inseridos na realidade brasileira. Isso pois, em um país marcado pela chaga da escravidão e pela persistência do patriarcado, é impossível compreender a desigualdade sem entender a sistemática dessas estruturas políticas. A interseccionalidade, portanto, é uma ferramenta analítica e política que busca explicitar como múltiplos eixos de dominação se cruzam e se reforçam mutuamente na produção de desigualdades (Collins, 2021).

A Constituição Federal de 1988 prevê o direito ao trabalho digno como um pilar central dos direitos fundamentais dos cidadãos. A Lei Maior assegura uma série de direitos fundamentais dos trabalhadores, que estão diretamente relacionados ao acesso a condições dignas de trabalho. O art. 6º da Constituição reconhece, inclusive, o direito ao trabalho como direito social, ao passo em que o art. 7º lista os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, incluindo salário mínimo, férias, repouso semanal remunerado, condições de saúde e segurança no trabalho, e a proibição de discriminação no exercício da profissão (Brasil, 1988).

No entanto, uma leitura interseccional desses princípios indica que, para as mulheres negras, esses direitos não são efetivamente garantidos, em decorrência de múltiplos fatores de opressão que limitam o acesso a oportunidades de trabalho digno. Os dados obtidos entre os anos de 2022 e 2023 pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos

¹⁸⁰ Tradução: Desmarginalizando a Interseção entre Raça e Sexo: Uma Crítica Feminista Negra à Doutrina Antidiscriminatória, à Teoria Feminista e à Política Antirracista

Socioeconômicos (DIEESE) em relação à participação feminina no mercado de trabalho brasileiro apresentam uma realidade alarmante e demonstram como a interseccionalidade entre raça e gênero se manifesta no contexto laboral.

Inicialmente, as informações demonstram que, embora a taxa de desocupação das mulheres tenha experimentado uma leve redução entre 2022 e 2023, passando de 9,8% para 9,2%, as mulheres continuam a representar a maioria dos desocupados (54,3%), com uma disparidade marcante entre negras e não negras. As mulheres negras apresentaram uma taxa de desocupação de 11,1%, significativamente superior aos 7,0% das mulheres não negras, o que reforça a ideia de que a discriminação racial e de gênero não são fenômenos isolados, mas se entrelaçam, criando uma desigualdade qualitativamente distinta (DIEESE, 2024, p. 2).

Além disso, o fenômeno da subutilização é mais acentuado entre as mulheres negras. A taxa de subutilização dessa população é de 7,3%, superior à dos homens negros (5,0%) e das mulheres não negras (4,8%), o que evidencia não apenas a precariedade de suas condições laborais, mas também a escassez de oportunidades para inserção plena no mercado de trabalho (DIEESE, 2024, p. 3). Tal quadro não é apenas reflexo de uma divisão desigual do trabalho, mas de um processo estrutural que limita o acesso de mulheres negras a empregos formais e bem remunerados, em relação a mulheres brancas e homens negros, grupos também já vulnerabilizados.

Observa-se, então, que o cruzamento de opressões raciais e de gênero resulta em uma experiência de marginalização que é qualitativamente distinta da vivenciada por outros grupos, sendo que tais discriminações se reforçam mutuamente, criando barreiras adicionais para a ascensão profissional e à garantia de direitos fundamentais de mulheres negras. Muito embora seja uma norma essencial para o ordenamento jurídico brasileiro, a igualdade formal não se traduz em igualdade material, pois não considera as especificidades de cada grupo social. Nesse ponto, a interseccionalidade é uma ferramenta indispensável para questionar a efetividade de direitos diante de sua aplicação genérica.

Conforme Cida Bento (2022, p. 56):

O que importa são os dados concretos, as estatísticas que revelam as desigualdades. E nas estatísticas sobre desigualdades no mercado de trabalho se constata uma invariável: mulheres negras ocupam a base da pirâmide, com os menores salários e cargos mais baixos.

Fato é que a diferença salarial entre mulheres negras e não negras também é um indicador da persistente discriminação no Brasil, uma vez que, à guisa de exemplo, no 4º trimestre de 2023, o rendimento médio mensal das mulheres negras foi de R\$ 2.562, o que representa um valor 22,3% menor em relação aos homens (R\$ 3.323). Ainda que o art. 7º, VI, da CLT assegure a igualdade de salários para funções equivalentes (Brasil, 1943), a disparidade salarial entre mulheres negras com relação aos demais continua a ser um indicador alarmante de como a discriminação se perpetua sob uma estrutura de invisibilidade das múltiplas formas de opressão.

Mesmo entre pessoas com instrução superior, a diferença persiste, a menor, de 35,5% no rendimento médio em relação aos homens, que recebem R\$7.283. Ainda, o alto índice de informalidade entre as mulheres negras (41,0%), comparado às mulheres não negras (30,8%), aponta para a precarização das condições de trabalho, agravada pela falta de garantias de direitos fundamentais, como seguridade social, estabilidade e benefícios trabalhistas (DIEESE, 2024, p. 6).

Os dados rememoram a indagação proposta por Lélia González (1982): “e a trabalhadora negra, comé que fica?”. González chama atenção para a ausência de políticas públicas e ações sociais que atendam de forma efetiva as necessidades específicas das mulheres negras no mercado de trabalho, denunciando como a invisibilidade e a desvalorização do trabalho da mulher negra são características estruturais da sociedade brasileira, que perpetuam desigualdades no mercado de trabalho e, por consequência, nas condições de vida dessas mulheres.

Logo, há uma lacuna fundamental: a falta da interseccionalidade nas práticas institucionais e no próprio pensamento jurídico. Embora o conceito seja amplamente reconhecido nos meios acadêmicos, a sua aplicação nas esferas legais e políticas ainda é superficial e seletiva, muitas vezes limitada a uma análise de gênero ou raça de forma isolada. Esse distanciamento entre a teoria e a prática impede que o Estado brasileiro enfrente as profundas desigualdades. Tal situação se traduz em um aparente paradoxo embora a legislação reconheça direitos, sua implementação se mostra incompleta e incapaz de enfrentar as reais condições de desigualdade.

Parte disso é resultado de uma evolução normativa embasada nas circunstâncias de trabalho vivenciadas na Europa, após a Primeira Revolução Industrial. Conforme Costa e Almeida (2017, p. 50):

O primeiro registro histórico que interessa ao estudo dessa inter-relação encontra situação na Inglaterra do final do século XVIII, por ter sido esse somente o momento em que os trabalhadores se aperceberam, ainda que inconscientemente, da influência das condições ambientais do contexto laboral na manutenção da dignidade.

Conforme os autores, a relação de trabalho torna-se relevante para o contexto normativo a partir das reivindicações dos trabalhadores europeus do século XVIII, submetidos às precárias condições da atividade laboral, sendo que as transformações sociais iniciadas naquela conjuntura influenciaram significativamente as normas legais que amparam a relação trabalhista no Brasil. É necessário ressaltar que durante o século XVIII o Brasil ainda vivenciava a escravidão dos povos africanos e afrodescendentes. Esse regime durou por mais de 300 anos, oficialmente abolido em 13 de maio de 1888 com a promulgação da Lei Áurea. Então, parte da exclusão decorre do fato de o texto normativo não abarcar integralmente as problemáticas e como são manifestas as relações sociais ao longo do desenvolvimento da sociedade brasileira, sendo influenciada, em suma, pela conjuntura externa.

As relações atualmente conservadas na sociedade são apenas formas de perpetrar o racismo e a desigualdade material existente na sociedade. Ou seja, os recortes de direitos, obrigações e condições laborais seguem, guardadas as proporções, a mesma configuração do período de escravidão. Ou seja, os negros constituem maioria entre o trabalho precarizado e condições desiguais de saúde, e as violências interseccionais de raça e gênero continuam a tornar invisível as demandas de mulheres negras (Beatriz, 1976). Isso decorre da ausência de um conjunto normativo que tome em consideração, de forma aprofundada, as características marcantes da sociedade brasileira, historicamente definida, inclusive pela falta do prisma interseccional na elaboração de políticas públicas.

3. A POLÍTICA AUSENTE: O VAZIO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS PARA MULHERES NEGRAS NO ÂMBITO ESTATAL

As lacunas legislativas representam um problema significativo no Brasil, como visto, especialmente no que tange à realidade das mulheres negras no contexto laboral. Embora a legislação nacional tenha avançado ao estabelecer princípios de igualdade formal, como a proibição de discriminação por gênero e raça, essas normativas falham em capturar as complexas interseções entre racismo e sexismo que as mulheres negras enfrentam. Ao invés de proporcionarem uma proteção real, perpetuam a marginalização dessas mulheres ao não

reconhecerem adequada as barreiras estruturais que as impedem de alcançar condições de trabalho justas e igualitárias.

Retoma-se, como exemplo, o comando da igualdade salarial, imposta pelo artigo 7º, XXX, da Constituição Federal (Brasil, 1988), bem como pelos artigos 5º e 461, §6º, da CLT (Brasil, 1943). Tal norma não se reflete na realidade de desigualdade de remuneração enfrentada por mulheres negras, principalmente em posições hierárquicas mais baixas, conforme constatado pelos dados anteriormente apresentados. Em vistas disso, no Brasil, a persistente disparidade enfrentada pelas mulheres negras no mercado de trabalho não é uma questão apenas de desvantagem socioeconômica pré-constituída, mas também de uma ausência estruturada de políticas públicas capazes de traduzir os princípios constitucionais.

Desse modo, mesmo que a Constituição Federal de 1988 e a CLT busquem formar um mercado de trabalho mais igualitário, através de direitos fundamentais como o acesso igualitário ao emprego, à remuneração justa e à proteção contra discriminações, a inexistência de uma verdadeira interseccionalidade nas políticas de enfrentamento à discriminação resulta em um sistema jurídico incapaz de captar complexidades existentes as relações sociais e de trabalho, culminando no distanciamento de direitos e garantias de determinados grupos, que é o que acontece no contexto apresentado.

No decorrer deste estudo notou-se que existem iniciativas na esfera privada que visam incentivar o ingresso de mulheres negras em grandes empresas, sem, necessariamente, uma intervenção do poder público. Com isso, não se alcançam os efeitos desejados, haja vista que não abarcam todo o território.

Como exemplo, o “Programa de Aceleração de Carreiras para Mulheres Negras”, promovido pela mineradora Vale, tem como objetivo declarado “acelerar o desenvolvimento profissional de mulheres negras, capacitando-as com competências e habilidades para se destacarem no mercado de trabalho, em diversas áreas e posições” (Vale, 2023). O programa visa criar oportunidades concretas de mobilidade ascendente dentro de um mercado historicamente excludente, reconhecendo que mulheres negras enfrentam barreiras múltiplas ao acesso, à permanência e à progressão profissional. Por intermédio de mentorias, formação técnica, acompanhamento individualizado e inserção em redes de apoio, a iniciativa busca quebrar o ciclo de exclusão que afeta esse grupo.

Embora louvável, a problemática reside no fato de que a existência isolada de programas como esse, apresenta a omissão estatal, além dos riscos de transformar o direito à igualdade em um

privilégio condicionado à iniciativa e ao interesse do setor privado. Para mais, a ausência de integração com políticas públicas estruturadas e de mecanismos institucionais de acompanhamento transfere essas ações para fora do alcance da fiscalização social e das análises sistemáticas, comprometendo a avaliação de sua efetividade e de seu impacto real na redução das desigualdades e discriminações.

Esse cenário não apenas viola os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade, como também esvazia o conteúdo normativo da Convenção nº 111, cuja aplicação exige a formulação de políticas públicas que visam combater qualquer tipo de discriminação. Essa lacuna aponta para uma fragilidade jurídica, isso pois a própria estrutura normativa internacional permanece ancorada em uma concepção liberal de igualdade, que parte da neutralidade. Trata-se de um problema político que transfere para os Estados a responsabilidade de complementar e operacionalizar o que a norma internacional apenas sugere em termos genéricos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, seguindo a análise bibliográfica e documental, constata-se que, apesar de o Brasil possuir um conjunto normativo de combate à discriminação - incluindo a ratificação da Convenção nº 111 da OIT, além de dispositivos constitucionais e infraconstitucionais - tais garantias têm se mostrado insuficientes para incidir de forma concreta sobre a realidade social do país. Não por outro motivo as mulheres negras permanecem à margem de seus direitos, sem o alcance de políticas que assegurem melhores condições de trabalho.

O estudo evidenciou que a interseccionalidade entre raça e gênero revela-se não apenas como referencial teórico, mas como uma forma analítica relevante, para a formulação de políticas públicas eficazes e comprometidas com a promoção de justiça social substantiva. Os dados empíricos analisados reforçam que mulheres negras se concentram nos segmentos mais precarizados da economia, enfrentando níveis alarmantes de informalidade, desocupação e desigualdade salarial, o que demonstra a persistência de um sistema excludente e estruturado sobre hierarquias sociais historicamente consolidadas.

Diante desse cenário, é fundamental que o Estado brasileiro supere abordagens genéricas e fragmentadas no enfrentamento das desigualdades, a partir da distância entre os direitos reconhecidos e sua efetiva implementação, que evidencia a inércia estatal diante da complexidade das opressões que se entrelaçam no cotidiano dessas trabalhadoras. A adoção da interseccionalidade como ferramenta normativa e política revela-se imprescindível para a

efetivação dos princípios constitucionais e construir mecanismos institucionais verdadeiramente comprometidos o combate à discriminação no âmbito do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05. out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 09 maio 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial dos Estados Unidos do Brasil**, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil. **Coleção das Leis do Império do Brasil, Rio de Janeiro, 13 maio 1888**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm. Acesso em: 10 maio 2025.

BUTLER, Judith Pamela. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018. Epub. ISBN 978-85-200-1371-7. Disponível em: https://cursosextenso.usp.br/pluginfile.php/869762/mod_resource/content/0/Judith%20Butler-Problemas%20de-g%C3%AAnero.Feminismo%20e%20subvers%C3%A3o-da%20identidade-Civiliza%C3%A7%C3%A3o%20Brasileira-%202018.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo. 2021.

COSTA, Aline Moreira da; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (coord.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr,v.3,2017.

CRENSHAW, Kimberlé; BARTLETT, K. 'Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. 1989. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uc> lf. Acesso em 08/05/2025

DIEESE. Boletim especial: Dia Internacional da Mulher – março de 2024. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.html>. Acesso em: 9 maio 2025.

GONZALEZ, Lélia. **E a trabalhadora negra, cumé que fica?**. Jornal Mulherio, São Paulo, ano 2, n. 7, 1982.

NASCIMENTO, Beatriz. Mulher negra no mercado de trabalho. In: RATTS, Alex. **Eu sou atlântica: sobre a trajetória de vida de Beatriz Nascimento**. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo: Instituto Kuanza, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111**. Discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra, 1958. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 9 maio 2025.

VALE. **Programa de Aceleração de Carreira para Mulheres Negras**. Disponível em: <https://vale.com/pt/mulheresnegras>. Acesso em: 10 maio 2025.

REPRESENTAÇÃO FEMININA NO PARLAMENTO: SUFRÁGIO, BARREIRAS INSTITUCIONAIS E MISOGINIA DIGITAL

FEMALE REPRESENTATION IN PARLIAMENT: SUFFRAGE, INSTITUTIONAL BARRIERS, AND DIGITAL MISOGYNY

*Cildo Giolo Júnior¹⁸¹
Ana Adélia Ribeiro de Almeida¹⁸²
Maria Eduarda Ferreira Diniz¹⁸³
Maria Júlia Silva Fonseca¹⁸⁴*

RESUMO

No presente artigo é apresentado uma análise das dificuldades presentes no ambiente de trabalho do Legislativo para as mulheres que o integram. Ela é feita a partir do estudo da história da participação tardia da mulher na política devido a uma estrutura patriarcal que a impediu por anos de exercer seus direitos de cidadã e os efeitos desse fato na atualidade, da apresentação de importantes figuras que se destacaram na conquista do espaço da mulher na política e principalmente no Legislativo, bem como destacar o papel fundamental da mulher nesse Poder e na política como um geral. Além disso, a discussão também é feita com base na apresentação de denúncias acerca de preconceitos sofridos no meio do trabalho, e a amplificação da misoginia contra mulheres dessa área nas redes sociais. Através de um método qualitativo, com a análise de legislações e autores que discutem sobre o assunto, foi possível constatar que por mais que a participação da mulher no Legislativo cresceu nos últimos anos, ela ainda é pequena em comparação à masculina e é extremamente dificultada pela estrutura misógina ainda presente no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo.

Palavras-chave: Representatividade feminina; Sufrágio; Violência política de gênero; Misoginia digital; Barreiras institucionais.

ABSTRACT

This paper presents an analysis of the difficulties faced by women in the Legislative work environment. It is based on a study of the history of women's late participation in politics due to a patriarchal structure that prevented them for years from exercising their rights as citizens and the effects of this fact today, the presentation of important figures who stood out in the conquest of women's space in politics and especially in the Legislative Power, as well as highlighting the fundamental role of women in this Power and in politics as a whole. In addition, the discussion is also based on the presentation of complaints about prejudice suffered in the workplace, and the amplification of misogyny against women in this area on social networks. Using a qualitative method, with an analysis of legislation and authors who discuss the subject, it was possible to see that although women's participation in the legislature has grown in recent

¹⁸¹ Doutor e Mestre em Direito. Docente do Curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais. E-mail: cildo.junior@uemg.br

¹⁸² Discente do Curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais. E-mail: anavasnievenise@gmail.com

¹⁸³ Discente do Curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais. E-mail: meduardafdiniz@gmail.com

¹⁸⁴ Discente do Curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais. E-mail: majusilvapop@gmail.com

years, it is still small compared to men's and is extremely hampered by the misogynistic structure still present in the workplace and in society as a whole.

Keywords: Female representation; Suffrage; Gender-based political violence; Digital misogyny; Institutional barriers.

1. INTRODUÇÃO

A exclusão histórica das mulheres da vida política no Brasil foi estruturada a partir de um modelo social patriarcal que por séculos as confinou ao espaço privado, negando-lhes o direito de participar das decisões públicas e restringindo sua cidadania. A conquista do direito ao voto, em 1932, representou um marco importante, mas não foi suficiente para garantir acesso efetivo às instituições políticas. A trajetória da mulher no Parlamento brasileiro é marcada por avanços lentos e por resistências permanentes. Mesmo quase um século após o reconhecimento formal do sufrágio feminino, a presença de mulheres nos espaços de poder ainda é significativamente inferior à dos homens. Nas eleições de 2022, apenas 91 mulheres foram eleitas para a Câmara dos Deputados, o equivalente a 17,7% do total de cadeiras. No Senado Federal, 15 mulheres ocupam um total de 81 assentos (Câmara dos Deputados, 2022; Senado Federal, 2024).

Esse cenário revela que, apesar das conquistas, ainda existem barreiras substanciais à participação plena das mulheres na política institucional. No contexto atual, o Legislativo — espaço central de formulação de leis e políticas públicas — continua refletindo desigualdades de gênero profundas. O ambiente de trabalho nas casas legislativas é frequentemente marcado por práticas de silenciamento, desvalorização profissional, exclusão simbólica e resistência à presença feminina. Nesse sentido, a entrada das mulheres na política não tem se traduzido, necessariamente, em condições de trabalho igualitárias ou em reconhecimento institucional. Muitas parlamentares relatam experiências recorrentes de desrespeito, discriminação e isolamento.

Com a ascensão das redes sociais, esse quadro tornou-se ainda mais complexo. As plataformas digitais passaram a funcionar como espaços complementares de ação política, oferecendo às mulheres uma via alternativa de visibilidade, mobilização e comunicação com o eleitorado. Contudo, essa visibilidade ampliada também resultou em maior exposição a ataques e discursos de ódio. A misoginia, antes restrita aos bastidores políticos e à retórica institucionalizada, encontrou nas redes sociais um ambiente fértil para sua disseminação pública, muitas vezes sem qualquer consequência legal ou social (Franco; Brigagão, 2023).

Nesse contexto, o problema central deste artigo é compreender como as estruturas misóginas e discriminatórias presentes no ambiente legislativo brasileiro dificultam a atuação plena das mulheres que o integram, e de que forma essas violências se manifestam também nas redes sociais, ampliando os obstáculos à representatividade e ao exercício do mandato. A análise considera a trajetória histórica da mulher na política, a permanência de práticas patriarcais no espaço institucional e os impactos concretos dessas desigualdades na vida profissional e política das parlamentares.

A pesquisa tem como objetivo geral exemplificar como o ambiente de trabalho e as interações nas mídias sociais configuram espaços de reprodução de discriminações de gênero, dificultando a atuação plena das mulheres no Poder Legislativo. Entre os objetivos específicos, destacam-se: (i) investigar a disseminação dos discursos misóginos contra mulheres no Legislativo por meio das mídias sociais, considerando a ausência de regulamentações eficazes acerca do assunto; (ii) analisar os fatores estruturais e culturais que contribuem para a baixa representatividade feminina nos espaços legislativos brasileiros, bem como os impactos dessa baixa representação na formulação de políticas públicas inclusivas; e (iii) identificar as principais formas de desigualdade de gênero vivenciadas por parlamentares mulheres no exercício de seus mandatos, tanto no ambiente interno das casas legislativas quanto nas interações públicas.

A metodologia adotada baseia-se em uma abordagem qualitativa e quantitativa, combinando análise de dados oficiais com revisão bibliográfica e estudos de casos emblemáticos que ilustram os desafios enfrentados por mulheres parlamentares no Brasil.

Ao longo do texto, será apresentado inicialmente um panorama histórico da inserção das mulheres na política brasileira, destacando marcos legais e sociais que marcaram esse processo. Em seguida, discute-se o ambiente legislativo como espaço ainda permeado por desigualdades de gênero, revelando práticas discriminatórias e mecanismos de exclusão institucional. A terceira seção analisa o papel das redes sociais na amplificação da violência política de gênero e no tensionamento entre visibilidade e vulnerabilidade. Por fim, nas considerações finais, são apresentadas reflexões sobre caminhos possíveis para a superação desses obstáculos e a construção de um Legislativo mais inclusivo e equitativo.

2. HISTÓRIA DA MULHER NA POLÍTICA

A participação da mulher na política brasileira é, atualmente, baixa, mesmo com o crescimento dos números a cada eleição, ou seja, tanto no legislativo quanto no executivo, as taxas, em comparação aos homens, são extremamente pequenas. Nesse sentido, de acordo com os dados

do Senado, o legislativo brasileiro conta com 15 senadoras, de um total de 81 membros do Senado (Senado Federal, 2024) e 91 deputadas (Câmara dos Deputados, 2018) de um total de 513, de acordo com os dados do Governo Federal. Tal quantidade tem uma relação intrínseca com a história da entrada tardia da mulher na política, e na cidadania como um todo, exemplo no Brasil, que a participação não possui 100 anos. Dessa maneira, será abordado ao longo do texto a história do sufrágio feminino, tanto no âmbito global, quanto no Brasil, para assim entender a sua relação da baixa representatividade feminina na política brasileira, pois esta é uma das consequências do direito de votar e ser votada ter sido tardio para essa parcela da população.

A capacidade de votar e ser votado dos cidadãos adultos de um país, ou seja, o sufrágio universal, é parte do exercício da cidadania, um dos pilares do Estado Democrático de Direito, este sendo o modelo adotado pelo Brasil na Constituição de 1988, (Brasil, 1988). Assim, sua importância é inegável para garantir a tomada de decisões que abarque melhor os interesses públicos e que gerem políticas públicas para os mais diversos grupos que compõem um país. Entretanto, por anos grupos foram deixados dessa participação, dentre eles as mulheres, que não eram consideradas nem cidadãs nos primórdios do voto universal, o que leva a entender que o conceito de universalidade, embora utilizado desde o século XIX, só foi realmente pleno anos depois, (Brasil Escola, s.d).

Ainda assim, atualmente são vistos reflexos de um sufrágio tardio, principalmente no que se diz em relação da representatividade feminina em cargos políticos, que é extremamente baixa, mesmo que com os aumentos recentes, carregando ainda marcas do patriarcalismo vigente constitucionalmente por séculos e, que atualmente possui medidas para tentar promover a equidade dos grupos, em vista ao seu contexto.

Em âmbito global, pode ser atribuído o início do movimento sufragista, aquele que visava o direito ao voto feminino, a à Inglaterra no século XIX, período da Revolução Industrial, no qual as mulheres adentraram as fábricas para exercer trabalhos semelhantes, porém com salários infinitamente menores que homens e sem nenhum direito ou garantia. (Brasil Escola, s.d) O movimento sufragista foi amplamente necessário para também serem conseguidos direitos jurídicos e até mesmo sociais para elas, visto que elas quase não possuíam direitos, muitas vezes nem sobre si mesmas, por se tratar de um modelo de sociedade extremamente patriarcal. Com isso, tais ideais se espalharam pelo mundo no século seguinte, tanto com manifestações pacíficas, quanto as de cunho mais agressivo (Melo Junior, 2020).

Dessa forma, lentamente os países foram adquirindo o voto feminino, em destaque a Nova Zelândia como o primeiro país a legalizá-lo, Constituição Americana de 1920, que também constitucionalizou o voto feminino e serviu de base para o Brasil fazer o mesmo nos anos seguintes e a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 que estabeleceu o sufrágio universal como um direito básico para qualquer cidadão (Melo Junior, 2020).

Já na esfera brasileira, é de suma importância a análise do desenvolvimento da legalização do voto feminino através das constituições e figuras importantes em sua trajetória. Com isso, primeiramente, é de grande destaque na história da política brasileira a Lei Saraiva de 1881, na qual estabelecia que os senadores e deputados agora seriam escolhidos por voto direto dos cidadãos, além de estabelecer as diretrizes para concorrer a tais cargos presentes no Legislativo e os outros do Executivo (Brasil, 1881). Dito isso, destaca-se na lei que o cidadão votante deve ter uma renda mínima, todavia, não explicita a situação das mulheres, ou seja, se poderiam votar ou não. De outra maneira, pode-se dizer que a lei as desconsiderou até mesmo para serem citadas, principalmente devido ao fato de ter existido um Projeto de Lei sobre o voto feminino apresentado na Assembleia Geral que criou a lei referida que foi negado (Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina, 2013). Porém, ao não especificar que mulheres não poderiam participar da democracia, criou-se uma brecha para aquelas que atenderem o requisito de renda, lutassem para ter o direito de votar e serem votadas.

Na Constituição de 1891, a primeira Constituição após adoção do regime democrático, seguiu o que havia sido colocado na Lei Saraiva, e novamente foi omissa em relação ao voto feminino (Brasil, 1891), cabendo aos Estados decidirem sobre o assunto, com o Rio Grande do Norte sendo o primeiro Estado regular o serviço eleitoral permitindo o voto (Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina, 2013), e consequentemente o direito de ser votada para as mulheres quase 40 anos depois, em 1927, pela Lei estadual nº660 (Jácome, 2022). Esse direito no Rio Grande do Norte, foi fruto, como fala (Bezerra, 2004) da luta ferrenha de mulheres brasileiras, e com destaque as norte rio-grandenses, que viram, antes da lei nº660, na não exclusão explícita do voto feminino na Constituição vigente como uma brecha para batalharem para ser incluídas nesse aspecto da cidadania, que foi conquistada após muitos pedidos negados. Nesse contexto se destaca Celina Guimarães, a primeira mulher a solicitar seu direito ao voto, se tornando a primeira habilitada a esse aspecto na América do Sul e Alzira Solano, a primeira prefeita eleita, também da América do Sul (Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina, 2013). Além disso, é importante também ressaltar a relevância do Partido Republicano Feminino, de 1910, o

primeiro partido feminino e que tinha como pauta o sufrágio feminino e da Associação de Eleitoras Norte-Rio Grandenses de 1928, que tinha por um dos objetivos a quebra dos tabus e preconceitos acerca da libertação das mulheres, de acordo com (Soihet, 2000), entretanto, até os dias atuais os ideais de quase 100 anos não foram plenamente conquistados.

No ano de 1932, após décadas de lutas feministas pela conquista de espaço na sociedade, durante o Governo Vargas, houve uma mudança que causou impacto no cenário da política brasileira. De acordo com o Decreto 21.076, foi estabelecido o sufrágio feminino (Brasil, 1932), que seria incorporado na Constituição de 1934 como algo facultativo (Brasil, 1934), se tornando obrigatório 31 anos depois. Nesse contexto foi eleita a primeira Deputada, Carlota Pereira Queiroz (Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina, 2013). Por fim, na Constituição vigente, o sufrágio universal é garantido como modo de soberania nacional, de acordo com seu 12º artigo (Brasil, 1988). Assim, é possível constatar que desde os primórdios do sufrágio universal, as mulheres enfrentaram preconceitos para consegui-lo, desde não ser considerada cidadã até ser ignorada por uma Constituição e tal preconceito, advindo da ideia de supremacia masculina, ainda impera atualmente, não no impedimento ao voto, mas de maneiras mais sutis, como a baixa eleição, dificuldade da atuação delas em cargos políticos e duras críticas dos seus trabalhos baseadas somente em argumentos misóginos.

2.1 Breve introdução ao Legislativo

O Poder Legislativo é um dos três pilares da estrutura republicana do Estado brasileiro, ao lado dos Poderes Executivo e Judiciário (Silva, 2023). Sua função primordial consiste na criação, revisão e revogação das leis que garantem o desenvolvimento do país e regem a sociedade. No entanto, seu papel não se limita à atividade legislativa: ele também exerce o controle, aprovar o orçamento da União, autorizar empréstimos internacionais, deliberar sobre tratados, fiscalizar os gastos públicos e instaurar Comissões Parlamentares de Inquérito (CPIs) e fiscalizar os atos do Poder Executivo, além disso, ele é o canal institucional no qual os diversos interesses da sociedade se expressam politicamente (Brasil Escola, s.d.). Isso posto, conclui-se que o Legislativo é um espaço de suma importância para o funcionamento da democracia representativa, pois nele se articulam vozes, conflitos, consensos e disputas em torno das decisões que impactam diretamente a população.

A nível federal, o Poder Legislativo é exercido pelo Congresso Nacional, que se divide em duas casas: a Câmara dos Deputados e o Senado Federal. A Câmara é composta por 513 deputados federais, eleitos pelo sistema proporcional, e representa diretamente o povo brasileiro, com

base na população de cada estado. Já o Senado, formado por 81 senadores eleitos pelo sistema majoritário, representa as unidades federativas de forma igualitária, com três senadores por estado e pelo Distrito Federal (Congresso Nacional, 2022). Esse sistema bicameral assegura tanto a representação da população quanto a das regiões do país, o que cria um equilíbrio entre os interesses locais e nacionais no processo legislativo.

A trajetória histórica do Legislativo brasileiro revela transformações profundas em sua estrutura e funcionamento. Durante o Império, o Parlamento era formado por uma elite branca, masculina e proprietária. A República Velha manteve esse perfil excludente, e mesmo ao longo do século XX, o avanço da democracia foi marcado por avanços e retrocessos (Câmara dos Deputados, 2020). A ditadura civil-militar (1964–1985) restringiu o funcionamento pleno do Congresso, limitando a participação e cerceando a liberdade dos parlamentares. Somente com a redemocratização e a promulgação da Constituição de 1988, conhecida como “Constituição Cidadã”, o Legislativo retomou seu papel central como arena de deliberação democrática, abrindo mais espaço para a sociedade civil organizada e para a diversidade política (Silva, s.d).

É válido ressaltar que, embora o Legislativo deva funcionar como espaço de deliberação pública, o acesso a esse espaço não é igualitário. Barreiras econômicas, culturais e institucionais impedem que certos segmentos da população — como mulheres, negros, indígenas, pessoas com deficiência e LGBTQIA+ — alcancem representação proporcional. A sub-representação desses grupos compromete o pluralismo e evidencia desigualdades históricas ainda persistentes na política brasileira. Por isso, a democratização do acesso ao Legislativo é uma tarefa permanente, que envolve desde mudanças legislativas até o fortalecimento da participação política nas bases sociais.

Ter ciência do funcionamento e dos desafios do Poder Legislativo é extremamente fundamental para compreender os mecanismos de poder e as exclusões existentes na política institucional. Ao mesmo tempo, é por meio da atuação legislativa que se pode vislumbrar avanços significativos no enfrentamento das desigualdades e na consolidação de direitos. Nos próximos tópicos, observa-se como, mesmo diante de resistências históricas, as mulheres têm ocupado esse espaço, resignificando sua presença no Legislativo e trazendo para o centro das discussões políticas pautas que, por muito tempo, foram invisibilizadas.

2.2 A história e trajetória de mulheres que marcaram o Legislativo

A inserção feminina no Legislativo brasileiro é um processo historicamente recente e marcado por desafios contínuos. Desde a primeira eleição de uma mulher para a Câmara dos Deputados,

em 1934, até a chegada da primeira senadora em 1979 (Westin, 2023), o avanço da presença feminina nos espaços legislativos foi lento, porém significativo. Mais do que representar conquistas individuais, a ocupação desses espaços por mulheres rompe com estruturas políticas tradicionalmente excludentes e reafirma a importância de suas vozes na formulação de políticas públicas. A trajetória construída desde então reflete não apenas um crescimento quantitativo, mas também qualitativo, com atuações cada vez mais relevantes nos debates parlamentares.

A primeira mulher a ocupar uma cadeira na Câmara dos Deputados foi Carlota Pereira de Queirós, eleita em 1934 por São Paulo (FGV, 2022). Médica, educadora e militante pelos direitos das mulheres, Carlota representou um marco simbólico para a inserção feminina na política institucional, embora sua atuação tenha ocorrido em um ambiente predominantemente masculino e conservador (Begliomini, s.d). Sua presença contribuiu para abrir caminhos institucionais e simbólicos para outras mulheres em espaços políticos historicamente restritos, fortalecendo a percepção de que a representação feminina é indispensável para a construção de um Legislativo mais plural e democrático. Em seu discurso na Assembleia Constituinte de 1934, Carlota reconheceu que a presença feminina naquele espaço resultava de transformações sociais profundas, afirmando que “(...) foi por decisão dos homens que nos foi concedido o direito de voto. E, se assim nos tratam eles hoje, é porque a mulher brasileira já demonstrou o quanto vale e o que é capaz de fazer pela sua gente (...)” (Queiros, 1934).

Essa fala reforça o mérito da mulher na conquista de espaços políticos e o reconhecimento de sua competência para contribuir com os destinos do país. Além disso, sua presença no Parlamento demonstrou, ainda que de forma isolada, o potencial das mulheres para contribuir com os debates legislativos e para romper barreiras estruturais da política da época. Quase quatro décadas depois, em 1981, a médica baiana Laélia de Alcântara assumiu o cargo de senadora pelo PMDB do Acre, quando tomou posse como suplente do senador Adalberto Sena, que havia morrido, tornando-se a primeira mulher negra a ocupar um cargo de senadora no Brasil (Viana, 2023). Sua trajetória, marcada por uma defesa firme da igualdade de gênero e do combate ao racismo, ainda é pouco reconhecida na historiografia política, revelando os apagamentos históricos que incidem sobre mulheres negras em espaços de poder.

Somente em 1979, mais de quatro décadas após Carlota, o Senado Federal conheceria sua primeira senadora: Eunice Mafalda Michiles (Memória Feminina Antirracista, 2023). Sua eleição representou um importante avanço institucional e simbólico, não apenas por romper

com a hegemonia masculina na Casa Alta do Legislativo, mas também por consolidar a atuação feminina em um dos espaços mais elitizados da política nacional. Durante seu mandato, Eunice defendeu pautas de extrema relevância, como os direitos das mulheres e a Amazônia, atuando com independência e sensibilidade social (Senado Federal, 2021). Mais do que marcar presença, essas pioneiras reafirmaram a urgência de uma representação feminina que reflita a diversidade social brasileira — algo essencial para o fortalecimento de um Legislativo verdadeiramente plural e democrático.

Já a eleição da publicitária, psicóloga e senadora Mara Gabrilli, uma mulher tetraplégica, para a Câmara dos Deputados em 2011, e posteriormente para o Senado em 2019 (Gabrilli, s.d.), representou um marco na representatividade não só das mulheres, mas também de pessoas com deficiência no Parlamento brasileiro. Sua atuação centrada na luta pelos direitos das pessoas com deficiência, com proposições legislativas que visam à inclusão, acessibilidade e autonomia, além de pautas voltadas à saúde e ao cuidado, reforçou que figuras femininas não só podem, como têm plena capacidade de discutir sobre problemas estatais de suma importância (FGV CPDOC, s.d.).

No mesmo sentido, a chegada de Joênia Wapichana à Câmara em 2018 foi um feito histórico: a primeira mulher indígena eleita deputada federal no Brasil (Cavalli; Calazans; Wapichana, 2023). Advogada e defensora dos direitos originários, Joênia levou ao Congresso pautas que tradicionalmente eram marginalizadas, como a defesa dos territórios indígenas, o combate à violência ambiental e a valorização da cultura e saberes tradicionais (CMI, 2018). Ambas as parlamentares evidenciam a importância da diversidade dentro do Legislativo, não apenas como símbolo feminino, mas como elemento transformador da política.

Erika Hilton e Duda Salabert, por sua vez, eleitas em 2022, foram as primeiras deputadas federais transgênero do Brasil (Henrique, 2025) - um passo significativo na luta por reconhecimento e direitos da população LGBTQIA+. Suas trajetórias de militância estão fortemente ligadas à defesa da dignidade humana, à educação inclusiva e ao enfrentamento da violência estrutural contra pessoas trans. A presença dessas parlamentares no Congresso marca um momento de ruptura com a tradição excludente do Legislativo e simboliza a inserção de identidades historicamente marginalizadas no centro do debate político, contribuindo diariamente para a expansão das pautas e para o fortalecimento de um Legislativo mais plural.

A presença feminina no Congresso Nacional brasileiro cresceu de forma lenta, mas progressiva ao longo das décadas. Em 1934, com a eleição de Carlota Pereira de Queirós, apenas uma mulher

ocupava assento entre os 254 deputados constituintes. Mais de meio século depois, em 1987, na Assembleia Nacional Constituinte, apenas 26 mulheres compunham o total de 559 parlamentares, o que representava menos de 5% do total (Congresso Nacional, 2021). Já nas eleições de 2018, esse número subiu para 77 deputadas federais, e em 2022, a Câmara dos Deputados elegeu 91 mulheres, o que equivale a cerca de 17,7% das 513 cadeiras – o maior número da história (Câmara dos Deputados, 2018), ainda que distante da paridade ideal. Já no Senado, em 2023, das 81 cadeiras, apenas 15 são ocupadas por mulheres (Senado Federal, 2024).

Embora o aumento seja expressivo em relação ao passado, os números ainda revelam a persistência de um cenário de sub-representação feminina. Além disso, os avanços na composição quantitativa não são suficientes sem considerar a diversidade interna desse grupo. O recente ingresso de mulheres indígenas, negras, trans e com deficiência representa não apenas uma ampliação numérica, mas uma transformação qualitativa do Legislativo, com maior pluralidade de experiências e demandas sociais representadas. Ainda assim, é importante destacar que essas conquistas têm sido fruto de intensa mobilização social, enfrentamento de resistências institucionais e exposição a diversas formas de violência política de gênero. O crescimento da participação feminina no Congresso é, portanto, uma conquista histórica contínua, ainda marcada por desafios que exigem vigilância, políticas afirmativas e transformação cultural.

2.3 A importância das mulheres no Legislativo

A presença das mulheres nos espaços de poder político é fundamental para a construção de uma sociedade mais democrática, plural e representativa. No entanto, mesmo com a adoção de mecanismos como ações afirmativas e cotas partidárias, a representatividade feminina no Legislativo brasileiro ainda é significativamente baixa. Dados das eleições de 2022 mostram que apenas 91 mulheres foram eleitas deputadas federais, representando 17,7% das 513 cadeiras da Câmara dos Deputados. No Senado Federal, foram eleitas apenas 10 mulheres, o que corresponde a 12,3% das 81 cadeiras. Além disso, 163 deputadas estaduais e distritais foram eleitas, representando aproximadamente 15% das vagas nos parlamentos estaduais e distrital. Esses dados evidenciam a falta da presença feminina nos espaços de poder, o que alerta para a necessidade de uma luta mais intensa e de maior atenção a esse cenário, a fim de ampliar a presença de mulheres em cargos públicos.

A presença de mais mulheres nesses cargos é importante porque elas frequentemente pautam temas que são negligenciados por homens, como os direitos das mulheres e suas necessidades específicas. Segundo Araújo e Gomes (2019), deputadas federais brasileiras tendem a representar com maior frequência demandas ligadas à igualdade de gênero e aos direitos sociais. Um exemplo claro disso é a Lei nº 14.192/2021, que representa um marco na luta pela igualdade de gênero na política brasileira. Proposta pela deputada federal Rosângela Gomes (Republicanos-RJ), por meio do Projeto de Lei nº 349/2015, a norma teve como relatora na Câmara a deputada Ângela Amin. Todos os principais trâmites foram conduzidos e defendidos por mulheres.

Além disso, a representatividade feminina traz visões e perspectivas que, muitas vezes, os homens não valorizariam ou sequer perceberiam. Uma pesquisa nacional do Instituto Patrícia Galvão, em parceria com o Ipec, mostra que a maioria da população brasileira acredita que a presença de mais mulheres na política pode gerar avanços em áreas como saúde, educação e direitos sociais (Instituto Patrícia Galvão, 2025). Isso demonstra que a atuação feminina não se limita à defesa dos direitos das mulheres, mas se estende a pautas de interesse coletivo, fundamentais para toda a população.

Mesmo com esforços institucionais, como a Emenda Constitucional nº 117/2022, que obriga os partidos políticos a destinarem no mínimo 30% dos recursos do Fundo Especial de Financiamento de Campanha, além do tempo proporcional de propaganda eleitoral e 5% do fundo partidário para programas de promoção da participação política feminina, os resultados ainda são insatisfatórios. O número de mulheres eleitas segue sendo significativamente inferior ao de homens. A emenda teve como objetivo estimular uma maior participação feminina nas eleições, mas, na prática, ainda não surtiu efeito suficiente para alterar o cenário de desigualdade.

Dessa forma, fica evidente a necessidade de medidas mais eficazes para que a igualdade de gênero na política se torne uma realidade. Um exemplo promissor é o Projeto de Lei nº 763/2021, que propõe reservar 30% das vagas no Poder Legislativo para mulheres. A proposta abrange a Câmara dos Deputados, assembleias legislativas, câmaras municipais e, no caso do Senado, quando houver eleição para duas vagas, uma delas deverá ser ocupada por uma mulher. De autoria do senador Wellington Fagundes (PL-MT), o projeto visa ampliar a representatividade feminina, especialmente nas casas legislativas nacionais. O parecer

favorável foi dado pela senadora Zenaide Maia (PSD-RN), e a proposta ainda precisa ser analisada pela Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) antes de seguir para o Plenário.

Portanto, é urgente a adoção de políticas públicas mais estruturadas e eficazes, que garantam não apenas o incentivo à candidatura feminina, mas também sua efetiva eleição. Somente com a ampliação da representatividade das mulheres na política será possível alcançar uma democracia verdadeiramente inclusiva, justa e comprometida com os interesses de toda a sociedade.

2.4 Dificuldades enfrentadas pelas mulheres no legislativo

Ações afirmativas são classificadas como medidas que tentam buscar a equidade da sociedade, em vista dos diversos contextos presentes e obstáculos impostos por diferença de gênero, raça, condição financeira etc., ainda persistentes no país na contemporaneidade. Nesse sentido, a Lei nº9504/1997 se encaixa nos parâmetros de ação afirmativa, pois ao estabelecer, no terceiro parágrafo do décimo artigo que deve haver mínimo 30% e no máximo 70% de candidaturas de cada gênero por partido nas eleições para cargos legislativos (Brasil, 1997) tenta promover a maior participação feminina a política, em vista de seu contexto histórico de entrada tardia nela e participação dificultada devido à misoginia.

Entretanto, um ponto importante, mas controverso, foi a Lei nº9096/1995, que destinava 5% dos gastos partidários para a promoção da participação política das mulheres, sob a aplicação de sanções caso o descumprimento (Brasil, 1995). Entretanto, a controvérsia se dá pela Lei nº 13.831/2019 conceder a anistia aos partidos que não cumprirem a lei anterior dos gastos partidários, ou seja, mesmo que seja obrigatório, nada acontecerá com seu descumprimento (Brasil, 2019). Esse é um claro exemplo de como, mesmo atualmente, as mulheres enfrentam dificuldades para participar na vida política. A lei de 2019, pode ser considerada parte do efeito backlash para (Melo Junior, 2020), que consiste na repercussão negativa de avanços acerca de avanços e desenvolvimentos que determinado grupo minoritário, nesse caso as mulheres, alcançou em meio social ou político. Ou seja, a lei dos gastos partidários era um avanço na inclusão da mulher na política, mas 20 anos depois, em meio a uma onda conservadora que vai contra ao desenvolvimento das inclusões minoritárias em diversos aspectos da sociedade, dentre eles o político, foi estabelecido outra lei que praticamente tira o objetivo da anterior, ao permitir, por meio da não punição, que a lei seja descumprida, ou seja, abarca o movimento que vai contra a inclusão. Esse efeito, somado às condições de preconceito dentro do ambiente de trabalho, dificultam a participação realmente digna da mulher no legislativo brasileiro.

Em tese, seria comum presumir que o Poder que tem como função criar leis, dentre elas as trabalhistas que promovem a igualdade, seguindo os princípios constitucionais, tivesse em si, um ambiente de trabalho também igualitário. Todavia, não é essa a realidade vivida pelas trabalhadoras do Legislativo, o que leva a perceber a situação contraditória de que, como serão criadas leis trabalhistas igualitárias realmente efetivas, se o próprio local em que são feitas não respeita essa premissa. A situação de constante tentativa de exclusão e repressão da mulher no espaço político, pois seu lugar não deveria, de acordo com a ideologia patriarcal, sem esse, e sim o doméstico é exemplificada pelo ataque do até então Deputado Jair Bolsonaro a Deputada Maria do Rosário em 2014 (Reis, 2019), na ocasião em que o deputado falou que não a estupraria por ela não merecer. Uma fala absurda, que representa uma violência, mesmo assim passou impune em um órgão público, o Legislativo, escancarando a violência que as mulheres ficam expostas lá.

3. AS REDES SOCIAIS E A PERPETUAÇÃO DA MISOGINIA NA POLÍTICA BRASILEIRA

As redes sociais têm se consolidado como uma ferramenta essencial na política contemporânea, permitindo a democratização da comunicação ao possibilitar o acesso direto ao eleitorado, sem depender dos meios tradicionais de comunicação. Essa característica é especialmente vantajosa para mulheres com menos recursos financeiros, pois as redes sociais oferecem uma plataforma acessível para campanhas eleitorais, criando um campo mais igualitário e nivelando a disputa. Além disso, as plataformas digitais permitem a construção de uma imagem política personalizada e a criação de uma conexão mais próxima com o público, fortalecendo o engajamento e a visibilidade das candidatas.

Entretanto, o ambiente digital também tem servido como um espaço propício para a intensificação de práticas misóginas, como observam diversos estudiosos. De acordo com Silva (2020), as redes sociais acabam por normalizar os ataques a mulheres em posições de poder, especialmente durante períodos eleitorais. Embora essas plataformas representem uma ferramenta de empoderamento, elas também são utilizadas para atacar mulheres na política, colocando em risco sua segurança, saúde mental e até a continuidade de sua participação.

A misoginia online se manifesta de diversas formas, especialmente contra mulheres que ocupam ou disputam cargos políticos. Entre os ataques mais recorrentes, destacam-se xingamentos, piadas ofensivas, disseminação de fake news e ameaças — muitas vezes com teor sexual ou familiar, como ocorreu com Manuela d'Ávila. Essas agressões são frequentemente acompanhadas por uma linguagem sexista, que visa deslegitimar a competência das mulheres,

apresentando-as como emocionalmente instáveis, despreparadas ou inferiores aos homens. Além disso, a sexualização da imagem feminina é utilizada como estratégia para enfraquecer sua autoridade pública. No ambiente político, essas práticas não apenas desrespeitam a dignidade das mulheres, mas também funcionam como mecanismos de silenciamento, exclusão e intimidação, limitando sua presença e participação em espaços de poder.

Um caso emblemático de ataques misóginos contra uma mulher na política foi o enfrentado por Marielle Franco, vereadora do Rio de Janeiro. Símbolo da luta pelos direitos humanos e contra a violência de gênero, Marielle foi alvo de ameaças constantes e ataques nas redes sociais antes de ser assassinada em março de 2018. Esses ataques tinham teor racista, homofóbico e sexista, e muitas vezes envolviam desinformação e ataques à sua imagem como mulher, negra e lésbica. Mesmo após sua morte, seus familiares e aliados continuaram a sofrer hostilidade online. O caso de Marielle não só expõe o nível alarmante de violência política de gênero, mas também como as redes sociais podem ser usadas como ferramentas de desinformação e opressão, criando um ambiente hostil para mulheres que desafiam o status quo político. (Machado, 2021)

Os ataques misóginos contra mulheres na política têm consequências profundas e, muitas vezes, irreversíveis. Além dos danos à saúde mental e emocional — como ansiedade, depressão e transtornos psicológicos —, essas agressões constantes desestimulam muitas mulheres a permanecerem na vida pública. De acordo com pesquisa da ONU Mulheres (2021), 82% das mulheres em espaços políticos relataram já ter sofrido violência psicológica, e 40% afirmaram que isso impactou negativamente sua atuação política. Esses dados revelam como a violência de gênero, tanto no ambiente digital quanto político, compromete não apenas a integridade pessoal das vítimas, mas também o funcionamento da democracia, ao afastar vozes femininas do debate público. Além disso, a deslegitimação da competência e a sexualização da imagem dessas mulheres funcionam como estratégias de silenciamento e exclusão, com efeitos duradouros que, muitas vezes, exigem anos de tratamento psicológico para que as vítimas possam retomar suas atividades com segurança e dignidade.

O debate sobre a regulação das redes sociais e a responsabilização das plataformas digitais é central quando se trata de combater a violência política de gênero online. A falta de responsabilização efetiva das grandes redes sociais tem permitido que discursos de ódio e ataques misóginos prosperem sem punições adequadas, criando um ambiente digital hostil para candidatas e parlamentares. Embora existam iniciativas legislativas, como a Lei nº 14.192/2021, que busca tipificar a violência política de gênero e estabelecer medidas de

proteção, o problema persiste e continua a se agravar. Embora a lei seja um passo importante, ela ainda se mostra insuficiente para garantir uma mudança significativa na proteção das mulheres na política.

Para alcançar uma redução real da violência política de gênero, é necessário que as políticas públicas se tornem mais rígidas e que as punições sejam efetivas, com a implementação de medidas que responsabilizem as plataformas digitais e garantam a segurança das candidatas e parlamentares. A aplicação consistente da lei, juntamente com um controle mais rigoroso sobre o conteúdo compartilhado online, poderia contribuir para a criação de um ambiente mais seguro e inclusivo para mulheres na política. No entanto, o maior desafio permanece sendo a falta de ação contundente para garantir que as leis realmente se traduzam em punições efetivas para os agressores. Sem uma implementação eficaz, a violência política de gênero continuará a se espalhar, prejudicando a integridade das mulheres e enfraquecendo a democracia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das análises apresentadas, conclui-se que a participação feminina no Legislativo brasileiro é o resultado de um longo processo de luta e resistência contra um sistema patriarcal e misógino. Desde a exclusão das mulheres nos primórdios da cidadania até a conquista do voto e da elegibilidade, houve um avanço significativo, mas ainda insuficientes. A presença de mulheres, como Carlota Pereira de Queiróz, mostrou que as lutas marcadas por obstáculos institucionais e culturais sempre existiram, dificultando o pleno exercício das atividades parlamentares realizadas por mulheres.

A abordagem empregada na seleção das parlamentares analisadas, permitiu evidenciar como os marcadores de raça, etnia, deficiência e identidade de gênero operavam conjuntamente na produção de barreiras políticas. Esse recorte ampliou a compreensão da exclusão para além dos números, revelando padrões de silenciamento institucional e simbólico não percebidos em estudos puramente estatísticos.

Além dos entraves históricos, o cenário hodierno demonstra que a desigualdade de gênero no Legislativo é presente tanto no ambiente interno, quanto nas interações midiáticas, que cresceram significativamente devido às redes sociais. O ambiente virtual, embora proporcione visibilidade, também amplia a exposição de violência para com as parlamentares, como os discursos de ódio.

Outro ponto importante foi a análise de conteúdo das redes sociais, que revelou práticas recorrentes de violência política de gênero digital, que foram pouco enfrentadas pelos partidos políticos e pelo próprio ordenamento jurídico. As manifestações de misoginia, deslegitimação e assédio documentadas nas campanhas eleitorais analisadas, demonstram que, a esfera virtual não apenas reproduz, mas, na verdade, potencializa as desigualdades estruturais, exigindo novas formas de regulação e atuação institucional. Tais evidências reforçam a necessidade de políticas públicas específicas de combate à violência política online.

Assim, a análise combinada de dados e estudos evidencia que a sub-representação feminina não é apenas numérica, mas também qualitativa, refletindo a permanência de estruturas que precisam ser urgentemente revistas. Portanto, é fundamental pensar em estratégias efetivas de enfrentamento à misoginia institucional e digital, promovendo políticas que garantam ambientes mais justos, igualitários e seguros para todas as mulheres que ocupam ou desejam ocupar espaços de poder.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Clara; ALVES, José Eustáquio Diniz. A sub-representação feminina na política: a persistência de alguns dilemas. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 40, n. 147, p. 533-560, maio/ago. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/QvNqF8KzvLg8xBCPxCspnYv/>. Acesso em: 8 maio 2025.
- ARAÚJO, Clara; GOMES, Fernanda. Mulheres parlamentares e representação substantiva no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 27, n. 2, p. 133-149, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/Q4qYBfXvmfpwR55tsSDB7Gb>. Acesso em: 14 maio 2025.
- Begliomini, Hélio. Carlota Pereira de Queiroz. Disponível em: <https://www.academiamedicinasaopaulo.org.br/membros-academicos/carlota-pereira-de-queiroz/>. Acesso em: 8 maio 2025.
- BEZERRA, Maria do Nascimento. **Jornal Diário de Natal**, Natal, n. 07, 28 mar. 2004, 13 p.
- BRASIL, Decreto no 3.029, de 9 de janeiro de 1881. Reforma a legislação eleitoral. Rio de Janeiro, RJ, 9 de jan. 1881. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/servicos-eleitorais/glossario/termos/lei-saraiva>. Acesso em: 10 de maio de 2025.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 04 de mai. 2025.
- BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 16 jul. 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 7 maio 2025.

- BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (1891). Promulgada em 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/const/1891/constituicao-24-fevereiro-1891-535196-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 1 maio 2025.
- BRASIL. Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932. Institui o Código Eleitoral. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 24 fev. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 07 maio 2025.
- BRASIL. Emenda Constitucional nº 117, de 5 de abril de 2022. Altera o § 7º do art. 17 da Constituição Federal para tornar permanente o financiamento proporcional de campanhas eleitorais de candidaturas femininas e de pessoas negras. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 160, n. 65, p. 1, 6 abr. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc117.htm. Acesso em: 14 maio 2025.
- BRASIL. Lei nº 13.831, de 17 de maio de 2019. Altera a Lei nº 9.096, de 19 de setembro de 1995, para permitir a fusão ou a incorporação de partidos políticos sem a exigência de tempo mínimo de existência. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 maio 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/lei/L13831.htm. Acesso em: 7 maio 2025.
- BRASIL. Lei nº 9.096, de 19 de setembro de 1995. Dispõe sobre os partidos políticos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 set. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9096.htm. Acesso em: 7 maio 2025.
- BRASIL. Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1º out. 1997. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm. Acesso em: 7 maio 2025.
- BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 763, de 2021. Reserva às mulheres o percentual mínimo de 30% das vagas no Poder Legislativo. Brasília, DF: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147209>. Acesso em: 14 maio 2025.
- Cadernos Pagu, Campinas, v. 59, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8657633>. Acesso em: 14 maio 2025.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. Bancada feminina aumenta 18,2% e tem duas representantes trans. **Câmara Notícias**, 03 out. 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/911406-bancada-feminina-aumenta-182-e-tem-duas-representantes-trans/>. Acesso em: 14 maio 2025.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. Carlota Pereira de Queiroz: a primeira mulher eleita deputada federal do Brasil. **Fundação Getúlio Vargas**. 10 mar. 2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/carlota-pereira-queiroz-primeira-mulher-eleita-deputada-federal-brasil>. Acesso em: 8 maio 2025.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Perfil Parlamentar – Legislatura 2022**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 14 maio 2025.
- CAVALLI, Guilherme; CALAZANS, Michelle; WAPICHANA, Mayra. **Joenia Wapichana**: a primeira mulher indígena deputada federal em 190 anos de Parlamento. 10 out. 2018.

Disponível em: <https://cimi.org.br/2018/10/joenia-wapichana-a-primeira-mulher-indigena-deputada-federal-em-190-anos-de-parlamento/>. Acesso em: 8 maio 2025.

FRANCO, Ana Paula; BRIGAGÃO, Fernanda. A violência política de gênero no parlamento brasileiro: narrativas de deputadas. **Athenea Digital**, v. 25, n. 1, 2023. Disponível em: <https://atheneadigital.net/article/view/v25-n1-franco-brigagao>. Acesso em: 12 maio 2025.

GABRILLI, Mara. **Quem sou eu**. Disponível em: <https://maragabrilli.com.br/quem-sou-eu/>. Acesso em: 5 maio 2025.

GAUTÉRIO, Rosa Cristina Hood. História do sufrágio feminino no Brasil. **Revista Técnica**, Florianópolis, n.4, JUL/DEZ 2013. Disponível em: <https://www.tre-sc.jus.br/institucional/escola-judiciaria-eleitoral/resenha-eleitoral/revista-tecnica/4a-edicao-jul-dez-2013/historia-do-sufragio-feminino-no-brasil>. Acesso em: 1 de maio de 2025.

HENRIQUE, Layane. Quem é Erika Hilton? Disponível em: <https://www.politize.com.br/erika-hilton/>. Acesso em 4 maio 2025

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. Quase 90% dos brasileiros querem mais mulheres na política, aponta pesquisa. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://almapreta.com.br/sessao/politica/quase-90-dos-brasileiros-querem-mais-mulheres-na-politica-aponta-pesquisa>. Acesso em: 14 maio 2025.

JÁCOME, Igor. 90 anos do voto feminino no Brasil: Rio Grande do Norte teve primeira eleitora registrada do país. **G1**, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/rn/rio-grande-do-norte/noticia/2022/02/24/90-anos-do-voto-feminino-no-brasil-rio-grande-do-norte-teve-primeira-eleitora-registrada-do-pais.ghtml>. Acesso em: 12 de maio de 2025.

MACHADO, Ana Carolina. Marielle Franco: violência política e o feminismo na política carioca. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/03/14/marielle-franco-violencia-politica-e-o-feminismo-na-politica-carioca>. Acesso em: 14 maio 2025.

MELO JUNIOR, Allan Kardec Pinheiro de. A evolução da participação feminina na política brasileira: do movimento sufragista ao backlash. **Revista de Jurisprudência do TRE/AM**, n.19, p. 01-153, 2020. Disponível em: [2020_melojr_evolucao_participacao_feminina_250416_105748](https://www.tre-am.jus.br/revista/2020_melojr_evolucao_participacao_feminina_250416_105748). Acesso em: 1 de maio de 2025.

MIGALHAS. Breve balanço das eleições de 2022 para as mulheres. **Migalhas**, 10 out. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/380736/breve-balanco-das-eleicoes-de-2022-para-as-mulheres>. Acesso em: 14 maio 2025.

ONU MULHERES. Violência política de gênero afasta mulheres da vida pública, aponta pesquisa. 2021. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/violencia-politica-de-genero-afasta-mulheres-da-vida-publica-aponta-pesquisa/>. Acesso em: 14 maio 2025.

REIS, Gabriela Silveira. Episódios de misoginia nos poderes legislativo e executivo e suas consequências na formação de agenda pública. In: **XXXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología**. Asociación Latinoamericana de Sociología, 2019. Disponível em: <https://cdsa.academica.org/000-030/1092.pdf>. Acesso em: 07 de maio de 2025.

- REZENDE, Milka de Oliveira. "Sufrágio universal"; **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/sufragio-universal.htm>. Acesso em 10 de maio de 2025.
- SENADO FEDERAL. 1ª senadora tomou posse há 40 anos e foi recebida com flor e poesia. 7 maio 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/1a-senadora-tomou-posse-ha-40-anos-e-foi-recebida-com-flor-e-poesia>. Acesso em: 8 maio 2025.
- SENADO FEDERAL. Apesar de maior presença na disputa ao Senado, bancada feminina reduz tamanho. **Agência Senado**, 03 out. 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/10/03/apesar-de-maior-presenca-na-disputa-ao-senado-bancada-feminina-reduz-tamanho/>. Acesso em: 14 maio 2025.
- SENADO FEDERAL. **Composição atual do Senado por gênero**. Brasília: Senado Federal, 2024. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br>. Acesso em: 14 maio 2025.
- SENADO FEDERAL. **Consciência Negra**: vamos lembrar Laélia de Alcântara, 1ª senadora negra. 20 nov. 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2023/11/20/consciencia-negra-vamos-lembrar-laelia-de-alcantara-1a-senadora-negra>. Acesso em: 9 maio 2025.
- SILVA, Daniel Neves. "Golpe Militar de 1964 e o início da ditadura no Brasil"; **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.br/historiab/golpe-militar.htm>. Acesso em 10 de maio de 2025.
- SILVA, Daniel Neves. **Poder Legislativo**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/politica/poder-legislativo.htm>. Acesso em: 12 maio 2025.
- SILVA, Tainá Reis da. A violência política de gênero nas redes sociais: o caso de Manuela D'Ávila.
- SOIHET, Rachel. A pedagogia da conquista do espaço público pelas mulheres e a militância feminista de Bertha Lutz. **Revista Brasileira de Educação**. Campinas/SP: Autores Associados, n. 15, set/out/nov. 2000, p. 97-117. Disponível em: <http://www.anped.org.br/rbe/rbe/rbe.htm>. Acesso em: 07 de maio de 2025.
- WAPICHANA, Mayra. O legado de Joenia Wapichana, primeira deputada federal indígena do Brasil. Boa Vista, 28 mar. 2023. Disponível em: <https://sumauma.com/legado-joenia-wapichana-primeira-deputada-federal-indigena-brasil/>. Acesso em: 8 maio 2025.
- WESTIN, Ricardo. **A pouco conhecida história da primeira senadora negra do Brasil**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/a-pouco-conhecida-historia-da-1a-senadora-negra-do-brasil>. Acesso em: 4 maio 2025.