

REVISTA ELETRÔNICA DA
ESCOLA JUDICIAL
DO TRT DA SEXTA REGIÃO

Nº 10

2026

RECIFE. PE

ISSN
2764-5436

Revista Eletrônica da Escola Judicial
do TRT da Sexta Região

v. 6 n. 10

Recife

2026

ISSN 2764-5436

Rev. Eletr. da Esc. Judic. do TRT da Sexta Reg.	Recife	v. 6	n. 10	p. 1-501	jan./jun. 2026
--	--------	------	-------	----------	-------------------

EQUIPE TÉCNICA

Jornalista
Mariana Mesquita

Bibliotecária
Sofia Ana Veloso de Azevedo

Projeto gráfico e diagramação
Siddharta Campos

Foto da capa
Elysangela Freitas

Fotos internas (na ordem)
Elysangela Freitas
Siddharta Campos

CORRESPONDÊNCIA

Rua Quarenta e Oito, 149 - Espinheiro, Recife/PE CEP: 52020-060
Telefone: (81) 3225.1315 / (81) 3225.3487
E-mail: revista@trt6.jus.br

Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região - ano I,
n. 1 - Recife, 2021.

Periodicidade semestral.

1. Direito do trabalho – periódico. 2. Processo trabalhista – periódico.
3. Justiça do trabalho – periódico. 4. Jurisprudência trabalhista. I.
Tribunal Regional do Trabalho.

CDD 341.605

Conselho editorial

ENEIDA MELO CORREIA DE ARAÚJO

Desembargadora aposentada do TRT da 6ª Região, professora universitária, mestra e doutora em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco.

LELIO BENTES CORRÊA

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, bacharel em Direito pela Universidade de Brasília e mestre em Direito Internacional dos Direitos Humanos pela Universidade de Essex (Inglaterra).

SERGIO TORRES TEIXEIRA

Desembargador do TRT da 6ª Região, professor universitário, mestre e doutor em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco.

MANOEL ERHARDT

Desembargador federal do TRF da 5ª Região, graduado em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco e especialista em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco.

MARCELO LABANCA

Professor de Direito Constitucional na Universidade Católica de Pernambuco, mestre e doutor em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco. Tem pós-doutorado pela Universidade de Pisa (Itália).

SÉRGIO CABRAL DOS REIS

Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina, *master* em Teoria Crítica en Derechos Humanos y Globalización pela Universidad Pablo de Olavide (Sevilla, Espanha), mestre em Direito Processual e Cidadania pela Universidade Paranaense e professor de Direito Processual Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Estadual da Paraíba.

LEANDRO FERNANDEZ TEIXEIRA

Juiz do Trabalho Substituto no TRT da 6ª Região. Doutor e mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

WIVIANE MARIA OLIVEIRA DE SOUZA

Juíza do Trabalho Substituta do TRT da 6ª Região. Especialista em Direito Processual e Direito do Trabalho, especialista em Direito e Economia do Trabalho e Relações Sindicais pela Unicamp/Sesit e mestra em políticas públicas com ênfase no Poder Judiciário.

Sumário

Apresentação _____ 13

Composição _____ 14

Doutrina

1 A gestão do conhecimento tecnológico como fator de risco à celeridade e à segurança jurídica na Justiça do Trabalho _____ 18
Wellington Guimarães de Almeida

2 Inovação argumentativa como requisito para a intervenção judicial de *amicus curiae*: uma proposta _____ 29
Iuri Mendes Barbosa da Silva Santos Amorim

3 A efetividade da execução trabalhista e os limites das medidas atípicas _____ 55
André Luiz Accioly de Araújo

4 O consórcio de empregadores domésticos como instrumento de formalização e proteção social _____ 67
Marcel Madureira de Azevêdo

5 A interferência do Poder Judiciário na homologação de transações extrajudiciais como mecanismo de proteção aos direitos do trabalhador _____ 81
Marcel Madureira de Azevêdo

6 A incompatibilidade entre o fluxo procedimental da Resolução CSJT nº 421/2025 e o regime de proteção de dados pessoais: proposta de adequação mediante Privacy by Design _____ 95
Saulo da Silva Brilhante

7 O bloqueio de rendimentos do devedor para penhora, na execução, e a edição de precedente do TST na matéria _____ 110
Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de Castro

- 8** Subordinação algorítmica: os desafios contemporâneos ao Direito do Trabalho nas plataformas digitais **121**
*Juliana Bárbara Oliveira Cunha
Priscila Marques Guimarães*
- 9** Pejotização na contratação de profissionais de saúde: autonomia da vontade, limites jurídicos e insegurança nas relações de trabalho **140**
Gabriel Pinfildi Damasceno
- 10** Contrato de gestão na saúde pública e organizações sociais: segurança jurídica, cooperação estatal e repartição de riscos na execução de políticas públicas **163**
Gabriel Pinfildi Damasceno
- 11** Estado de coisas inconstitucional e racismo estrutural: a insuficiência das políticas públicas e a necessidade de uma atuação jurisdicional transformadora nas relações de trabalho **179**
Kleverson Glauber Figueiredo de Paula Júnior
- 12** Dilemas da subordinação algorítmica e a segurança jurídica: uma análise da crise dogmática e tecnológica na era das plataformas **201**
Glauber Vitor Oliveira Laranjo
- 13** Governança organizacional e assédio moral: impactos psíquicos, gestão de riscos e a urgência de ambientes laborais saudáveis **221**
*Andréa Keust Bandeira de Melo
Michelle Bezerra de Melo Vilanova*
- 14** Direitos fundamentais das mulheres e suas vivências - mitos que perpetuam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho **239**
Rafaela Cunha de Souza Mendonça
- 15** A atuação ampliada da Justiça do Trabalho nas mudanças climáticas: um estudo de José Bonifácio de Andrada e Silva ao Sistema Interamericano de Direitos Humanos **258**
*Rodrigo Octávio de Godoy Assis Mesquita
Gabriela Piai de Assis Mesquita*
- 16** Linguagem simples no TRT-6: contribuições da Escola Judicial para uma transformação na comunicação institucional **279**
*Ana Elizabeth Japiá Mota
Bruna Nunes Lubambo de Souza
Wiviane Maria Oliveira de Souza*
- 17** Entre publicidade e dignidade: gravações de audiências na era da viralização digital **289**
Marcílio Mota

18 A segurança institucional do Poder Judiciário: uma política pública em defesa da democracia e das instituições **316**
Rodrigo Hazin do Nascimento

19 O Direito do Trabalho entre infinitude e limite: uma leitura levinasiana **329**
Antônio Figueirôa Escobar Teixeira de Oliveira

20 O Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica no Processo do Trabalho e os limites de sua extensão às execuções trabalhistas **347**
Jonathan Albuquerque Rosendo da Silva
Ana Cláudia de Souza Melo

21 Quando o tempo define a igualdade: discriminação contra famílias lésbicas pelo STF e pelo Brasil sob o controle interamericano **370**
Renata Nóbrega

22 O futuro chegou, a lei não: reflexões sobre a desproteção em face da automação **393**
Allan Cavalcante Bezerra da Silva

23 O ativismo judicial como desafio ao Estado Democrático de Direito: uma reflexão a partir do Tema n. 75 do TST **419**
José Eduardo de Souza Soares

24 Meio ambiente do trabalho e igualdade material: a proteção dos direitos fundamentais das mulheres trabalhadoras **443**
Robsneia de Paula Machado Souza

25 Admissibilidade das provas atípicas no processo trabalhista **454**
Victor Hugo Ardisson e Souza

26 A proteção do trabalho humano em diferentes tradições jurídicas: uma análise comparada entre os sistemas romano-germânico, *common law* e chinês **479**
Vinicius de Melo Teixeira

Seção Artística

O dia que nunca coincidia 489

Marcelo Mota

Serviço público: um passo mais além da burocracia 492

Janice Amorim Paiva e Silva

Missão 495

Marileide Lonzetti

Trabalho escravo contemporâneo 496

Mariana Mesquita

Quebre as correntes 497

Wanessa Costa Ribeiro

CLT 500

Yasmin Lonzetti Skovronski

Apresentação



Apresentação

É com satisfação que apresentamos mais uma edição da Revista Eletrônica da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, espaço dedicado à difusão do conhecimento, à reflexão crítica e ao diálogo interdisciplinar sobre temas relevantes para o Direito, a Justiça e a sociedade. Esta edição reúne 26 artigos científicos e seis peças artísticas, reafirmando o compromisso da Ejud-6 com a produção e a circulação do conhecimento jurídico de qualidade, em uma publicação que reflete a pluralidade de perspectivas e a riqueza dos debates contemporâneos.

Os trabalhos abordam temas atuais e de grande relevância para a magistratura, a advocacia, a academia e demais operadoras/es do Direito, como pejetização, gestão do conhecimento tecnológico, efetividade da execução trabalhista, proteção de dados pessoais, subordinação algorítmica, governança organizacional, assédio moral, direitos fundamentais das mulheres, linguagem simples no Poder Judiciário, controle de convencionalidade, meio ambiente do trabalho e igualdade material. As reflexões apresentadas demonstram a preocupação das/os autoras/es com os impactos das transformações sociais, tecnológicas e institucionais na prestação jurisdicional e no fortalecimento dos valores democráticos e dos direitos humanos.

Ao lado da produção científica, as peças artísticas reforçam a vocação da Revista para acolher diferentes formas de expressão e estimular uma visão humanística do Direito. Com periodicidade semestral e disponível em formato eletrônico, a publicação segue cumprindo sua missão de fomentar o estudo, a pesquisa e o compartilhamento de experiências, contribuindo para a formação continuada de magistradas, magistrados, servidoras, servidores, pesquisadoras, pesquisadores e profissionais do Direito. Desejamos a todas e todos uma excelente leitura.

Nise Pedroso Lins de Sousa

Desembargadora diretora da Ejud-6

Ivan de Souza Valença Alves

Desembargador vice-diretor da Ejud-6

Wiviane Maria Oliveira de Souza

Juíza auxiliar da diretoria da Ejud-6

Composição

DESEMBARGADORES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEXTA REGIÃO

Presidente

Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura

Vice-Presidente

Eduardo Pugliesi

Corregedor

Paulo Alcantara

Tribunal Pleno

Gisane Barbosa de Araújo

Ivan de Souza Valença Alves

Valdir José Silva de Carvalho

Dione Nunes Furtado da Silva

Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino

Nise Pedroso Lins de Sousa

Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura

Sergio Torres Teixeira

Fábio André de Farias

Paulo Alcantara

Eduardo Pugliesi

Ana Cláudia Petruccelli de Lima

Solange Moura de Andrade

Virgínio Henriques de Sá e Benevides

Fernando Cabral de Andrade Filho

Edmilson Alves da Silva

Ibrahim Alves

Aurélio da Silva

Gabinete Vago

Primeira Seção Especializada

Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura

Eduardo Pugliesi

Paulo Alcantara

Gisane Barbosa de Araújo

Valdir José Silva de Carvalho
Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino
Sergio Torres Teixeira
Fábio Farias
Fernando Cabral de Andrade Filho
Edmilson Alves da Silva
Ibrahim Alves
Aurélio da Silva

Segunda Seção Especializada

Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura
Eduardo Pugliesi
Paulo Alcantara
Ivan de Souza Valença Alves
Dione Nunes Furtado da Silva
Nise Pedroso Lins de Sousa
Ana Cláudia Petruccelli de Lima
Solange Moura de Andrade
Virgínio Henriques de Sá e Benevides
Gabinete Vago

Primeira Turma

Ivan de Souza Valença Alves (presidente)
Dione Nunes Furtado da Silva
Nise Pedroso Lins de Sousa
Gabinete Vago

Segunda Turma

Solange Moura de Andrade (presidente)
Sergio Torres Teixeira
Virgínio Henriques de Sá e Benevides
Fernando Cabral de Andrade Filho

Terceira Turma

Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino (presidente)
Valdir José Silva de Carvalho
Fábio Farias
Aurélio da Silva

Quarta Turma

Ana Cláudia Petruccelli de Lima (presidente)
Gisane Barbosa de Araújo
Edmilson Alves da Silva
Ibrahim Alves

DIREÇÃO DA ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEXTA REGIÃO

Diretora

Nise Pedroso Lins de Sousa (desembargadora do trabalho)

Vice-diretor

Ivan de Souza Valença Alves (desembargador do trabalho)

Coordenadora Geral

Wiviane Maria Oliveira de Souza (juíza do trabalho)

Coordenadoras Adjuntas

Cássia Barata Moraes Santos (juíza do trabalho)

Ana Maria Freitas (juíza do Trabalho)

Maria Odete Freire de Araújo (juíza do trabalho)

Conselho Consultivo

Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura (desembargador presidente do TRT-6)

Nise Pedroso Lins de Sousa (desembargadora diretora da Ejud-6)

Eduardo Pugliesi (desembargador vice-presidente do TRT-6)

Ivan de Souza Valença Alves (desembargador vice-diretor da Ejud-6)

Wiviane Souza (juíza coordenadora geral da Ejud-6)

Matheus Ribeiro Rezende (juiz do trabalho - TRT-6)

Paulo Roberto Gonçalves Cerqueira (servidor do TRT-6)

As opiniões emitidas nas peças desta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade do/a/os/as autor/a/es/as, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região. A revisão gramatical e ortográfica é igualmente de inteira responsabilidade dos autores.

Doutrina



1 A GESTÃO DO CONHECIMENTO TECNOLÓGICO COMO FATOR DE RISCO À CELERIDADE E À SEGURANÇA JURÍDICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Wellington Guimarães de Almeida

Mestrando em Engenharia de Software pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Analista Judiciário – Especialidade Tecnologia da Informação no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3).

Resumo

Este artigo propõe o uso do Markdown como ferramenta estratégica para a elaboração de documentos na Justiça do Trabalho, visando otimizar a prestação jurisdicional na era da Justiça 4.0. O objetivo é demonstrar como essa linguagem de marcação leve promove a economia cognitiva de magistrados e servidores ao permitir a abstração da formatação visual e o foco exclusivo no raciocínio jurídico. A metodologia consiste em uma análise qualitativa fundamentada em princípios de minimalismo e agnosticismo tecnológico. O trabalho discute a importância da escrita estruturada como infraestrutura essencial para a integração da Inteligência Artificial no Judiciário, evidenciando que o texto puro estruturado reduz erros de processamento e potencializa a celeridade processual. Conclui-se que a adoção institucional do Markdown representa uma mudança de paradigma necessária, transformando o documento jurídico

em um dado inteligente e acessível. Essa transição não apenas amplia a produtividade dos gabinetes, mas garante a longevidade da memória institucional e a eficácia das automações tecnológicas, fortalecendo a transparência e a agilidade do Tribunal frente aos novos desafios digitais.

Palavras-chave: Markdown. Justiça do trabalho. Inteligência artificial. Eficiência processual. Escrita estruturada.

Introdução

A Justiça do Trabalho brasileira, reconhecida por sua agilidade e pioneirismo na digitalização, enfrenta o desafio constante de equilibrar o crescente volume processual com a necessidade de uma prestação jurisdicional célere e de qualidade. Com a consolidação do Processo Judicial Eletrônico (PJe), o documento jurídico deixou de ser uma peça estática de papel para se tornar um fluxo de informação digital. No entanto, a forma como esses documentos são elaborados ainda permanece vinculada a paradigmas analógicos, onde a preocupação com a estética visual muitas vezes sobrepõe-se à clareza e à estrutura dos dados (Brasil, 2020).

Atualmente, o cotidiano de magistrados e servidores é dominado por editores de texto convencionais que utilizam o conceito *What You See Is What You Get* (WYSIWYG)¹. Ferramentas como o Microsoft Word, embora poderosas, impõem ao redator jurídico uma carga cognitiva elevada com ajustes de fontes, recuos, espaçamentos e margens. Esse esforço dedicado à formatação visual representa um “ruído” no processo criativo, desviando a energia que deveria ser focada exclusivamente no raciocínio jurídico e na análise técnica jurídica necessária para a elaboração das peças processuais (Newport, 2018).

1 Acrônimo da expressão inglesa *What You See Is What You Get* (“o que você vê é o que você tem”). Refere-se a sistemas de edição onde o conteúdo exibido na tela durante a redação representa fielmente a aparência final do documento.

Nesse cenário, a adoção de uma abordagem minimalista na redação judicial mostra-se não apenas oportuna, mas necessária. Este artigo propõe a utilização do Markdown como ferramenta central na elaboração de atos judiciais, pensando em um modelo minimalista de elaboração de documentos.

O Markdown é uma linguagem de marcação leve que permite escrever textos estruturados de forma simples e intuitiva, abstraindo a complexidade da formatação visual e garantindo a interoperabilidade — o que chamamos de agnosticismo tecnológico².

Para além da economia cognitiva, a transição para uma escrita estruturada fundamentada no Markdown estabelece a infraestrutura necessária para a integração plena da Inteligência Artificial (IA) no meio jurídico. Enquanto arquivos binários tradicionais (.doc ou .pdf) são de difícil processamento para algoritmos, o Markdown oferece texto puro estruturado, facilitando a leitura por Large Language Models (LLMs)³. Essa característica é o diferencial que permite à IA realizar resumos precisos, triagens assertivas e análises de precedentes com menor margem de erro.

O propósito deste trabalho é, portanto, conceituar e fomentar o uso do Markdown como ferramenta capaz de transformar a produção de documentos na Justiça do Trabalho. Ao longo das seções, demonstraremos como a simplicidade técnica desta ferramenta pode levar o usuário da área fim a uma nova compreensão do documento jurídico: não mais como um simulacro do papel, mas como um dado estruturado e inteligente, essencial para a celeridade e eficácia da Justiça 4.0.

2 Conceito que descreve a capacidade de dados ou sistemas funcionarem de forma independente em relação a plataformas, softwares ou fornecedores específicos, garantindo a interoperabilidade e a longevidade da informação.

3 Grandes Modelos de Linguagem. São sistemas de inteligência artificial treinados em vastos conjuntos de dados textuais, capazes de compreender, gerar e traduzir linguagem natural com alta complexidade.

O que é Markdown: desmistificando a tecnologia para o meio jurídico

O termo Markdown pode soar estranho aos ouvidos de quem está habituado ao vocabulário jurídico, mas o conceito por trás dele é de uma simplicidade extrema. Criado por John Gruber em 2004, o Markdown é uma linguagem de marcação leve. Diferente das linguagens de programação complexas, ela foi projetada para ser lida e escrita por seres humanos com a mesma facilidade com que um computador a processa. (Gruber, 2004).

Para o usuário da área fim do Judiciário, a melhor forma de entender o Markdown é compará-lo ao uso de formatações simples em aplicativos de mensagens, como o WhatsApp. Quando um usuário envolve uma palavra com asteriscos para deixá-la em negrito, ele está, intuitivamente, usando uma marcação. O Markdown expande essa lógica para todo o documento: em vez de navegar por menus complexos para inserir um título, uma lista ou um negrito, o redator utiliza caracteres simples diretamente no texto.

Diferente do Microsoft Word, que é um editor do tipo What You See Is What You Get (o que você vê é o que você tem), o Markdown opera na lógica de separação entre conteúdo e aparência. No Word, o arquivo gerado é um código binário “fechado” e pesado. No Markdown, o arquivo é texto puro (.txt). A estrutura do documento é definida por símbolos elementares: um caractere sustenido (#) antes de uma frase indica que ela é um título; dois asteriscos (**) indicam negrito; um hífen (-) cria uma lista de tópicos.

Essa simplicidade técnica permite o que na tecnologia chamamos de abstração da formatação. O magistrado ou servidor redige sua minuta em um ambiente limpo, focando na fundamentação jurídica. Uma vez concluído o raciocínio, esse texto estruturado pode ser convertido instantaneamente para qualquer formato visual desejado — seja um PDF

elegante para assinatura, um HTML para publicação no PJe ou mesmo um arquivo .docx, caso necessário.

A grande vantagem do Markdown para o meio jurídico não é apenas a facilidade de escrita, mas a sua perenidade. Por ser baseado em texto puro, um documento escrito hoje poderá ser lido daqui a cinquenta anos por qualquer dispositivo, sem depender de versões específicas de softwares proprietários. É o exemplo máximo de agnosticismo tecnológico: a informação jurídica torna-se independente da ferramenta que a criou, garantindo que o conhecimento produzido pelo tribunal seja longo, acessível e, acima de tudo, pronto para ser processado pelas tecnologias de amanhã.

Abstração visual e economia cognitiva

No exercício da jurisdição, a clareza do pensamento é o ativo mais valioso de magistrados e servidores. No entanto, o uso de editores de texto tradicionais impõe ao redator jurídico uma constante interrupção do fluxo criativo para lidar com questões meramente estéticas. Cada vez que o autor de uma minuta precisa parar o raciocínio jurídico para ajustar o tamanho de uma fonte, corrigir o recuo de uma citação ou configurar o espaçamento de um parágrafo, ocorre o que a psicologia cognitiva denomina “custo de alternância de contexto”.

A economia cognitiva baseia-se na premissa de que a energia mental disponível para o trabalho intelectual é finita. Ao utilizar ferramentas que exigem a manipulação constante da forma (formatação visual), o cérebro consome parte dessa energia em tarefas que pouco agregam ao valor jurídico da decisão. O Markdown promove a abstração visual, permitindo que o usuário se desligue da aparência final do documento durante a fase de escrita. Ao eliminar o “ruído” provocado por menus, barras de ferramentas e preocupações estéticas imediatas, o

redator entra em um estado de concentração profunda⁴, onde o foco recai exclusivamente sobre a fundamentação e a técnica jurídica (Newport, 2018, p. 45).

Essa abordagem minimalista na redação de documentos reflete a necessidade de uma justiça mais célere e menos burocrática. A adoção do Markdown entrega ao servidor um ambiente de escrita limpo e livre de distrações. O resultado é uma redução na fadiga mental e, consequentemente, um aumento na produtividade e na qualidade das peças produzidas. A formatação deixa de ser uma tarefa manual e repetitiva para se tornar um processo automatizado, no qual, o texto estruturado é convertido ao padrão visual do tribunal por meio de modelos predefinidos, garantindo uniformidade e profissionalismo sem esforço adicional por parte do autor. (Rosso; Jackson, 2013).

Além disso, a abstração da forma resolve um problema crônico na Justiça do Trabalho: a quebra de formatação ao copiar e colar textos de diferentes fontes, como petições, acórdãos e jurisprudência. No Markdown, como o foco é o texto puro, essas inconsistências desaparecem. A informação flui de maneira contínua, permitindo que a atenção do jurista permaneça onde ela é mais necessária: na análise crítica do processo e na entrega da justiça de forma rápida e eficiente.

Markdown como infraestrutura para a inteligência artificial

A ascensão da Inteligência Artificial Generativa e dos Grandes Modelos de Linguagem (Large Language Models – LLMs) inaugurou uma nova era na automação judiciária. No entanto, a eficácia dessas ferramentas não depende apenas da sofisticação dos algoritmos, mas, fundamen-

4 Tradução do termo Deep Work, que designa o estado de imersão em uma tarefa cognitivamente exigente, realizado sem distrações, permitindo que as capacidades mentais sejam levadas ao seu limite produtivo.

talmente, da qualidade e da estrutura dos dados que os alimentam. Nesse contexto, o Markdown deixa de ser apenas uma ferramenta de escrita para se tornar uma infraestrutura de dados essencial para a Justiça 4.0 (Nonaka; Tareuchi, 2008).

Arquivos gerados por editores tradicionais, como o Microsoft Word (.docx) ou o PDF, são considerados formatos “proprietários” ou “fechados”. Internamente, eles contêm uma enorme quantidade de metadados e códigos de formatação invisíveis que são irrelevantes para o conteúdo jurídico, mas que consomem “tokens” — a unidade básica de processamento das IAs. Ao submeter um documento complexo do Word a uma IA, parte da capacidade de processamento é desperdiçada na tentativa de decifrar estruturas de estilo. Em contraste, o Markdown é texto puro estruturado. Para uma inteligência artificial, ler um documento em Markdown é como ler um mapa perfeitamente organizado onde a hierarquia de títulos, listas e citações é explícita e direta, permitindo que a máquina direcione sua “atenção” para o conteúdo jurídico.

Essa clareza estrutural reduz significativamente a ocorrência de “alucinações”⁵ ou erros de interpretação por parte da IA. Ao solicitar que um assistente virtual realize o resumo de uma contestação ou extraia o dispositivo de uma sentença escrita em Markdown, a precisão é sensivelmente superior, pois o sistema identifica com clareza o que é cada parte do documento. Além disso, a escrita estruturada facilita a jurimetria⁷ e a análise preditiva. O tribunal passa a ter uma base de dados “limpa”, onde

5 Unidades básicas de processamento de texto em modelos de IA. O custo e a velocidade de resposta de uma inteligência artificial são medidos pela quantidade de tokens (pedaços de palavras ou caracteres) que o sistema precisa “ler” ou gerar.

6 Fenômeno técnico em que modelos de inteligência artificial geram respostas que, embora gramaticalmente corretas e plausíveis, são factualmente falsas ou não possuem base nos dados de entrada.

7 Disciplina que utiliza métodos estatísticos e análise de dados aplicados ao Direito para compreender padrões, prever resultados e auxiliar na tomada de decisões judiciais e administrativas.

informações sobre teses jurídicas e precedentes podem ser catalogadas e recuperadas automaticamente, sem a necessidade de intervenções manuais custosas para a limpeza de dados.

Portanto, fomentar o uso do Markdown entre magistrados e servidores é, na prática, preparar o Tribunal para o futuro. Não se trata apenas de redigir peças processuais, mas de produzir documentos inteligentes que podem ser instantaneamente compreendidos, resumidos e organizados por sistemas de automação. Ao adotar essa abordagem minimalista na origem da informação, a Justiça do Trabalho garante que a tecnologia atue como uma verdadeira aliada da celeridade, transformando o estoque processual em um ativo de conhecimento estruturado, pronto para responder aos desafios da era digital.

A celeridade processual na era da justiça 4.0

A implementação do Markdown na Justiça do Trabalho não deve ser vista como uma mudança isolada na forma de digitar textos, mas como um componente estratégico da Justiça 4.0. O objetivo final da inovação tecnológica no Judiciário é a celeridade — a capacidade de entregar a prestação jurisdicional em um tempo razoável, sem sacrificar a segurança jurídica. Nesse contexto, a escrita estruturada atua como um catalisador de fluxos de trabalho.

A celeridade processual é frequentemente obstruída por “gargalos de conformidade”, ou seja, o tempo gasto em formatar documentos, converter arquivos, corrigir erros de exibição no PJe e extrair manualmente dados de sentenças para gerar mandados, alvarás ou guias. Quando o documento nasce em Markdown, ele já nasce pronto para a automação. Um sistema de gestão processual inteligente pode, por exemplo, ler o dispositivo de uma sentença estruturada e preencher automaticamente os campos de um sistema de cálculos ou de execução, eliminando tarefas repetitivas que hoje consomem dias de trabalho das secretarias das Varas.

Além disso, a adoção dessa tecnologia favorece a implementação de projetos de Linguagem Simples e Visual Law⁸. Por ser uma ferramenta minimalista, o Markdown obriga o redator a organizar o pensamento em tópicos e seções claras. Uma vez estruturado, esse texto pode ser convertido automaticamente em interfaces mais amigáveis para o jurisdicionado, facilitando a compreensão das decisões judiciais por quem não possui formação jurídica. A celeridade, portanto, passa a ser também uma questão de acessibilidade: um processo que é compreendido mais rápido, resolve-se de forma mais eficiente.

Em suma, a Justiça 4.0 exige que o Tribunal deixe de ser um repositório de documentos digitais e passe a ser uma plataforma de dados inteligentes. O Markdown é a ponte mais simples e econômica para essa transformação. Ao adotar esse padrão, a Justiça do Trabalho não apenas otimiza o trabalho interno de seus magistrados e servidores, mas reafirma seu compromisso com uma justiça moderna, transparente e, acima de tudo, célere, capaz de responder com agilidade às demandas da sociedade na era da informação.

Conclusão

A transição dos modelos tradicionais de edição de texto para a escrita estruturada em Markdown representa um passo fundamental na modernização da Justiça do Trabalho. Como demonstrado ao longo deste artigo, o desafio de equilibrar um volume processual crescente com a exigência de celeridade não será resolvido apenas com a aquisição de novos equipamentos (hardwares), mas com a mudança de paradigma na forma como a informação jurídica é produzida, armazenada e processada.

⁸ Subcampo do Legal Design que utiliza recursos visuais (como ícones e fluxogramas) para tornar documentos jurídicos mais claros e acessíveis, facilitando a compreensão pelo público não especializado.

A adoção do Markdown oferece um benefício duplo e simultâneo. Para o magistrado e o servidor, proporciona a economia cognitiva necessária para que o foco retorne ao que é essencial: o raciocínio jurídico e a análise técnica do processo. Ao abstrair a complexidade da formatação visual, a ferramenta humaniza o trabalho intelectual, reduzindo a fadiga mental e aumentando a produtividade dos gabinetes. Para a instituição, o Markdown atua como o alicerce da chamada Justiça 4.0, entregando dados limpos e estruturados que potencializam a eficácia da Inteligência Artificial, permitindo automações mais seguras e análises preditivas mais precisas.

Fomentar o uso desta tecnologia na Justiça do Trabalho não exige investimentos vultosos ou treinamentos exaustivos, dada a simplicidade inerente à ferramenta. Trata-se, antes, de uma escolha estratégica pelo minimalismo e pelo agnosticismo tecnológico. Ao desvincular o conteúdo jurídico de formatos proprietários e pesados, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região garante a longevidade de sua memória institucional e prepara-se para integrar-se de forma fluida às inovações que o futuro digital reserva.

Em última análise, o Markdown é uma ponte entre a tradição do saber jurídico e a eficiência da tecnologia de vanguarda. Sua implementação é um convite para que o Judiciário foque menos na estética do documento em papel e mais na utilidade do documento enquanto dado. Ao simplificar a escrita, o Tribunal não apenas otimiza seus fluxos internos, mas cumpre com excelência sua missão primordial: a entrega de uma justiça rápida, transparente e acessível a todos os cidadãos.

Referências

BRASIL. *Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 335, de 22 de setembro de 2020*. Institui a política pública para a governança e a gestão do processo judicial eletrônico. Brasília: CNJ, 29 set. 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3496>. Acesso em: 30 dez. 2025.

GRUBER, John. Markdown. 2004. Disponível em: <https://daringfireball.net/projects/markdown/>. Acesso em: 30 dez. 2025.

NEWPORT, Cal. *Trabalho focado: como ter sucesso em um mundo distraído*. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. *The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press, 1995.

ROSSO, S. D.; JACKSON, D. What's wrong with git? A conceptual design analysis. In: *ACM INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON NEW IDEAS, NEW PARADIGMS, AND REFLECTIONS ON PROGRAMMING & SOFTWARE (ONWARD!)*, 2013, Indianapolis. Proceedings [...]. Indianapolis: ACM, 2013. p. 1–12.



INOVAÇÃO ARGUMENTATIVA COMO REQUISITO PARA A INTERVENÇÃO JUDICIAL DE AMICUS CURIAE: UMA PROPOSTA

Iuri Mendes Barbosa da Silva Santos Amorim

Mestrando na Faculdade de Direito do Recife (UFPE). Assessor Ministerial no Ministério Público de Pernambuco

Resumo

O artigo examina criticamente a atuação contemporânea do *amicus curiae* no âmbito da jurisdição constitucional brasileira, especialmente no controle concentrado de constitucionalidade, questionando a concepção tradicional de neutralidade que historicamente lhe foi atribuída. Parte-se de uma análise dogmática e comparada do instituto, com apoio na doutrina nacional e estrangeira e em dados empíricos sobre sua efetividade decisória no Supremo Tribunal Federal. Demonstra-se que o crescimento quantitativo das intervenções não tem sido acompanhado de impacto qualitativo correspondente na fundamentação das decisões judiciais, o que compromete o sentido democrático da participação. Diante desse cenário, o trabalho propõe a adoção da inovação argumentativa como novo requisito de admissibilidade do *amicus curiae*, inspirado na Rule 37 da Suprema Corte dos Estados Unidos. Conclui-se que esse critério contribui para a racionalização do contraditório, a preservação da paridade de armas e a efetiva qualificação do debate constitucional, evi-

tando intervenções meramente reiterativas e assegurando maior utilidade institucional ao instituto.

Palavras-chave: *amicus curiae*; jurisdição constitucional; contraditório; inovação argumentativa; controle de constitucionalidade.

Introdução

Este artigo analisa a figura processual do *amicus curiae* em seu papel contemporâneo, propondo a criação de um novo filtro de admissibilidade, consistente na inovação argumentativa.

O texto examina, de início, as transformações na atuação desse instituto, visto, tradicionalmente, como uma figura neutra, um terceiro imparcial, revisitando as bases teóricas e legais que sustentam o *amicus curiae* como elemento de democratização do processo judicial e ampliação do contraditório. Destaca-se, então, a crescente pluralidade de intervenções e os desafios decorrentes do elevado número de *amici curiae* nos processos em trâmite no Supremo Tribunal Federal.

Em seguida, discute-se a necessidade de superar a premissa da neutralidade absoluta, apresentando as categorias de intervenção já identificadas pela doutrina norte-americana e propondo a necessidade de um novo requisito de admissibilidade.

Propõe-se, por fim, a adoção do requisito da inovação argumentativa, inspirado na Rule 37 da Suprema Corte dos Estados Unidos, como forma de garantir a relevância e a efetividade das contribuições apresentadas pelos *amici curiae*.

Por uma outra perspectiva acerca dos *amicus curiae*

A compreensão do papel processual do *amicus curiae* sofreu inequívoca mudança conceitual, afastando-se de uma concepção de participante acessório para afirmar-se como elemento relevante — quando não decisivo — no âmbito da jurisdição constitucional e da adjudicação de controvérsias estruturalmente complexas.

Tal deslocamento funcional projeta, contudo, um problema dogmático de primeira grandeza: na medida em que a atuação do *amicus* deixa de se circunscrever a uma colaboração estritamente técnica e supostamente neutra, passando a assumir feições de representatividade jurídico-política, torna-se incompatível com essa nova configuração uma participação processual reduzida a um fluxo comunicacional unidirecional.

É precisamente por essa razão que se impõe uma análise detida do exercício do contraditório pelo *amicus curiae*, partindo-se da premissa de que a efetividade de sua intervenção encontra-se diretamente condicionada à possibilidade de, de um lado, influenciar a formação do convencimento judicial e, de outro, reagir aos argumentos introduzidos no debate processual. Não se cuida, portanto, de simples faculdade de “dirigir-se ao tribunal”, mas de inserção qualificada em um espaço dialógico estruturado pelo binômio influência–não surpresa, que conforma o contraditório em sua acepção substancial.

Nessas condições, para aferir se — e em que medida — o *amicus curiae* é titular de garantias inerentes ao contraditório, cabe-nos fazer um reexame da natureza jurídica de sua atuação, superando leituras redutoras que o concebem sob uma pretensa imparcialidade.

A visão consolidada acerca da presença de *amici curiae* em processos judiciais — especialmente naqueles de grande relevância jurídica e/ou político-social — tem sido a seguinte: trata-se de um terceiro desinteressado que intervém no processo para aprimorar qualitativamente as

decisões judiciais (Soares; Winkler, 2015, p. 207). É um terceiro que vem em auxílio ao órgão jurisdicional a fim de lhe trazer mais elementos a tomada de decisão (Talamini, 2020, p. 146), no sentido de permitir que o órgão julgador decida considerando os interesses dispersos na sociedade civil e no próprio Estado (Bueno, 2020)

No caso das ações de controle concentrado, a intervenção de *amici curiae* prevista no art. 7º, § 2º, da Lei nº. 9.868 — que vai na contramão das previsões legais que vedam qualquer intervenção de terceiro nesse tipo de processo — é alardeada como um sinal da “abertura da interpretação constitucional no Brasil” (Binenbojm, 2003, p. 75). Diz-se que é uma necessidade do regime democrático e, em parte, um imperativo na solução das principais controvérsias constitucionais. De modo a pluralizar o debate e propiciar maior abertura no procedimento de interpretação constitucional, o Tribunal ouve a sociedade; de simples destinatário das normas oriundas do texto constitucional, os cidadãos passam, também, ao *status* de seu intérprete (Cunha Júnior, 2017, p. 75).

O que a visão tradicional passa é a de uma figura desinteressada que vem ajudar o órgão julgador a decidir melhor a partir do alargamento do contraditório e da participação democrática da sociedade no processo. Assim, o entendimento clássico é no sentido de considerar que “o interesse defendido pelo *amicus curiae* é da sociedade, e suas manifestações têm em vista gerar decisão judicial em conformidade com estes.” (Wambier, 2007, p. 78).

Mas, vale perguntar, essa visão ainda é concernente à realidade que temos hoje? Será que essa premissa não é, em certo ponto, prejudicial?

É inegável que o *amicus curiae* tem como função primordial garantir a participação de representantes da sociedade civil não diretamente ligada à controvérsia judicial que constitui o mérito de determinado processo, especialmente no controle de constitucionalidade.

Contudo, essa não pode ser a única premissa ao debate acerca do instituto. Para se ter a devida compreensão acerca do que é, hoje, a figura do *amicus curiae*, faz-se necessário romper com o dogma da sua neutralidade, que, mais do que ajudar a sua participação, a aprisiona. A doutrina, como não poderia deixar de ser, já identificou esse problema.

Nos EUA, Samuel Krislov já anunciava, em 1963, que o *amicus curiae* teria, na sua atuação nas Cortes, passado de *amigo* para *advogado* (Krislov, 1963, p. 703). Mais recentemente, no Brasil, Marinoni afirma que o *amicus curiae* não pode ser confundido, de maneira alguma, com um sujeito imparcial, neutro, que tem como único objetivo o de esclarecer determinados fatos ao órgão julgador (Marinoni, 2022, p. 813). Manoela Munhoz, por sua vez, diz ser muito claro que o *amicus* se torna parte do processo com o fim de levar ao órgão julgador argumentos que representam os interesses de determinado grupo da sociedade e, portanto, tem interesse no resultado do julgamento, mesmo que não seja interesse jurídico (Munhoz, 2024, p. 125).

Um pouco mais radical em sua visão, Freitas Câmara frisa a condição de sujeito parcial do *amicus curiae*, cujo objetivo é ver prevalecer um interesse por ele sustentado, já que quer que “uma das partes saia vencedora na causa, e fornecerá ao órgão jurisdicional elementos que evidentemente se destinam a ver essa parte obter resultado favorável” (Câmara, 2021, p. 107). O único fator que o distinguiria do assistente é a natureza do interesse que legitima a intervenção.

Contudo, entender que o *amicus curiae* é, sempre, um sujeito parcial parece ser uma premissa tão perigosa e contraproducente quanto a que o considera, sempre, um sujeito imparcial. A posição mais correta parece ser a que se situa no meio do caminho. Isto é, o melhor a se fazer é considerar que o interesse dos assim denominados amigos da corte pode variar caso a caso.

Isso porque o tipo de interesse sustentado pelo *amicus curiae* não é uniforme — nem generalizável a todos os casos —, sendo equívoco tentar identificar dentre as mais variadas intervenções de *amici* alguma finalidade estritamente comum. No *common law* já se passou a fazer diversas distinções entre as várias formas de atuação de *amicus curiae*, de modo que esse termo passa a ser gênero que abrange um variado conjunto de espécies.¹

Helen Aderson dá conta de cinco principais tipos de relação dos *amici curiae* com o órgão julgador. Assim, haveria o *amicus curiae* chamado de advogado da corte (*court's lawyer*), o “amigo convidado” (*invited friend*), o “amigo da parte” (*friend of a party*), o “amigo independente” (*independent friend*) e o “quase interventor” (*near intervenor*) (Anderson, 2015, p. 363).

O primeiro, *court's lawyer*, seria o advogado escolhido pelo próprio órgão julgador para representar uma posição particular, em defesa de determinado interesse jurídico, especialmente quando o juiz nota que a parte está desassistida de advogado ou está mal representada (Anderson, 2015, p. 377). No Brasil, a figura mais próxima que se tem disso é o advogado dativo.

Já o *invited friend* é um indivíduo, grupo ou algum ator institucional a quem se solicita que apresente sua perspectiva a respeito do caso. É o caso de o Tribunal requerer a uma agência governamental, ou até mesmo um outro ramo do Poder Judiciário, que se manifeste sobre questões de interesse público ou que possam afetar aquela instituição.² No direito processual civil brasileiro, seria o caso da intimação do Institucional Nacional do Câncer (INCA) para se manifestar, atendendo à

1 Na verdade, parece quase nunca ter havido, no Direito americano, uma concepção que admitia uma imparcialidade total do *amicus curiae*. Sobre isso, cf.: BECKER, 2025, p. 40 e segs.

2 ANDERSON, Helen A. *Frenemies of the court: the many faces of amicus curiae*, cit., p. 378.

requisição do juiz, acerca de um pedido de fornecimento de medicamento pelo SUS.³

Figura curiosa é o que Anderson, em comunhão com a doutrina americana, chama de *amicus curiae* do tipo *friend of a party*, hipótese na qual se tem a intervenção coordenada entre uma das partes ou, então, intervenção por ela solicitada. Um exemplo seria a presença de um sindicato apoiando o pleito de um trabalhador ou a presença de um grupo de indústrias em apoio a uma empresa do ramo industrial. Seria o *litigating amicus*, conforme anuncia Damares Medina, em Dissertação de Mestrado submetida ao IDP (2008, p. 16).

Por fim, os outros dois tipos (*independent friend* e *near intervener*) configuram situações nas quais, no primeiro caso, o *amicus curiae* é uma organização ou uma pessoa que, embora não apoie qualquer uma das partes, intervém porque a matéria é importante para ela e/ou para seus membros; no segundo, trata-se de pessoas ou grupos que certamente serão afetadas pela decisão do caso, mas seu interesse jurídico não é suficiente para que intervenham como terceiro interessado (Anderson, 2015, p. 380).

Portanto, o *amicus curiae* não é titular do direito material em litígio, tampouco assume a posição de representante adequado nos moldes das ações coletivas; ainda assim, sua atuação revela-se funcionalmente orientada à defesa do êxito de uma das posições jurídicas em disputa, na medida em que representa — de forma institucionalizada — interesses de terceiros afetados, direta ou indiretamente, pelo resultado do julgamento.

Em particular, admite-se a intervenção do *amicus curiae* em nome de grupos sociais ou entidades que, embora não sejam titulares

3 Antônio do Passo Cabral publicou, em 2003, artigo defendendo o interesse em participar da CVM, do Cade e da União em casos de interesse público (Cabral, 2003, p. 123 e segs.). No entanto, nesse caso ainda é necessário o pedido de intervenção por parte do órgão que quer intervir como amigo da corte; já no tipo de intervenção *invited friend*, é o próprio órgão julgador que convida aquela figura a se manifestar no processo.

do interesse substancial de fundo, possuem interesse qualificado na formação do precedente judicial. Associações de defesa do meio ambiente, entidades científicas, organizações profissionais ou grupos representativos da sociedade civil exemplificam essa modalidade de atuação, na qual o interesse não se projeta somente sobre a coisa julgada a ser formada, mas também, e acima de tudo, sobre o conteúdo do precedente, apto a irradiar efeitos para situações futuras e para a esfera jurídica daqueles cuja atuação do *amicus* possa, de alguma forma, beneficiar.

Nessas hipóteses, o *amicus curiae* não atua como representante direto de terceiros titulares de algum direito que possa vir a ser afetado pela decisão do órgão julgador, nem se substitui aos sujeitos processuais legitimados à postulação da tutela jurisdicional constitucional. Atua, antes, como participante institucionalmente interessado na correta definição do sentido da norma constitucional ou infraconstitucional que emergirá da decisão, buscando influenciar o Tribunal não em razão de um interesse material imediato, mas em função de um interesse normativo, prospectivo e estrutural, relacionado à conformação do direito aplicável.

É precisamente por essa razão que, no âmbito do controle de constitucionalidade, a intervenção do *amicus curiae* se vincula de modo direto à ideia de participação democrática no processo de determinação do significado da Constituição. Ela opera como um canal de incorporação, no debate jurisdicional, das perspectivas, razões e preocupações de grupos sociais potencialmente afetados pela decisão ou que, sobretudo em casos de desacordo moral razoável (Magnusson; Pagani, 2022; Marioni, 2023), ocupam posições que não podem ser excluídas do processo de deliberação, ainda que estejam desprovidos de acesso, como legitimados ativos, à jurisdição constitucional.

A atuação dos *amici curiae* no processo constitucional traduz o direito do povo — compreendido em sua dimensão plural e hetero-

gênea⁴ — de participar do debate institucional acerca do conteúdo e do alcance das normas constitucionais (Marinoni, 2022, p. 825). O *amicus curiae* torna-se, assim, o canal por meio do qual comunidades científicas, técnicas, religiosas, sociais ou econômicas fazem ouvir sua voz no diálogo constitucional.

Em uma sociedade estruturalmente plural, a escuta institucional desses grupos não representa uma *concessão* da jurisdição constitucional, como se se tratasse de mera *faculdade* do Tribunal fazê-lo, mas uma condição necessária tanto à legitimidade da decisão quanto à adequada compreensão constitucional adequada, capaz de produzir decisões não apenas *formalmente legítimas*, mas *materialmente corretas*. O fundamento da participação do *amicus curiae* reside, antes de tudo, na explicitação e na defesa qualificada da posição de determinado grupo social, com vistas à afirmação de uma interpretação constitucional que lhe seja favorável (Marinoni, 2022, p. 839). Por essa razão, revela-se, no mínimo, equivocada qualquer tentativa de restringir a atuação do *amicus curiae* à discussão de questões fáticas ou técnicas. O *amicus* pode — e deve — desenvolver argumentação jurídica, sempre que tal argumentação se mostrar relevante para a interpretação constitucional que pretende ver acolhida. A resistência a essa possibilidade decorre, em grande medida, da dificuldade em admitir que a intervenção do *amicus curiae* possa suprir deficiências argumentativas das partes (Silvestri, 1997, p. 685), ainda que em benefício de terceiros interessados na formação do precedente.

Cumpra ainda distinguir, com precisão, a atuação do *amicus curiae* daquela exercida por terceiros imparciais incumbidos da produção de prova técnica. A oitiva de especialistas ou autoridades com reconhecida experiência — especialmente, mas não só, em sede de audiência pública, meio de produção de prova por excelência — destina-se ao escla-

4 Como demonstrado por Peter Häberle, o povo não se esgota em um referencial quantitativo que se manifesta exclusivamente no momento eleitoral, mas constitui elemento hermenêutico permanente, que se projeta no processo constitucional como fator pluralista de interpretação (Häberle, 1997, p. 13).

recimento de fatos e pressupõe imparcialidade (ou, mais rigorosamente, credibilidade técnica) do informante. Já o *amicus curiae* atua de modo interessado em uma decisão específica, buscando influenciar o resultado interpretativo do julgamento. Por isso, seus argumentos não podem ser equiparados à prova técnica, nem utilizados como fundamento direto para a demonstração de fatos (Marinoni, 2022, p. 826).

Essa distinção repercute diretamente no raciocínio decisório: enquanto a prova técnica possui peso diferenciado na reconstrução dos fatos relevantes para o julgamento, os argumentos do *amicus curiae* integram um outro plano da decisão. Eles devem ser avaliados como fundamentação jurídica mais ou menos enviesada em determinado sentido, e portanto não como dados objetivos de realidade. Equiparar o *amicus* a um terceiro desinteressado significa obscurecer a sua função própria e comprometer a coerência dogmática do instituto.

Por tais razões importa reconhecer que ele se configura como meio institucional de influência sobre a formação da convicção judicial e, conseqüentemente, sobre o resultado do processo. A participação dos *amici curiae* amplia o objeto cognitivo do Tribunal, ampliando seu horizonte de deliberação e permitindo a introdução de razões, informações e elementos de convencimento que extrapolam aqueles apresentados pelas partes.

Quando tais contribuições não são efetivamente consideradas e enfrentadas na fundamentação das decisões, a intervenção do *amicus curiae* degrada-se em um simulacro procedimental, reduzido a instrumento retórico de legitimação simbólica das decisões constitucionais. A bem da verdade, a história da participação dos *amici curiae* no Supremo Tribunal Federal — é o que demonstra a pesquisa empírica conduzida por Débora Ferreira e Paulo Gustavo Gonet Branco, publicada na *Revista de Direito Brasileira* (2017).

A pesquisa teve por objeto a investigação da efetividade da atuação do *amicus curiae* no âmbito do Supremo Tribunal Federal, a partir da análise de processos de controle concentrado de constitucionalidade julgados entre 1990 e 2015.

Embora se tenha constatado expressivo crescimento no número de participações de *amici curiae* no período posterior à Constituição de 1988 — com aumento de 25,8 vezes no volume de ações com essa intervenção até o ano de 2009 —, o objetivo central da pesquisa não se limitou à mensuração desse incremento quantitativo. Buscou-se, sobretudo, verificar se tal expansão se traduziu em abertura real do Tribunal aos influxos informacionais, argumentativos e valorativos aportados pelos amigos da corte no processo decisório.

Os resultados empíricos revelaram um cenário de baixa efetividade argumentativa da intervenção do *amicus curiae*. Apenas cerca de 30% dos votos dos 120 acórdãos analisados fizeram referência explícita às teses apresentadas por esses intervenientes. No plano dos relatórios dos acórdãos, a assimetria mostrou-se ainda mais acentuada: embora 62% das decisões registrassem formalmente a admissão do *amicus curiae*, apenas 6% continham alguma exposição ou síntese dos argumentos por eles desenvolvidos.

Diante do dado de que aproximadamente 70% dos votos proferidos ignoraram textualmente as contribuições apresentadas, os autores concluíram que a relevância simbólica e retórica atribuída ao instituto não encontra correspondência na prática concreta da fundamentação judicial (Ferreira; Brando, 2017, p. 181-183).

Portanto, para que a intervenção do *amicus curiae* adquira efetiva razão de ser, não basta que seus argumentos sejam eventualmente acolhidos. É indispensável que o Tribunal verdadeiramente *interaja* com eles, ou seja, explicita as razões pelas quais aceita ou rejeita as contribuições apresentadas. A fundamentação judicial deve tornar visível o itinerário

argumentativo, incluindo aí as alegações do *amicus*, que conduziu à decisão, sob pena de esvaziamento do sentido democrático da participação.

Tudo isso traz, contudo, o enfrentamento de um problema adicional: os limites qualitativos e quantitativos da abertura procedimental à sua participação. A ampliação irrefletida e irrestrita do ingresso de *amici curiae*, longe de fortalecer o debate constitucional, pode produzir efeitos contraproducentes, tanto para o adequado desenvolvimento do processo quanto para o próprio trabalho deliberativo do Tribunal.

Com efeito, a multiplicação indiscriminada de intervenções tende a comprometer a racionalidade do procedimento, sobrecarregando a dinâmica decisória e diluindo o valor epistêmico e democrático da participação. Mais do que isso, a admissão acrítica de múltiplos *amici* que afirmam falar em nome de um mesmo grupo social ou de uma mesma posição jurídica acaba por desqualificar a própria pretensão representativa que legitima o instituto, além de enfraquecer a ideia de manifestação da sociedade civil e afetar a paridade que deve orientar, de fato, o debate processual (Marinoni, 2022, p. 838).

Nesse contexto, quando diversos entes requerem o ingresso no processo em defesa de idêntica orientação normativa ou de um mesmo resultado decisório, impõe-se à Corte um ônus argumentativo ainda mais rigoroso no exame das credenciais de cada postulante. A seletividade não se apresenta, aqui, como obstáculo à democratização do processo constitucional, mas como condição para sua preservação em termos qualitativos, assegurando equilíbrio, inteligibilidade e efetiva utilidade da intervenção.

É certo que essa tarefa não se revela simples. Grupos distintos podem, legitimamente, pretender intervir sobre o mesmo tema constitucional a partir de perspectivas diversas (científicas, técnicas, econômicas, morais e/ou culturais), o que impede soluções simplificadoras ou critérios meramente quantitativos de exclusão.

Nessas hipóteses, é admissível (e, na verdade, por vezes recomendável) que o Tribunal autorize a participação de mais de um *amicus curiae*, desde que o faça com atenção ao equilíbrio entre posições antagônicas e à diversidade qualitativa das contribuições, evitando a sobreposição redundante de argumentos ou a captura simbólica do debate por determinados setores organizados (Marinoni 2022, p. 838).

O que, em última análise, legitima a participação do *amicus curiae* não é a mera afirmação formal de representatividade, nem a repetição de teses já amplamente desenvolvidas pelas partes, mas a sua efetiva vocação para expressar, de modo qualificado, as *pretensões de parcelas da sociedade que não podem ser mantidas alheias à discussão travada perante o Tribunal Constitucional*. Trata-se de permitir que interesses sociais relevantes, embora desprovidos de acesso direto à jurisdição constitucional, encontrem no processo um canal institucional de manifestação.

Nessa medida, a participação do *amicus curiae* cumpre função decisiva de inclusão democrática, ao tornar grupos potencialmente afetados pela decisão constitucional partícipes do processo deliberativo. Ao fazê-lo, contribui não apenas para o incremento cognitivo da decisão, mas também para a sua *legitimação democrática*, na medida em que a interpretação da Constituição passa a refletir, de forma mais densa e plural, as vozes da sociedade que ela se destina a reger.

Inovação argumentativa como requisito para a intervenção de *amicus curiae*: uma proposta

Levando em conta apenas no Supremo Tribunal Federal, em casos de controle concentrado de constitucionalidade, temos, até janeiro de 2026, a quantidade de 8.523 processos de controle concentrado de constitucionalidade em tramitação no STF e 8.348 de *amici curiae* admitidos. Tais números ensejam a conclusão de que haveria, ao menos em

tese, 1 *amicus* por processo no Supremo Tribunal, o que é, sem dúvida, um número interessante, mas não realmente surpreendente (Brasil, 2026).

Fato é, contudo, que essa proporção de 1/1 dá azo à uma percepção equivocada, pois, na maioria das vezes, o que ocorre é a concentração de um grande número de *amici* em um único processo. Exemplo disso ocorre na ADC 87, que trata da questão do marco temporal em relação às terras indígenas, na qual houve mais de trinta entidades já foram admitidas como “amigas da Corte”.

É evidente que essa quantidade de *amici curiae* admitidos é resultado de uma seleção não tão criteriosa do STF. Tal como ocorre na ideia de jurisprudência defensiva diante do alto número de processos que chegam às cortes, os pedidos de *amicus curiae* tendem a sofrer cada vez com filtros de requisitos criados pelos próprios tribunais, a fim de impedir uma avalanche de intervenções descriteriosa de “amigos”.

Para além dos requisitos previstos no art. 7º, § 2º, da Lei nº. 9.868/99 — i.e., a relevância da matéria e a representatividade dos postulantes —, a jurisprudência do STF tem exigido a pertinência temática para a admissão de *amicus curiae* em seus julgamentos. Exige-se, portanto, a relação de congruência entre aquele que pede para participar e o tema debatido no processo.⁵

A legislação — incluindo o próprio Regimento Interno do STF, no que é seguido pelos regimentos dos demais tribunais — não prevê um procedimento específico, prazo, poderes e capacidades dos *amici* que eventualmente participarem ou buscarem participar nos processos, de modo que cada relator faz uma adequação procedimental da atuação do *amicus curiae* ao caso concreto (Carvalho, 2021, p. 10-11).

⁵ Ver, p. ex.: “compete ao Relator, mediante decisão irrecorrível, o juízo acerca do ingresso de *amicus curiae* em processo voltado ao controle concentrado de constitucionalidade, a partir de situações jurídicas que indiquem a conveniência da participação, consideradas a representatividade e a pertinência temática (Lei n. 9.868/1999, art. 7º, § 2º, c/c RISTF, art. 21, XVIII)” (Brasil. STF, 2025, grifou-se). No mesmo sentido: Brasil. STF, 2022.

Isso, no entanto, não é suficiente para breçar a participação indeterminada e descriteriosa de *amicus curiae* nos processos. Ao contrário das audiências públicas, nas quais o ideal é que participem o maior número de atores possível, nos julgamentos em si — ou seja, no processo decisório propriamente dito —, o alto número de participantes apresentando informações e memoriais pode, ao aumentar a carga de trabalho, atrapalhar bastante o julgamento (Kurland; Hutchinson, 1984, p. 19-20). Porque não se sabe, com um mínimo grau de certeza, em que medida quais petições trarão argumentos relevantes para a decisão da controvérsia e quais são mera repetição uma das outras e/ou apresentam argumentos inteiramente desnecessários ao julgamento do mérito.

Assim, os memoriais de *amicus curiae* se tornam ou meras extensões de argumentos já apresentados pelas partes ou por outros *amici curiae* ou meras representações da posição desta ou daquela entidade que nada agregará ao julgamento.

Em vista disso, a doutrina tem atestado a necessidade da fixação de limites à apresentação de memoriais. Damares Medina, por exemplo, diz ser preciso adotar um procedimento que limite ou a quantidade de memoriais a serem juntados ao processo ou então exigir a manifestação permissiva da parte para que possa ocorrer a intervenção ou, ainda, impor a adoção de um limite de páginas (Medina, 2009, p. 4).

Contudo, a ideia de exigir uma limitação genérica à quantidade de memoriais ou manifestações de *amicus curiae*, bem como a proposta de impor um limite à quantidade de páginas, não parece ter execução viável, já que isso dependerá, a toda evidência, de cada caso em julgamento.

Quanto à dependência de aceite da parte para a admissão de *amicus curiae* no processo ou possibilidade de negócio jurídico processual das partes para vedar essa intervenção, não parece se tratar de proposta autorizada pelo ordenamento jurídico. O eventual destinatário da manifestação ou memorial é o órgão julgador, não as partes, de modo que

as partes não têm o poder, seja individualmente, seja por meio de negócio jurídico processual, de vedar a participação de *amicus curiae*, *ex vi* do art. 138 do CPC e do já mencionado art. 7º, § 2º, da Lei nº. 9868/99, os quais atribuem ao juiz o poder de decidir essa questão.

É preciso, portanto, buscar um outro requisito de admissibilidade da intervenção de *amicus curiae* que possibilite ao órgão julgador avaliar a real necessidade de deferir o pedido de intervenção como *amicus curiae* em determinado processo.

Pode-se discutir se seria preciso que esse requisito esteja previsto em lei, mas não é o caso. É indubitavelmente admitido pela doutrina e pela jurisprudência a criação de requisitos de admissibilidade pelos próprios tribunais, como ocorre no requisito de prequestionamento no caso de recursos excepcionais. A introdução desse novo requisito, justifica-se pela necessidade de conferir uma dimensão qualitativa ao princípio do contraditório.

Pensamos que esse novo requisito pode ser, exemplificativamente, encontrado na *Rule 37* da Suprema Corte dos EUA.

A *Rule 37* é uma normativa interna da Suprema Corte americana dedicada exclusivamente a regular o procedimento de participação dos *amici curiae* em julgamentos do tribunal. Logo no seu item 1 a regra determina o seguinte:

1. Um memorial de *amicus curiae* que traga à atenção do Tribunal matéria relevante que ainda não tenha sido apresentada pelas partes pode ser de considerável utilidade ao Tribunal. Um memorial de *amicus curiae* que não cumpra essa finalidade sobrecarrega o Tribunal, e

sua apresentação não é incentivada.⁶

Observa-se na mencionada regra que a *SCOTUS* considera que somente será útil ao Tribunal um memorial de *amicus curiae* no qual haja matéria relevante ainda não trazida pelas partes, do contrário servirá apenas para sobrecarregar o julgamento. Por isso, poderá ser rejeitada. Cria-se, assim, o requisito da “inovação argumentativa”.

De fato, parcela da doutrina americana entende, há um bom tempo, que as manifestações de *amicus curiae* devem evitar repetir informações que já estão disponíveis aos juízes. Bruce Ennis, em artigo de 1984, diz que “o *amicus* deve evitar duplicar o trabalho das partes. É um uso impróprio do papel de *amicus*, além de uma imposição à Corte, manifestar um ‘eu também’ como memorial.” (Ennis, 1984, p. 608) Outra parcela afirma que a repetição poderia ter efeitos positivos, dado que causa familiaridade, a qual pode ser usada de forma a demonstrar a validade daquela argumentação (Collins; Corley; Hammer, 2015, p. 924). Além disso, a reiteração de argumentos contribuiria para demonstrar quais são as preferências do grupo social representado pelo *amicus curiae* (Medina, 2009, p. 89).

Não há prova maior do que a *Rule 37* de que a posição pela novidade dos argumentos se sagrou vencedora.

Não poderia ser diferente. Os argumentos contrários à exigência de que os argumentos utilizados sejam diferentes daqueles já apresentados pelas partes não convencem. A repetição, pura e simples, com o fim de fazer com que os juízes estejam familiarizados com determinado argumento pode ter uma função persuasiva, mas desborda das funções institucionais que os *amici* deveriam cumprir, que é a de melhorar, de cer-

6 No original: “1. An *amicus curiae* brief that brings to the attention of the Court relevant matter not already brought to its attention by the parties may be of considerable help to the Court. An *amicus curiae* brief that does not serve this purpose burdens the Court, and its filing is not favored. [...]” (Suprema Corte dos Estados Unidos Da América, 2025).

to modo, as decisões. Demonstrar as preferências de determinado grupo social também foge à finalidade da intervenção, pois em nada ajuda, de fato, na tomada de decisão da Corte.

Se não puder trazer novos elementos ao julgamento, para quê serviria a intervenção de um *amicus curiae*? Apenas para repetir os argumentos de uma das partes ou de outros *amici curiae*? É indubitável o caráter contraproducente que isso tem. A mera reiteração do que já foi dito por outros atores no processo não terá qualquer poder de influência na tomada de decisão além do que as partes do processo já teriam (Almeida, 2019, p. 630).⁷

A função principal, ou melhor, primordial, dos *amici* deve ser fornecer aos julgadores uma parcela do seu conhecimento especializado e de seu ponto de vista sobre o caso em julgamento, de modo a contribuir com novos pontos de vista (Larsen, 2014, p. 1769). Assim, “a participação do *amicus* deve acrescentar ao debate, e não apenas repetir o que já está posto, sob pena de não apenas ser inútil, mas de prejudicar os trabalhos da corte. (Munhoz, 2024, p. 136).

O próprio Supremo Tribunal Federal reconheceu, no julgamento do Segundo Agravo Regimental no RE no. 602.584/DF (2024), que “aos *amici* cabia apresentar elementos de fato e de direito que, por qualquer

7 Há, porém, quem, com fundadas razões, discorde: “estudos demonstram que os tomadores de decisão têm maior probabilidade de concordar com argumentos apresentados a eles repetidas vezes, pois a repetição desses argumentos os faz parecer mais válidos, independentemente de sua validade objetiva. No que se refere aos memoriais de *amicus curiae*, essa literatura sugere que os magistrados tendem a considerar válidos os argumentos contidos em memoriais repetitivos, uma vez que os encontram em várias fontes de informação (como decisões de instâncias inferiores, petições das partes e outros memoriais de *amicus curiae*). Na medida em que os magistrados buscam elaborar boas leis e políticas, acreditamos que eles terão ainda mais propensão a adotar argumentos repetitivos em suas decisões, já que os percebem como válidos, o que facilita o alcance de seus objetivos [...]. Assim, espera-se que, à medida que aumenta o nível de repetição em um memorial de *amicus curiae*, os magistrados incorporem mais trechos desse memorial em suas decisões.” (Collins JR; Corley; Hammer, 2015, p. 924-925).

razão, escapassem do conhecimento dos juízes, assegurando a paridade de armas entre as partes, atuando de forma presumidamente imparcial”.

Se levarmos em conta aquela tipificação dos *amici* realizada pela doutrina americana, poderemos ter, também, maior clareza quanto ao real interesse daquele que pede para intervir como amigo da corte: se é apenas endossar determinada posição apresentada pela parte que ele apoia ou se é de fato contribuir com um ponto de vista ainda não apresentado no processo.

Isso não seria um problema, por outro lado, ao *invited friend*, uma vez que, se o juiz o chamou ao processo para apresentar alguma manifestação — no mais das vezes, uma manifestação acerca de uma questão técnica, que foge às capacidades institucionais do Poder Judiciário —, é claro que ele apresentará um ponto de vista ainda não presente no processo, ainda que seja um ponto de vista institucional específico.

É claro, no entanto, que esse requisito não é capaz de, por si só, vedar a participação de *amicus curiae* cujo interesse é privado. Contudo, esse não é o objeto do requisito proposto. A sua função é apenas impedir — ou, ao menos, buscar impedir — o tumulto processual decorrente da atuação de um grande número de *amici curiae* cuja presença é, no que tange à tomada de decisão propriamente dita, inútil, pois em nada acrescenta ao julgamento.

Sendo assim, deve-se ter uma outra lógica processual ao pedir a intervenção no processo como *amicus curiae*.

Aquele que assim intervir deve, antes de qualquer outra coisa, apresentar pedido específico, demonstrando que a sua intervenção no processo se destina a trazer ao julgamento fatos e/ou fundamentos jurídicos ainda não apresentados pelas partes ou pelos *amici curiae* já admitidos, ou, então, que ele tem *capacidade de oferecer um ponto de vista*

específico sobre a questão, ponto de vista este inacessível aos demais atores já presentes no processo.

Hoje, ainda não há exatamente uma regra sobre se deve apresentar o pedido de habilitação antes de apresentar o memorial ou se se deve apresentar o pedido já com o memorial. Estrategicamente, algumas entidades têm preferido apresentar somente o pedido e, tão logo sejam admitidas, apresentar o memorial. Isso porque algumas decisões monocráticas têm sido no sentido de inadmitir a intervenção como *amicus curiae* em virtude da falta de representatividade, mas receber o memorial em razão da relevância da matéria (Brasil, STF, 2022).

Apresentar o memorial juntamente com a petição de intervenção pode ser uma cilada. Caso o memorial seja considerado relevante, mas o requerente à condição de *amicus curiae* não atenda ao requisito, seu trabalho de elaboração do memorial terá sido em vão. Embora o tribunal o acolha nos autos, ele não poderá figurar no rol dos *amici curiae*, perdendo o poder de despachar com os julgadores, sustentar sua posição oralmente e opor embargos de declaração.

Esse requisito da inovação argumentativa fundamenta-se, portanto, no dever que o *amicus curiae* tem de contribuir com o julgamento trazendo novos elementos ou pontos de vista, os quais não foram apresentados pelas partes anteriormente. Isso porque sua função maior é enriquecer o debate, aprimorá-lo, contribuir para ele, e não ecoar posições anteriores. Do contrário, sua intervenção será prejudicial, em vez de profícua e enriquecedora, pois apenas servirá para tumultuar o processo.

Portanto, ao exigir que o pretendente demonstre a originalidade e a relevância de sua contribuição — trazendo perspectivas, dados ou argumentos jurídicos que ainda não foram apresentados — assegura-se que o contraditório seja efetivamente participativo e útil. Dessa forma, evita-se que a intervenção sirva apenas como um “reforço numérico” a

uma das partes, garantindo que a pluralidade de vozes no processo resulte em um real ganho informacional para o julgador.

Além disso, a fixação de um critério que avalie a utilidade específica da intervenção protege a paridade de armas e a razoável duração do processo. O contraditório não deve ser compreendido como um direito ilimitado à junção de memoriais redundantes, mas como o direito de influenciar a decisão judicial com elementos substanciais.

Ao filtrar intervenções que nada acrescentam ao debate, o tribunal preserva a clareza da controvérsia e impede que o excesso de manifestações protelatórias obscureça os pontos nodais do julgamento. Portanto, o novo requisito atua como um instrumento de eficiência e integridade processual, permitindo que o órgão julgador admita apenas as entidades que possuam real aptidão para colaborar com a construção de uma decisão judicial mais justa, plural e tecnicamente fundamentada.

Conclusões

A compreensão da figura do *amicus curiae* tem se alterado bastante desde sua concepção consagrada como um terceiro imparcial que atua apenas para auxiliar o órgão julgador com informações técnicas ou perspectivas adicionais.

De fato, é inegável que sua principal função reside em ampliar o debate e qualificar o julgamento. Contudo, a prática contemporânea demonstra que muitas dessas intervenções não mais refletem uma posição neutra ou desinteressada. Muito pelo contrário: o *amicus curiae* frequentemente representa interesses bastante específicos de setores da sociedade ou, mais até, atua deliberadamente em alinhamento com uma das partes do processo.

No contexto brasileiro, no qual a concentração de intervenções em casos de grande impacto político e social — como os de controle concentrado de constitucionalidade —, essa visão da neutralidade contribui para que sejam poucos os critérios de admissão de *amici curiae*. Isso, é claro, sobrecarrega os trabalhos dos tribunais e gera ineficiência processual.

Assim, para evitar a banalização e o tumulto processual causado pela admissão desmedida de *amici curiae*, sugeriu-se a criação de um novo requisito de admissibilidade, inspirado na Rule 37 da Suprema Corte dos EUA. Restou assentado, portanto, que a admissibilidade de novos atores processuais como *amici curiae* deve seguir a lógica da eficiência processual. O requerente deve demonstrar que sua intervenção é relevante e inovadora, quer seja ao apresentar fatos ou fundamentos inéditos, quer seja ao oferecer uma perspectiva técnica ou institucional inacessível aos demais participantes do processo.

Como reconhecido pelo STF no Segundo Agravo Regimental no RE no 602.584/DF, cabe ao amicus fornecer subsídios de fato e de direito que escapam ao conhecimento do tribunal, contribuindo de forma inovadora (inovação argumentativa).

A questão não se trata mais de se saber se o *amicus curiae* é um ator processual neutro ou não. O que importa é compreender que o excesso de *amici curiae* sem efetiva relevância tumultua o processo, exigindo critérios claros para a sua admissão, critérios estes que passam pela exigência da inovação argumentativa.

Referências

ALMEIDA, Eloísa Machado de. Capacidades institucionais dos *amicus curiae* no Supremo Tribunal Federal: acessibilidade, admissibilidade e influência. *Revista direito e práxis*, Rio de Janeiro, v. 10, n.1, p. 678-707, 2019. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/39502>. Acesso em 1 dez. 2024.

ANDERSON, Helen A. Frenemies of the court: the many faces of *amicus curiae*. *University of Richmond Law Review*, Richmond, v. 49, p. 361-416, ago. 2015.

BECKER, Rodrigo Frantz. *Amicus curiae*: teoria, prática e sugestões de aprimoramento. Salvador: JusPodivm, 2025.

BINENBOJM, Gustavo. A dimensão do *amicus curiae* no processo constitucional brasileiro: requisitos, poderes processuais e aplicabilidade no âmbito estadual. *Revista de direito administrativo e constitucional*, Belo Horizonte, a. 3, n. 11, p. 73-95, jan./mar., 2003.

BRASIL. *Portal Corte Aberta*. Disponível em: https://transparencia.stf.jus.br/extensions/controle_concentrado/controle_concentrado.html. Acesso em 12 de janeiro de 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Agravo regimental nos Segundos Embargos na Ação direta de inconstitucionalidade/Roraima*. Pleno, rel. min. Nunes Marques, j. 6 out. 2025, DJe 09 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Agravo regimental no Recurso Extraordinário nº. 602.584/Distrito Federal*. Pleno, rel. Min. Luiz Fux, j. 17.10.2024.

BINENBOJM, Gustavo. A dimensão do *amicus curiae* no processo constitucional brasileiro: requisitos, poderes processuais e aplicabilidade no âmbito estadual. *Revista de direito administrativo e constitucional*, Belo Horizonte, a. 3, n. 11, p. 73-95, jan./mar., 2003.

BUENO, Cassio Scarpinella. *Curso sistematizado de direito processual civil*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. v. 1.

CABRAL, Antônio do Passo. Pelas asas de Hermes: a intervenção do *amicus curiae*, um terceiro especial. *Revista de direito administrativo*, Rio de Janeiro, v. 234, p. 111-141, out./dez., 2003.

CARVALHO, Ana Luiza Baccini. *Amicus curiae* no Supremo Tribunal Federal e sua relevância democrática. *Revista de direito da Universidade Federal de Viçosa*, Viçosa, v. 13, n. 3, p. 1-17, ago., 2021, p. 10-11. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/12608>. Acesso em 9 de dez. 2024.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. *Controle de constitucionalidade: teoria e prática*. 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

COLLINS JR., Paul M.; CORLEY, Pamela C.; HAMMER, Jesse. The influence of *amicus curiae* briefs on U.S. Supreme Court opinion content. *Law & Society Review*, Cambridge, v. 49, n. 4, p. 917-944, dez., 2015, p. 924. Disponível em: https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridgecore/content/view/9E14C6D9C4F33BFE89C5D2E68CAAC099/S0023921600001523a.pdf/influence_of_amicus_curiae_briefs_on_us_supreme_court_opinion_content.pdf. Acesso em: 5 dez. 2024.

ENNIS, Bruce L. Effective *amicus* brief. *Catholic University Law Review*, v. 33, n. 3, p. 603-609, abr./jun., 1984, p. 608. Disponível em: <https://scholarship.law.edu/lawreview/vol33/iss3/6>. Acesso em 12 dez. 2025.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Suprema Corte. *Rule 37*: Brief for an *Amicus Curiae*. Disponível em: https://www.law.cornell.edu/rules/supct/rule_37. Acesso em: 20 out. 2025.

FERREIRA, Débora Costa; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Amicus curiae* em números: nem amigo da Corte, nem amigo da parte? *Revista de direito brasileira*, São Paulo, v. 16, n. 7, p. 169-185, jan./abr., 2017. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3076>. Acesso em 09 jan. 2026.

HABÈRLE, Peter. *Hermenêutica constitucional: a sociedade aberta dos intérpretes da constituição: contribuição para a interpretação pluralista e "procedimental" da constituição*. Trad. Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1997.

KRISLOV, Samuel. The amicus curiae brief: from friendship to advocacy. *Yale Law Journal*, New Haven, vol. 72, n. 4, p. 694-721, mar., 1963. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/794698>. Acesso em: 26 out. 2024.

KURLAND, Philip B; HUTCHINSON, Dennis J. With friends like these.... *American bar association journal*, Chicago, n. 70, p. 16-21, jun. 1984

LARSEN, Allison Orr. The trouble with amicus facts. *Virginia Law review*, v. 100, p. 1757-1818, nov. 2014, p. 1769. Disponível em: <https://scholarship.law.wm.edu/facpubs/1730/>. Acesso 3 dez. 2024.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Processo constitucional e democracia*. 3.ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2022.

MARINONI, Luiz Guilherme. Desacordos morais razoáveis e controle de constitucionalidade. *Direito.UnB: Revista de Direito da Universidade de Brasília*, [Brasília.], v. 7, n. 1, p. 25–61, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/48238>. Acesso em: 20 dez. 2025

MEDINA, Damares. *Amigo da corte ou amigo da parte?: amicus curiae no Supremo Tribunal Federal*. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) – Instituto de Direito Público - IDP. Brasília, 2008. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/3919>. Acesso em: 01 de dez. 2024.

MEDINA, Damares. Reequilibrando o jogo “amicus curiae” no Supremo Tribunal Federal. *Instituto brasiliense de direito público*, Brasília, v. 1, n. 289, 2009, p. 4. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cienciajuridica/article/view/732/519>. Acesso em: 30 nov. 2025.

MUNHOZ, Manoela Virmond. Superando-se o mito da neutralidade do *amicus curiae* no direito brasileiro: reflexões a partir do direito norte-americano. *Civil procedure review*, v. 15, n. 1, p. 119-142, jan./abr. 2024.

PETENO MAGNUSSON, Leonardo; GAIOSKI PAGANI, Lucas Augusto; MOREIRA DE PAULA, Jônatas Luiz. Supremo Tribunal

Federal e a função iluminista dos tribunais: a questão dos desacordos morais razoáveis na arena política. *Revista Eletrônica Direito e Política*, v. 17, n. 1, p. 267–295, 2022. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/rdp/article/view/18662>. Acesso em: 20 dez. 2025,

SILVESTRI, Elisabetta. L'amicus curiae: uno strumento per la tutela degli interessi non rappresentati. *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, Milão, a. 51, n. 3, p. 679-698, set. 1997.

SOARES, Marcelo Negri; WINKLER, Camila Gentil. *Amicus curiae no Brasil: um terceiro necessário*. *Revista de Processo*, São Paulo, v. 953, p. 203-222, mar. 2015.

TALAMINI, Eduardo. *Amicus curiae e as novas caras da justiça. A&C - Revista de Direito Administrativo e Constitucional*. Belo Horizonte, a. 20, n. 79, p. 133-185, jan./mar. 2020.

WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. *Amicus curiae: afinal, quem é ele?* *Revista Direito e Democracia*, Canoas, v. 8, n. 1, p. 76-80, jan./jun., 2007, p. 78. Disponível: <https://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/view/2502>. Acesso em 29 de nov. 2024.

3

A EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA E OS LIMITES DAS MEDIDAS ATÍPICAS

André Luiz Accioly de Araújo

Formado em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco, com especialização em Direito e Processo do Trabalho, foi nomeado analista judiciário no TRT da 6ª Região em outubro de 2012. Desde sua nomeação, passou a exercer a função de Assistente de Juiz, elaborando minutas de despacho e de decisões prioritariamente na fase de execução. Atualmente, ainda desempenha as mesmas atribuições.

Resumo

O presente artigo analisa a efetividade da execução trabalhista frente à insolvência e à contumácia do devedor, explorando a transição da tipicidade para a atipicidade dos atos executivos. Com base no julgamento da ADI 5941 pelo Supremo Tribunal Federal, discute-se a constitucionalidade das medidas do art. 139, IV, do CPC e os requisitos de subsidiariedade, proporcionalidade e fundamentação.

Sumário

1. Introdução. 2. O marco do STF: A ADI 5941. 3. Requisitos para a aplicação no processo do trabalho. 4. A natureza alimentar do crédito trabalhista e o princípio da proporcionalidade. 5. Conclusão.

I Introdução

O crédito de natureza alimentar e a insolvência do devedor

O crédito do trabalhador versus a insolvência da empresa é um dos dilemas mais comuns no processo do trabalho. Se por um lado o crédito do trabalhador é importante, por outro não se pode deixar de lado o papel de uma empresa para a sociedade. O crédito trabalhista não é uma dívida comum; ele possui natureza alimentar. Sendo assim, é utilizado para suprir as necessidades básicas do trabalhador e, muitas vezes, também de sua família.

De outra forma, a empresa tem uma grande importância para a sociedade. Afinal, é ela quem efetua o pagamento dos salários aos empregados. Justamente por esses motivos, é tão difícil lidar com a cobrança dos créditos trabalhistas quando uma empresa passa por dificuldades financeiras. Existem, no entanto, mecanismos oferecidos pelo Ordenamento Jurídico que auxiliam nesses casos, como, por exemplo, o parcelamento da execução (previsto no art. 916 do CPC) e a possibilidade de as partes fazerem um acordo mesmo na execução.

Quando a condição financeira da empresa é muito grave, nos casos de insolvência, ainda existe um último recurso garantido pela Legislação no intuito de socorrer a empresa sem desamparar por completo o trabalhador: a recuperação judicial. No entanto, a dificuldade maior ainda não é necessariamente quando a empresa está passando por dificuldades financeiras, mas, sim, quando ela ou seus sócios têm condições de pagar suas dívidas e escondem seus recursos. É o caso dos devedores contumazes, também conhecidos como devedores profissionais.

A transição do sistema de tipicidade dos atos executivos para o de atipicidade desses atos

O CPC de 2015 trouxe inovações quanto à possibilidade de utilização pelo juiz de medidas atípicas de execução. Antes, havia uma restrição de postura do magistrado, que estava restrito exatamente ao que estava previsto em lei. Por exemplo, se existia uma previsão de bloqueio de crédito ou penhora de bens, o juiz não poderia determinar outras medidas que forçassem o executado a pagar a sua dívida.

No entanto, devedores profissionais, acostumados a sofrer tentativas de bloqueio de crédito ou de penhora de bens, começaram a criar técnicas para fugir das vistas do Judiciário e, assim, proteger o seu patrimônio. Por isso, o novo sistema processual chegou com a finalidade de forçar que esses devedores efetuem o pagamento, ainda que não tenham sido localizados recursos financeiros capazes de quitar suas dívidas. O art. 139 do CPC normatiza que o juiz poderá “determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária”.

Nessa perspectiva, os sistemas de buscas de patrimônio, como INFOJUD, SISBAJUD, PREVJUD, CCS e SNIPER, vêm se aperfeiçoando e saindo da rotina comum de busca de ativos financeiros na conta bancária ou de bens móveis ou imóveis registrados em nome do devedor. Esses mecanismos fazem buscas cruzadas, identificam a movimentação financeira, vínculos do devedor com outras empresas, recebimento de benefícios previdenciários, dentre outras informações. Essas são ferramentas que auxiliam o exequente na busca pela efetivação do seu direito.

Todavia, não são apenas essas as medidas atípicas utilizadas atualmente. Hoje, já se tem aceitado, dependendo do caso concreto, o emprego de medidas ainda mais rigorosas e secundárias à simples pesquisa de bens, quais sejam: a apreensão de passaporte, a suspensão de CNH

e o bloqueio de cartão de crédito. A mudança que vem ocorrendo das medidas de execução típicas para as atípicas vem modificando a postura das partes de meros espectadores da lei para litigantes que buscam efetividade na satisfação do crédito. O objetivo não é mais o procedimento, mas sim o efetivo resultado. A execução vem deixando de ser um caminho dificultoso para se transformar em fase adaptável ao perfil do executado.

2 O marco do STF: A ADI 5941

O autor da ADI 5941 pretendeu que fosse declarada a nulidade, sem redução de texto, de dispositivos do Código de Processo Civil, a exemplo do art. 139, inciso IV, que possibilita aos magistrados aplicar medidas executivas atípicas com o objetivo de compelir o devedor ao pagamento de seus débitos. Na visão do autor, medidas como a apreensão de passaporte e de suspensão Carteira Nacional de Habilitação (CNH) são incompatíveis com os princípios da dignidade da pessoa humana e da locomoção, e a vedação de participar de concursos públicos e de licitações prejudica o princípio da legalidade.

Entretanto, o STF considerou que os dispositivos do CPC que garantem ao juiz aplicar as medidas coercitivas atípicas são constitucionais, desde que preservem direitos essenciais, haja uma robusta fundamentação e sejam respeitados critérios como os da razoabilidade, da proporcionalidade e da subsidiariedade. As medidas necessárias para garantir o cumprimento das decisões judiciais são essenciais para garantir a efetividade de um processo judicial e a crença da população no Poder Judiciário.

Apesar de sua importância, o STF explica que meios coercitivos atípicos não podem ser utilizados sem tentar as medidas executivas mais comuns, como o bloqueio de crédito e a penhora de bens. Além disso, afirma também que é dever do magistrado explicar pontualmente por que determinada medida atípica é necessária naquele caso concreto. A

Suprema Corte destacou que a segurança jurídica não se limita exclusivamente à previsão legal, mas exige também que o direito reconhecido em sentença seja efetivamente entregue. Além disso, o tribunal também ressaltou que deve ser respeitado o princípio da duração razoável do processo. Assim, não se obtendo o resultado esperado dentro de um tempo razoável, ganha relevância o emprego das medidas executivas atípicas.

Na visão do Supremo, a medida atípica deverá ser proporcional e razoável. Não se pode suspender, por exemplo, a CNH de um motorista, pois, do contrário, se estaria privando a pessoa de trabalhar, de auferir renda para o seu próprio sustento e, muitas vezes, também de sua família. Em contrapartida, seria possível, por exemplo, apreender o passaporte de uma pessoa que se nega a pagar uma dívida, que exerce suas atividades profissionais dentro do país e que, aparentemente, demonstra interesse em viajar para o exterior a passeio. O foco seria coagir o devedor a pagar sua dívida sem impedi-lo de trabalhar. Nesse sentido, o STF também alerta que a medida não deve ter um caráter punitivo, mas sim de coerção. Não pode o juiz, por exemplo, aplicar uma medida executiva atípica se não há indícios no processo de que o executado possua condições de quitar sua dívida. Do contrário, o executado apenas estaria sendo punido por não possuir dinheiro para pagar o que deve.

3 Requisitos para a aplicação no processo do trabalho

A dívida trabalhista possui natureza alimentar, o que, por si só, evidencia a urgente necessidade de garantir a efetividade da prestação jurisdicional, assegurando que o direito reconhecido em sentença seja efetivamente concretizado em favor do trabalhador com maior brevidade. No processo do trabalho, torna-se mais evidente a importância do princípio da duração razoável do processo. No entanto, apesar do esforço de todos os que trabalham nesse intento, nem sempre isso ocorre na prática.

Atualmente, não é incomum a fase de execução ser mais duradoura do que a de conhecimento. Às vezes, ela leva mais de três ou quatro vezes o tempo utilizado para que seja definido o direito do trabalhador em sentença. Na maioria dos casos, a demora na fase de execução está associada a um desses dois fatores: ou o empregador não possui recursos suficientes para quitar suas dívidas ou ele possui recursos, mas não quer pagar, seja porque é, de fato, um devedor contumaz ou, simplesmente, porque, na sua visão, essa dívida é injusta.

O fato é que o devedor é citado para fazer o pagamento, mas permanece inerte. São empregadas as medidas executivas típicas, como a tentativa de bloqueio de crédito e a busca pelos bens do executado, mas não se obtêm resultados positivos. Aqui começa uma nova fase do suplicio do trabalhador. Quando ele achava que o problema estava resolvido, pois foi reconhecido o seu direito perante a Justiça do Trabalho, uma outra etapa está apenas começando: a luta pela efetivação do direito reconhecido em sentença.

O novo Código de Processo Civil possibilita que as medidas executivas atípicas sejam aplicadas também às obrigações pecuniárias. Assim, possuindo os títulos executivos judiciais trabalhistas natureza eminentemente pecuniária, ganha importância o emprego dessas medidas nessa área do Direito. Como explicado pelo STF, existem algumas etapas que devem ser ultrapassadas antes do emprego das medidas executivas atípicas. O exequente deve estar atento ao requisito da subsidiariedade. Isso quer dizer que nenhuma medida atípica poderá ser deferida sem que na execução tenham sido empregadas as medidas executivas típicas, como a tentativa de bloqueio de crédito, a busca por veículos, por bens móveis e imóveis, a utilização dos mais diversos sistemas de busca patrimonial dos executados (BACENJUD, RENAJUD, CCS, INFOJUD, SNI-PER, PREVJUD) e, por fim, não obtendo êxito nas medidas anteriores, a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica com a inclusão dos sócios na execução.

Esgotados os meios ditos típicos de execução, não estará ainda o exequente habilitado a pedir o emprego das medidas atípicas. Antes, ele deverá investigar a postura dos executados na execução, a fim de identificar um ponto de suma importância para o deferimento dessas medidas: se o executado demonstra ou não possuir meios para a garantia da execução. Esse aspecto é importante que seja definido, porque, sendo as medidas atípicas um meio de coerção do executado para adimplir suas dívidas, essas medidas só surtirão efeito positivo se o executado, de fato, tiver condições financeiras para efetuar o pagamento do débito. Caso ele não possua, as medidas servirão apenas como uma punição pelo não pagamento. No entanto, essa suposta punição não poderá acontecer porque não existe previsão legal de que o devedor trabalhista ficará sem sua CNH ou sem o seu passaporte ou mesmo com seus cartões de crédito bloqueados caso não venha a pagar suas dívidas.

Entretanto, vem à tona a pergunta: como o exequente vai provar que o executado tem condições de quitar a dívida trabalhista, mas está se esquivando? Esta não é uma tarefa simples; pelo contrário, exige uma postura inteligente e diligente por parte do autor da ação. Ele não precisará provar para o juiz que o executado realmente tem condições de pagar. Esta prova, de fato, seria extremamente difícil. No entanto, ele precisará demonstrar nos autos que existem fortes indícios de que o executado possui boas condições financeiras.

Pode o autor, por exemplo, investigar a vida social do executado. Em tempos atuais, é comum que as pessoas exponham a sua vida pessoal em redes sociais, sendo esta uma boa maneira de demonstrar os lugares que o executado frequenta, o carro que ele utiliza, a casa onde vive ou se ele faz viagens ao exterior. Não quer dizer, evidentemente, que tudo o que o executado coloca na internet representa a verdadeira realidade em que ele vive, afinal, é também de conhecimento geral que muitos indivíduos vivem de aparências. Entretanto, para a análise do juiz, a exposição da vida social do executado nas redes sociais é uma boa base para o deferimento da medida atípica.

Outro exemplo de demonstração de indícios de que o executado possui condições de pagar seu débito trabalhista seria pela análise das declarações de imposto de renda (DIR). O exequente pode pedir ao juiz que junte aos autos as últimas DIRs do executado. Muitas vezes, os executados, no intuito de obter descontos no imposto de renda, fazem declarações de recebimento de crédito e de propriedade de bens imóveis. Apenas as informações discriminadas na DIR do executado não são suficientes para pedir a penhora do rendimento que o executado alegou ter recebido em determinado ano, pois ele pode simplesmente alegar que não tem mais o dinheiro. Também não é possível pedir a penhora de bem imóvel só porque o executado declarou ser o seu proprietário, porque a propriedade do bem só se define com o registro do imóvel em cartório. Apesar de a DIR de um executado não servir propriamente para comprovar a propriedade dos bens ali declarados, ela serve perfeitamente para demonstrar ao juiz que há fortes indícios de que o executado possui condições de quitar sua dívida e está se esquivando dessa obrigação.

As medidas executivas atípicas mais comuns solicitadas pelos exequentes são, de fato, o bloqueio de cartões de crédito, a suspensão de Carteira Nacional de Habilitação (CNH) e a apreensão de passaporte.

4 A natureza alimentar do crédito trabalhista e o princípio da proporcionalidade

Como já mencionado acima, o salário não representa apenas uma contraprestação ao trabalho; a sua importância vai muito além, pois ele é uma ferramenta de sobrevivência, destinando-se à satisfação de necessidades básicas do cidadão, como a alimentação, a moradia, a saúde e a educação. Por conta do seu papel, garante-se a essa verba alguns privilégios, como a impenhorabilidade e a preferência de pagamento em planos de recuperação judicial.

No processo do trabalho, o princípio da proporcionalidade surge como uma balança, na qual se tenta equilibrar a necessidade de pagamento do crédito trabalhista com a dignidade do trabalhador e do empregador. Se por um lado a execução deve tramitar de forma célere, por outro não se pode esquecer que o CPC, em seu art. 805, alerta que o juiz deve escolher o meio de execução menos gravoso caso haja mais de uma possibilidade. Em muitas ocasiões, o magistrado precisa escolher entre a penhora de um bem essencial ao funcionamento de uma empresa, o que colocaria em risco o emprego de outros trabalhadores, e o pagamento do crédito alimentar do reclamante. É justamente nesse momento que ganha relevância o princípio da proporcionalidade.

Outro exemplo muito comum no cotidiano das execuções trabalhistas é a penhora de salários ou aposentadoria de empregadores, depois de desconsiderada a personalidade jurídica das empresas. Antes, esses montantes eram absolutamente impenhoráveis. Entretanto, essa proibição foi mitigada. Atualmente, se o valor mensal recebido pelo executado excede o necessário para a sua subsistência digna, é possível a penhora de até 50% do valor líquido recebido por ele. Segue abaixo um trecho da sentença de embargos à execução proferida nos autos do processo nº 0144100-54.1988.5.06.0009 da 9ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região:

O CPC de 2015 autoriza a penhora de vencimentos, de subsídios, de soldos, de salários, de remunerações, de proventos de aposentadoria e de pensões quando a natureza da dívida for de prestação alimentícia. Vale ressaltar, aqui, que o § 2º do art. 833 do CPC afirma que a natureza alimentícia da verba independe de sua origem, o que abrange também as verbas trabalhistas. O § 3º do art. 529 do CPC estabelece o limite de desconto de 50% dos ganhos líquidos do executado. Já a solução do IRDR 0000517-46.2022.5.06.0000 diz o seguinte: "... A impenhorabilidade das parcelas de natureza salarial descritas no art. 833, IV, do CPC pode ser relativizada para a satisfação de crédito trabalhista, na forma do art. 833,

§ 2º, do CPC, desde que se arbitre percentual razoável, que não prive o devedor da subsistência digna e observe o limite máximo disposto no art. 529, § 3º, do CPC...". Por fim, o Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do tema 75 dos recursos de revista repetitivos, realizado em 24.03.2025, tendo como processo paradigma o RR 0000271-98.2017.5.12.0019, firmou entendimento vinculante no sentido de que "Na vigência do Código de Processo Civil de 2015, é válida a penhora dos rendimentos (CPC, art. 833, inciso IV) para satisfação de crédito trabalhista, desde que observado o limite máximo de 50% dos rendimentos líquidos e garantido o recebimento de, pelo menos, um salário mínimo legal pelo devedor." Vejo que esta execução já se arrasta por muitos anos (ajuizamento em 21/06/1988) e que tanto a verba penhorada como a verba aqui perseguida possuem natureza alimentar. Diante do exposto e levando em consideração também os princípios constitucionais da duração razoável do processo, da segurança jurídica, razoabilidade e da proporcionalidade, resolvo acolher em parte a pretensão do embargante, S.R.O.B., reduzindo o percentual de penhora de 30% para 20% dos ganhos líquidos que recebe.

O princípio da proporcionalidade não serve para retirar do trabalhador os direitos que lhe foram garantidos em sentença, nem para negligenciar a efetividade do pagamento desse crédito, mas, sim, para garantir que a justiça seja feita sem inviabilizar o prosseguimento da empresa e, consequentemente, sem provocar o desemprego de outros trabalhadores.

5 Conclusão

Na execução trabalhista atual, as medidas atípicas são utilizadas como um meio de pressão psicológica para coagir o devedor contumaz a um fim específico: pagar a sua dívida. Deve ficar claro que essas medidas

não devem funcionar como forma de punição por ele não ter quitado o seu débito. Ao aplicar a medida atípica, deve-se ponderar até onde ela poderá prejudicar outros princípios, como, por exemplo, o da dignidade da pessoa humana, e quais benefícios ela poderá trazer à execução.

A suspensão de CNH, por exemplo, deve ser utilizada com extrema cautela. Isso porque o uso de um carro ultrapassa a necessidade de um simples passeio no fim de semana. Com um sistema de transporte público tão deficiente em nosso país, o carro deixa de ser utilizado para um mero prazer, passando a ser uma necessidade. Muitos brasileiros utilizam esse meio de locomoção para levar seus filhos à escola, para trabalhar como motoristas de aplicativo, para ir ao trabalho ou mesmo em uma emergência de saúde.

Quanto ao bloqueio de cartão de crédito, também há de ser feita uma análise bastante criteriosa. Isso porque a população do país está longe de usar o cartão de crédito apenas para a compra de bens supérfluos ou de mero deleite; a grande maioria das pessoas o utiliza para a subsistência básica, destinando-o prioritariamente à aquisição de gêneros alimentícios.

Até mesmo a medida de apreensão de passaporte, que aparentemente causaria menos danos ao princípio da dignidade da pessoa humana, também deve ser utilizada com cautela, pois, diferentemente do que se pode imaginar, nem sempre alguém viaja somente a passeio. Pode acontecer de uma pessoa precisar de um tratamento de saúde que só exista fora do país.

Diante do exposto, para garantir efetividade à medida, faz-se necessário observar o princípio constitucional do contraditório substancial. Não traria resultados positivos ao processo surpreender o executado com a suspensão de sua CNH, por exemplo. Na verdade, poderia até tumultuá-lo. Isso porque, se o executado realmente não tiver como pagar sua dívida, ele virá aos autos clamando pela revogação da determinação

de suspensão, e o foco da execução será desviado para a análise do pedido do réu, retardando ainda mais o fim da ação com possíveis incidentes.

Assim, trará maiores benefícios garantir ao executado o direito ao contraditório antes da determinação da medida atípica. A própria possibilidade de se defender contra uma futura determinação de apreensão de passaporte já funciona como uma espécie de pressão psicológica ao devedor contumaz. Ressalta-se, por fim, a necessidade de que o pronunciamento seja robustamente fundamentado, a fim de também evitar recursos e mandados de segurança que poderiam ser evitados.

As medidas atípicas trouxeram mais uma ferramenta que, dependendo do caso e da forma como for empregada, poderá trazer muitos benefícios às execuções trabalhistas. Trata-se de mais uma ferramenta contra os devedores contumazes, também conhecidos como devedores profissionais.

Referências

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.941/DF*. Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em: 9 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Repetitivo nº 0000271-98.2017.5.12.0019 (Tema 75). Julgado em: 24 mar. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MIESSA, Élisson. *Curso de direito processual do trabalho*. 8. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

SCHIAVI, Mauro. *Execução no processo do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023.

4

O CONSÓRCIO DE EMPREGADORES DOMÉSTICOS COMO INSTRUMENTO DE FORMALIZAÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

Marcel Madureira de Azevêdo

Pós graduado em Direito do Trabalho. Servidor público do TRT – 6ª Região.

Resumo

O presente artigo analisa o consórcio de empregadores como mecanismo jurídico apto a enfrentar a informalidade nas relações de trabalho, especialmente no âmbito doméstico. Com origem no meio rural, o instituto surgiu como resposta à sazonalidade do trabalho agrícola e à necessidade de formalização de vínculos, sendo posteriormente reconhecido pela jurisprudência. Com a ampliação dos direitos dos empregados domésticos, a contratação formal tornou-se mais onerosa, favorecendo a substituição por diaristas e a precarização das relações laborais. Nesse contexto, o consórcio de empregadores domésticos revela-se alternativa viável, pois permite o rateio dos custos entre famílias, assegura maior estabilidade ao trabalhador e garante a efetividade de direitos trabalhistas e previdenciários. Além disso, contribui para a redução da informalidade e para o incremento da arrecadação estatal. Conclui-se que o consórcio harmoniza interesses de empregados, empregadores e do Estado, sendo compatível com os princípios protetivos do Direito do Trabalho e com a valorização constitucional do trabalho humano.

Palavras-chave: Consórcio de empregadores. Empregado doméstico. Proteção trabalhista. Formalização do trabalho. Responsabilidade solidária.

Introdução

O avanço da informalidade nas relações de trabalho constitui fenômeno de elevada relevância social, econômica e jurídica, por comprometer a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores e reduzir a capacidade arrecadatória do Estado. No âmbito doméstico, tal realidade manifesta-se, de modo recorrente, por meio da substituição do emprego formal pela contratação de diaristas, frequentemente em contextos que, na prática, revelam prestação contínua de serviços, mas sem o reconhecimento do vínculo empregatício e das garantias legais correspondentes.

Diante desse cenário, impõe-se ao Direito do Trabalho a construção de soluções normativas e interpretativas capazes de conciliar a proteção do trabalhador com a viabilidade econômica da contratação, especialmente no contexto das famílias, cuja capacidade contributiva é limitada. É nesse espaço que se insere o consórcio de empregadores, instituto surgido no meio rural e posteriormente acolhido pela jurisprudência como instrumento de formalização, estabilidade contratual e distribuição de encargos.

O presente estudo propõe-se a examinar a origem, os fundamentos e a aplicabilidade do consórcio de empregadores no âmbito doméstico, evidenciando suas vantagens para empregados, empregadores e Estado, bem como sua compatibilidade com os princípios protetivos do Direito do Trabalho e com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

Contextualização fática

Nos dias atuais, observa-se expressivo crescimento do mercado informal. Tal realidade, no âmbito das relações de trabalho, produz efeitos prejudiciais não apenas ao trabalhador, que se vê privado de garantias fundamentais, mas também ao Estado, que sofre perdas na arrecadação

tributária. Diante desse cenário, impõe-se ao Direito do Trabalho a busca por mecanismos eficazes de proteção ao empregado em situação de vulnerabilidade, assegurando-lhe a efetividade de seus direitos.

O constituinte originário evidenciou, em ao menos dois dispositivos da Constituição Federal, preocupação expressa com o avanço do mercado informal. No artigo 1º, inciso IV, consagrou como fundamentos da República os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Em seguida, no artigo 170, inciso III, incluiu, entre os princípios da ordem econômica, a busca do pleno emprego. Nesse contexto, entre as práticas informais recorrentes, destaca-se a prestação de serviços domésticos dissimulada sob a aparência de contratação autônoma, em prejuízo das garantias jurídicas asseguradas à categoria profissional dos trabalhadores domésticos.

Nesse trilhar, o presidente do Sindicato da Indústria da Construção do Estado de São Paulo - SINDUSCON-SP, João Cláudio Robusti (2005, p.03), esclarece que “*quanto maiores a carga tributária e os encargos trabalhistas, mais empresas se sentem estimuladas a operar na informalidade*”.

Apresentação conceitual e origem do consórcio de empregadores

O consórcio de empregadores constitui figura jurídica relativamente recente no ordenamento brasileiro, surgida como tentativa de construção de um modelo contratual capaz de atender, simultaneamente, aos interesses dos tomadores de serviços e dos trabalhadores, tendo sua origem no meio rural (Delgado, 2013). Nesse contexto, marcado historicamente por elevados índices de informalidade e instabilidade nas relações de trabalho, buscou-se estruturar mecanismos aptos a conferir maior segurança jurídica e formalização aos vínculos empregatícios. Assim, empregadores e trabalhadores passaram a atuar de forma convergente na

superação desses impasses, com vistas à consolidação de relações laborais mais estáveis e protegidas.

O instituto do consórcio de empregadores confere maior estabilidade ao vínculo laboral, assegurando ao trabalhador não apenas maior previsibilidade quanto à manutenção do emprego, mas também a efetividade de seus direitos, em razão da formalização contratual. Sua aplicação tem sido amplamente difundida no meio rural, justamente por se tratar de um segmento historicamente mais vulnerável e por ter sido a partir das reivindicações dos trabalhadores do campo que tal modelo jurídico ganhou contornos normativos.

Com a ampliação dos direitos dos empregados domésticos, a contratação regular dessa categoria tornou-se significativamente mais onerosa para as famílias. Como resposta a esse cenário, difundiu-se a contratação informal de diaristas, mecanismo que, embora reduza custos, expõe os trabalhadores domésticos a níveis de insegurança semelhantes àqueles vivenciados, outrora, pelos trabalhadores rurais.

Diante dessa realidade, revela-se plenamente viável a aplicação do consórcio de empregadores à contratação de empregados domésticos, sem prejuízo às características próprias dessa relação de trabalho. Ao contrário, tal modelo contribui para a formalização do vínculo, preservando suas especificidades e promovendo maior proteção jurídica ao trabalhador.

A origem do consórcio se deu por volta de 1997, quando a cooperativa dos produtores rurais da cidade de Rolândia (PR) assinou um Termo de Ajuste de Conduta com o Ministério Público do Trabalho para utilizarem na mão de obra da cana apenas seus trabalhadores. (Ripper, 2006).

A matéria foi positivada através da Circular nº 56/99 do Ministério da Previdência e Assistência Social, da Portaria nº 1.964/99 do

Ministério do Estado e do Emprego e da Lei nº 10.256 de 2001 que acrescentou o artigo 25-A na Lei 8.212/91.

A ligação entre o surgimento do consórcio e o trabalhador rural tem um sentido, é que o trabalho rural é caracterizado por ter sua prestação laboral de forma sazonal, ou seja, apenas é contratado para os períodos de safras. Desta maneira, o contrato de trabalho é marcado pela inconstância no chamamento para prestação de serviço e, conseqüentemente, pela prestação de serviços a vários empregadores diferentes.

Consórcio de empregador doméstico

No cotidiano socioeconômico, percebe-se que as categorias profissionais são mutáveis, pois enquanto umas deixam de existir, outras - sob novos modelos - surgem. Esse fato é de bastante relevo para o tema ora abordado, pois, com o aumento do custo para se manter um empregado doméstico, as famílias têm optado, cada vez mais, pela contratação de diaristas, cujos serviços se assemelham àqueles prestados aos empregados domésticos, por serem menos onerosos. O lado negativo do aumento dessas contratações em detrimento da assinatura formal da CTPS é que o lado mais frágil dessa relação (prestador de serviço) fica desamparado das garantias legais que um empregado teria.

Tendo em vista o princípio trabalhista mais relevante, a saber, o princípio da proteção do trabalhador, o Direito do Trabalho deve se adaptar a esse novo paradigma para que o empregado não seja tão lesado. Uma das formas de flexibilização para evitar fraudes aos empregados domésticos é justamente a permissão da figura do consórcio de empregadores domésticos.

Outro princípio que é importante para a proteção do doméstico é o princípio da primazia da realidade. Assim, como já bem entendeu a jurisprudência, os diaristas que prestarem serviço com continuidade (3

ou mais dias na semana) são considerados como empregados domésticos. É a partir desse princípio que se poderá perceber, também, o consórcio de empregador doméstico. Assim, na seara trabalhista, se ficar demonstrada a existência do consórcio de empregadores domésticos, poderá se interpretar conjuntamente o princípio da proteção ao trabalhador para que o empregado tenha direito de requerer solidariamente seus direitos trabalhistas.

Por sua vez, importante registrar que não é apenas o trabalhador que sai em vantagem com a adoção do consórcio para contratação do empregado doméstico. Como lembra Bernardi (2010):

Os benefícios para os empregadores são inúmeros, além da segurança jurídica, ou seja, ter consciência tranquila de que não terá que desembolsar nenhuma quantia desavisadamente em virtude de eventual ação trabalhista, estará usufruindo de serviço regular a um custo mais baixo do que se contratasse o mesmo serviço através de trabalhador autônomo (diarista). (sic)

Por isso, é importante a adoção do consórcio de empregadores domésticos, tendo em vista que é um meio benéfico para as partes contratantes, bem como para o ente estatal. Em decorrência das mudanças axiológicas e jurídicas, o consórcio de empregadores domésticos vai surgir como um mecanismo quase que necessário para as famílias que quiserem contratar um empregado doméstico sem ter que arcar sozinha com todos os ônus do contrato.

Origem do consórcio de empregadores domésticos

Ao examinar a atual configuração das relações familiares, observa-se que seus integrantes permanecem a maior parte do tempo fora do ambiente doméstico, em razão de compromissos profissionais e pessoais. Nesse contexto, a contratação de empregada doméstica de forma contí-

nua deixa de ser indispensável, sendo substituída, com frequência, por contratação de diaristas, com frequência semanal. Como consequência, verifica-se o aumento do número de diaristas e, não raras vezes, da adoção do consórcio de empregadores domésticos, muitas vezes desprovido da adequada proteção jurídica.

A camuflagem do trabalho doméstico por meio da contratação de diaristas que prestam serviços durante toda a semana para integrantes de uma mesma família coloca o trabalhador em situação de desvantagem, na medida em que lhe são negados os direitos legalmente assegurados. Ademais, a expansão dessa modalidade de contratação também acarreta impactos negativos ao Fisco, pois fomenta a circulação de recursos e a prestação de serviços à margem da regular tributação.

Segundo Ótávio Brito Lopes (2001, p. 11):

consórcio de empregadores rurais surgiu, antes mesmo de qualquer iniciativa legislativa, como uma opção dos atores sociais para combater a assustadora proliferação de cooperativas de trabalho fraudulentas, e como forma de fixar o trabalhador rural no campo, estimular o trabalho formal, reduzir a rotatividade excessiva de mão de obra (...).

A aplicação do consórcio no âmbito dos empregadores domésticos teve surgimento com o consórcio de empregadores rurais. Não obstante a ausência legislativa específica vale lembrar que a jurisprudência acatou a figura do consórcio de empregadores rurais. Essa postura é de muita relevância para a proteção dos direitos dos domésticos, tendo em vista que por terem conquistado muitos direitos, sua contratação se tornou mais onerosa.

O consórcio nada mais é do que um grupo de empregadores que se reúnem para dividir as despesas oriundas do contrato de trabalho. Atualmente, já se vê a empregada doméstica dividir o exercício do seu

labor em casas pertencentes à mesma família, principalmente quando as residências são próximas. Este exemplo caracteriza a situação do consórcio de empregadores domésticos.

Cumprido destacar que a consolidação do consórcio de empregadores produz benefícios que extrapolam a esfera individual do trabalhador e da família contratante, alcançando também o próprio Estado, que passa a auferir maior arrecadação tributária, fomenta a adesão da sociedade à regularidade fiscal e promove, de modo concreto, a efetivação dos fundamentos consagrados pela Constituição.

A fim de ilustrar a relevância na formalização do consórcio de empregador doméstico, é importante mencionar as vantagens da adoção desse modelo. Para o empregado, as vantagens são claras, pois terá seus direitos respeitados (férias, 13º salário, FGTS, repouso semanal remunerado, CTPS, dentre outros), usufruirá dos benefícios da previdência social e terá maior estabilidade financeira.

Por sua vez, os patrões se beneficiarão por manterem uma relação regulamentada, além de ter uma despesa fixa rateada com outros empregadores, ficando com ônus reduzido. De mais a mais, terá, em contrapartida, a certeza da prestação de serviços em condições ordinárias, uma vez que, em tese, a diarista não tem a obrigação de comparecer em dias fixos.

Para o Estado, a principal vantagem consiste no recolhimento das tributações que incidem sobre a atividade, a diminuição do trabalho informal, a maior fiscalização do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, a arrecadação de valores pelo INSS graças à formalidade contratual e as melhores condições de trabalho, obedecendo aos fundamentos previstos na Carta Magna.

Importante salientar que a responsabilidade pelo contrato, como já explicado anteriormente, é solidária. Nesse sentido, salutar citar a explicação em que Maurício Godinho Delgado (2013, p. 434) ensina que:

(...) o consórcio de empregadores cria, por sua própria natureza, *solidariedade dual* com respeito a seus empregadores integrantes: não apenas a responsabilidade solidária passiva pelas obrigações trabalhistas relativas a seus empregados, mas, também, sem dúvida, solidariedade ativa com respeito às prerrogativas empresariais perante tais obreiros. (...).

Assim, conforme já se explicou ao norte, os empregadores podem e devem compartilhar o ônus do consórcio, obedecendo, porém, aos limites das regras trabalhistas. Da mesma forma, Fábio Luis de Araújo Rodrigues (2002, p. 01), considerado que a formalização do contrato de prestação de serviço doméstico através do consórcio de empregadores domésticos apenas traz vantagens para ambas as classes, ensina que:

(...) duas ou três famílias poderiam formar o consórcio e contratar o empregado doméstico para realizar as tarefas de responsabilidade deste último na residência de cada um dos consorciados na periodicidade por estes estipulada, durante seis dias da semana (observando, assim, o final de semana remunerado) o empregado realizaria serviços por dois dias em cada lar. Os consorciados acertariam entre si a parcela do salário que caberia a cada um; elegeriam uma espécie de preposto responsável pelas assinaturas na CTPS; acertariam também entre si a data do gozo de férias do empregado e demais peculiaridades da relação de emprego. O contrato necessariamente deverá ser escrito, podendo as DRT's auxiliarem os empregadores quando da elaboração da minuta.

Neste ínterim, válido é o exemplo hipotético de Bernardi (2010):

Atente-se para o fato de que hipoteticamente pode ser

reconhecido judicialmente a existência de condomínio de empregadores domésticos de fato, ou seja, no caso de várias pessoas contratarem um mesmo empregado, sem finalidade econômica e sem a formalização da contratação. Como exemplo mais comum temos a contratação de vigia de residência particular por vários moradores de uma mesma localidade.

Considerando a vantagem recíproca para as partes, não se pode desconsiderar a adoção do consórcio de empregadores domésticos, que se apresenta como alternativa legítima e eficaz para enfrentar a crescente informalização da mão de obra doméstica, promovendo maior segurança jurídica e proteção social nas relações de trabalho.

Conclusão

O empregado doméstico é responsável por exercer atividade no âmbito domiciliar sem finalidade lucrativa e apenas em benefício da própria família ou do patrão pessoa física. Por conta dessas peculiaridades é oportuno comentar que não ocorre no caso dos domésticos o fenômeno conhecido como teoria do empregador único.

Com o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013, os empregados domésticos passaram a usufruir de um maior leque de garantias. Essa vitória jurídica, que aproximou a figura do empregado doméstico ao trabalhador celetista, tem grande chance de contribuir para a informalidade do trabalho doméstico através da contratação de diaristas, tendo em vista que as pessoas, hodiernamente, procuram maneiras de poupar os gastos excessivos.

Uma alternativa viável que ajuda na manutenção dos empregados domésticos e concilia os interesses dos obreiros com os interesses patronais é o consórcio de empregadores domésticos. O consórcio confere ao trabalhador maior segurança na relação de emprego, vez que

tem como característica a possibilidade de o empregado pleitear solidariamente de todos os participantes do consórcio verbas trabalhistas. Além disso, o empregado tem seus direitos respeitados, sem contar com a relativa estabilidade financeira.

Afora os interesses obreiros, o consórcio também é vantajoso para os empregadores. Isso porque se beneficiam com a possibilidade de rateio das despesas entre os consorciados, resultando na redução do ônus financeiro individual. Ademais, passam a contar com maior previsibilidade na prestação dos serviços. Ademais, os integrantes do consórcio dividem as despesas da contratação do empregado doméstico, o que anima e estimula a contratação do empregado doméstico na forma de consórcio.

Vale lembrar que de acordo com a realidade hodierna, a maioria das famílias não necessita mais de um empregado doméstico que labore em turno integral. Isso porque os integrantes da entidade familiar geralmente praticam atividades ao longo do dia, apenas chegando a casa para repousar. Desta forma, dividir o empregado doméstico com outras famílias não acarretaria nenhum prejuízo às necessidades domésticas. Muito pelo contrário, cada família estaria pagando um valor relativamente proporcional à utilização efetiva dos serviços domésticos do empregado.

Outro fator positivo ao empregado consiste na maior segurança do pagamento da contraprestação salarial. Isso porque se, eventualmente, algum patrão de forma individual se sentisse confortável em atrasar ou deixar de pagar o salário ao obreiro, quando está em conjunto, a moral coletiva pode fazer com que o patrão se sinta constrangido em praticar tais atos inoportunos para o trabalhador.

Como consequência da adoção do consórcio, algumas características devem ser observadas, a saber, a necessidade de o contrato de trabalho ser escrito. Isso porque, como a responsabilidade dos empregadores é solidária, tal previsão deve vir explícita no contrato.

Como se não bastassem as vantagens trazidas pelo consórcio de empregadores no âmbito doméstico para o empregado e para o empregador, esse modo de contratação também favorece o ente estatal, uma vez que diminui a figura do trabalho informal, preservando os fundamentos constitucionais. Além disso, há o respeito pela tributação das atividades exercidas, sem contar com a obediência às leis previdenciárias.

Não há determinação legal que preveja o consórcio de empregadores. É bem verdade que o surgimento da figura consorcial surgiu no âmbito rural, devido à grande instabilidade das atividades agrícolas provocada pela sazonalidade agrícola. No entanto, já que essa criação factual aceita pela jurisprudência, apenas favorece a todas as partes, não se encontram impedimentos para sua aplicação no âmbito urbano.

Como foi demonstrado no decorrer deste trabalho, a adoção do consórcio de empregador doméstico só tem a contribuir para evitar a possível ameaça de extinção do serviço doméstico. Por não afrontar os princípios do direito trabalhista, nem consistir em atividade ilícita ou proibida, torna-se permitida sua utilização. Ademais, o consórcio é condizente com os princípios protetivos da parcela mais vulnerável no âmbito trabalhista, a saber, os trabalhadores.

Por fim, vale ressaltar que tanto a jurisprudência, quanto a doutrina são favoráveis à adoção do consórcio no âmbito urbano. Este meio não é de aplicação exclusiva ao âmbito rural. Apenas teve origem no setor agrário porque os trabalhadores do campo são mais vulneráveis às instabilidades trabalhistas. No entanto, é perfeitamente cabível sua aplicação na cidade, inclusive para os empregados domésticos, que passarão, muito possivelmente, a ser vítimas da onerosidade contratual.

Referências

- BARBOSA, Ayres D´athayde Wermelinger. *Trabalho doméstico*. 1. ed. 1. reimpr. Curitiba: Juruá, 2009.
- BERNARDI, Roseméri Simon. Condomínio de empregadores domésticos. *Bom dia advogado*, 2010. Disponível em www.bomdia.adv.br/artigos.php?id_artigo=34. Acesso em: 7 out. 2013.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República: Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Institui o Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 2. ed. rev. Niterói: Impetus, 2008.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2003.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Direito do trabalho: primeiras linhas*. 2. ed. rev., ampl. e atual. Curitiba: Juruá, 1997.
- LOPES, Otavio Brito. Consórcio de empregadores rurais: uma nova modalidade de contratação pode ser uma alternativa viável no

- combate à informalidade das relações trabalhistas entre produtores e trabalhadores rurais. *Consulex*, Brasília, v. 5, n. 111, p. 11. 31 ago. 2011.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica à empregada doméstica na sociedade brasileira contemporânea. Uma projeção do passado colonial. *Jus Navegandi*, Teresina, v. 15, n. 2394, 20 jan. 2010. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/14215> Acesso em: 10 abr. 2013.
- RIPPER, Walter Wiliam. Consórcio de empregadores em meio urbano: possibilidade analógica e equitativa. *Jus navegandi*, Teresina, v. 11, n. 1135, 10 ago. 2006. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/8726/consorcio-de-empregadores-em-meio-urbano>. Acesso em: 11 dez. 2013.
- ROBUSTI, João Cláudio. O estrago da informalidade. *Correio Braziliense*, 23 de ago. de 2005. Acesso em: 1 de jan. de 2013.
- RODRIGUES, Fábio Luis de Araújo. Consórcio e empregadores domésticos. *Jus Navegandi*, Teresina, v. 6, n. 54, fev. 2002. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/2631/consorcio-de-empregadores-domesticos>. Acesso em: 5 de set. de 2013.
- SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos públicos*. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2010.
- SÉ, Carolina de Sousa Campos Sento. Carta de Alforria. *História brasileira*. 27 dez. 2009. Disponível em: <http://www.historiabrasileira.com/escravidao-no-brasil/carta-de-alforria/>. Acesso em: 17 de fev. de 2014.
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

5

A INTERFERÊNCIA DO PODER JUDICIÁRIO NA HOMOLOGAÇÃO DE TRANSAÇÕES EXTRAJUDICIAIS COMO MECANISMO DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR

Marcel Madureira de Azevêdo

Pós graduado em Direito do Trabalho. Servidor público do TRT – 6ª Região.

Resumo

O presente artigo analisa o papel do Poder Judiciário na homologação — ou recusa — de transações extrajudiciais no âmbito do Direito do Trabalho, sob a perspectiva da tutela constitucional dos direitos sociais e da aplicação dos princípios protetivos que estruturam esse ramo jurídico. Parte-se da premissa de que, embora a transação constitua instrumento legítimo de autocomposição e racionalização da atividade jurisdicional, sua utilização em relações marcadas por desigualdade estrutural, como a relação empregatícia, exige controle jurisdicional rigoroso, especialmente quando há tentativa de impor cláusulas de quitação geral do contrato de trabalho sem a efetiva composição de controvérsias reais ou sem a integral satisfação de direitos materiais. Sustenta-se que a atuação judicial, ao interferir na homologação desses acordos, não representa obstáculo à autonomia privada, mas, ao contrário, concretiza o projeto constitucional de proteção ao trabalho humano e de efetivação dos direitos fundamentais sociais.

Palavras-chave: Transação extrajudicial. Homologação judicial. Direitos sociais. Princípio da proteção. Direito do trabalho.

Introdução – Direitos fundamentais e direitos sociais na Constituição Federal

A Constituição da República de 1988 foi vanguardista ao elaborar um paradigma normativo ao estruturar o Estado brasileiro sobre os pilares da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, conforme disposto no art. 1º, incisos III e IV. Não se trata de simples declaração programática, mas de diretrizes normativas que orientam toda a ordem jurídica, especialmente quando se examina a regulação das relações de trabalho.

No âmbito dos direitos fundamentais, o art. 5º consagra um extenso rol de garantias individuais e coletivas, assegurando a igualdade formal, o acesso à justiça, o devido processo legal, a inafastabilidade da jurisdição, a proteção contra lesão ou ameaça a direito e a vedação à renúncia antecipada de direitos indisponíveis. Ainda que o núcleo dos direitos sociais esteja previsto no art. 6º e detalhado no art. 7º da Constituição, é no art. 5º que se encontram os instrumentos processuais e institucionais aptos a assegurar sua efetividade.

O trabalho, enquanto valor social e fundamento da ordem econômica (art. 170 da CF/88), não é concebido apenas como fator de produção, mas como expressão da dignidade humana, meio de subsistência e instrumento de inserção social. Essa centralidade constitucional do trabalho justifica a existência de um ramo jurídico próprio — o Direito do Trabalho — vocacionado à correção das desigualdades materiais que marcam a relação entre empregado e empregador.

Nesse cenário, a transação, enquanto forma de solução consensual de conflitos, assume papel relevante na contemporaneidade, especialmente em tempos de estímulo à autocomposição e à redução da litigiosidade judicial. Contudo, quando transportada para o campo das relações trabalhistas, a transação não pode ser analisada à luz exclusiva

da autonomia privada clássica, ancorada no direito civilista, sob pena de subverter o próprio projeto constitucional de proteção ao trabalhador.

É nesse ponto que emerge a problemática central deste estudo: até que ponto o Poder Judiciário pode — e deve — interferir na homologação de transações extrajudiciais trabalhistas para resguardar direitos fundamentais sociais, sem comprometer a liberdade contratual e a segurança jurídica? A resposta a essa indagação exige o resgate dos princípios estruturantes do Direito do Trabalho, o exame dos fundamentos legais da transação extrajudicial e, sobretudo, a análise crítica dos usos contemporâneos desse instrumento no âmbito das rescisões contratuais.

Princípios do direito do trabalho e o princípio da proteção ao trabalhador

O Direito do Trabalho nasce, histórica e dogmaticamente, como resposta à desigualdade material entre capital e trabalho. Ao contrário da igualdade formal pressuposta pelo Direito Civil clássico, o contrato de trabalho é estruturado sobre uma assimetria econômica, técnica e organizacional que coloca o trabalhador em posição de vulnerabilidade frente ao empregador. Essa constatação não é meramente sociológica; ela se projeta normativamente na construção de princípios próprios, que informam a interpretação e a aplicação das normas trabalhistas.

Entre esses princípios, destaca-se o princípio da proteção, tradicionalmente desdobrado em três vertentes: (i) a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (ii) a condição mais benéfica; e (iii) o *in dubio pro operario*. Ainda que tais desdobramentos tenham sofrido releituras à luz da Constituição e da evolução legislativa, permanece intacta a ideia central de que o sistema jurídico trabalhista deve operar como mecanismo de compensação da desigualdade estrutural entre as partes (Saraiva, 2018, p. 30).

A esse princípio soma-se o da indisponibilidade relativa dos direitos trabalhistas, segundo o qual certos direitos mínimos assegurados ao trabalhador não podem ser livremente renunciados, sob pena de esvaziamento da proteção constitucional ao trabalho. Embora se reconheça a possibilidade de negociação e transação em determinados limites, tais atos não podem implicar supressão de direitos essenciais nem renúncia genérica e abstrata a parcelas cujo conteúdo sequer é plenamente conhecido pelo trabalhador no momento da avença (Saraiva, 2018, p. 32).

Outro princípio relevante é o da primazia da realidade, que orienta a prevalência dos fatos sobre a forma, impedindo que construções contratuais ou documentais sirvam para ocultar ou distorcer a realidade da relação de trabalho. Em matéria de transações extrajudiciais, esse princípio impõe ao intérprete — e especialmente ao magistrado — o dever de examinar não apenas a literalidade do acordo, mas também o contexto em que foi celebrado, as condições materiais das partes e os efeitos concretos produzidos sobre os direitos do trabalhador (Saraiva, 2018, p. 33).

Há, ainda, o princípio da continuidade da relação de emprego, que reforça a presunção de que o vínculo empregatício deve ser preservado sempre que possível, e, quando extinto, que a ruptura não pode servir como mecanismo de supressão ou redução indevida de direitos adquiridos ao longo do contrato (Saraiva, 2018, p. 32).

Esses princípios, longe de constituírem meras diretrizes abstratas, possuem densidade normativa suficiente para legitimar — e exigir — a atuação interventiva do Poder Judiciário quando se depara com negócios jurídicos que, sob a aparência de consenso, ocultam renúncias indevidas, fraudes ou esvaziamento de garantias fundamentais.

Nesse contexto, a homologação judicial de transações extrajudiciais não se confunde com um ato meramente cartorial de chancela formal. Trata-se, ao contrário, de verdadeiro juízo de validade material

do negócio jurídico, compatível com a função contramajoritária e garantidora dos direitos fundamentais que a Constituição atribui ao Judiciário.

A transação extrajudicial no direito brasileiro: fundamentos formativos e efeitos da homologação

A transação é tradicionalmente conceituada como o negócio jurídico pelo qual as partes, mediante concessões recíprocas, extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas. No plano infraconstitucional, sua disciplina geral encontra-se no Código Civil, mas sua viabilidade procedimental e seus efeitos no processo judicial são tratados, sobretudo, no Código de Processo Civil e, de forma específica, na Consolidação das Leis do Trabalho.

O CPC de 2015, em consonância com a diretriz constitucional de estímulo à solução consensual dos conflitos, reconhece expressamente a autocomposição como forma legítima de encerramento de litígios. O art. 3º, § 2º, do CPC estabelece que o Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos. O art. 515, inciso II, do mesmo diploma legal atribui eficácia de título executivo judicial à decisão homologatória de transação, e o art. 725, inciso VIII, do CPC admite expressamente o procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais (Neves, 2020, p. 63).

No âmbito trabalhista, a Lei nº 13.467/2017 introduziu na CLT os arts. 855-B a 855-E, criando procedimento específico para homologação judicial de acordo extrajudicial. Nos termos do art. 855-B, as partes podem submeter ao Judiciário acordo extrajudicial, devendo estar representadas por advogados distintos. O art. 855-C prevê a possibilidade de o juiz designar audiência, se entender necessário, enquanto o art. 855-D dispõe que a sentença homologatória terá eficácia de título executivo judicial. Por fim, o art. 855-E trata dos efeitos da homologação quanto às parcelas discriminadas no acordo.

Esse microsistema normativo revela clara intenção do legislador de fomentar a autocomposição no âmbito trabalhista, especialmente em contextos de extinção contratual, nos quais a litigiosidade tende a ser elevada e a judicialização prolongada. A homologação judicial, nesse modelo, confere segurança jurídica às partes, assegura a executividade do acordo e permite o encerramento célere da controvérsia.

A transação, assim, desempenha papel relevante no sistema de justiça contemporâneo. Sob o prisma da eficiência, promove a celeridade processual, reduz o volume de demandas judiciais e contribui para a racionalização dos recursos públicos. Sob o prisma das partes, proporciona solução mais rápida, previsível e, muitas vezes, menos onerosa do que a via contenciosa tradicional. No plano macrojurídico, fortalece a cultura do diálogo e da cooperação, em substituição à lógica puramente adversarial.

Entretanto, a transação não é valor absoluto. Sua validade e eficácia dependem da observância dos pressupostos gerais dos negócios jurídicos — capacidade, objeto lícito, possível e determinado, e forma prescrita ou não defesa em lei — bem como da inexistência de vícios de consentimento, fraude, simulação ou abuso de direito. No campo trabalhista, acresce-se a esses requisitos a necessidade de compatibilidade material com os princípios protetivos e com o patamar mínimo civilizatório assegurado ao trabalhador pela Constituição e pela legislação infraconstitucional.

Por essa razão, o procedimento de homologação judicial não se limita à verificação formal do acordo. Ele impõe ao magistrado o dever de examinar a regularidade substancial do negócio jurídico, avaliando se houve concessões recíprocas reais, se o trabalhador teve plena ciência do conteúdo e dos efeitos do acordo, se houve pagamento de parcelas incontroversas e se não se está diante de renúncia genérica e abstrata a direitos indisponíveis.

É nesse espaço de controle jurisdicional que se insere a problemática da interferência judicial nas homologações de transações extrajudiciais trabalhistas, especialmente quando tais instrumentos são utilizados como mecanismo de blindagem patrimonial do empregador ou de esvaziamento preventivo de futuras pretensões do empregado.

A interseção entre os direitos fundamentais do trabalho e o uso da transação extrajudicial como instrumento de quitação geral

A Constituição Federal assegura aos trabalhadores um conjunto amplo de direitos que transcendem, em muito, o mero pagamento de verbas rescisórias. O art. 7º elenca direitos como salário mínimo, irredutibilidade salarial, jornada limitada, horas extras, adicional noturno, férias, FGTS, seguro-desemprego, proteção contra despedida arbitrária, entre outros. Esses direitos não se esgotam no momento da extinção contratual; muitos deles projetam efeitos durante toda a vigência do vínculo e, frequentemente, apenas se revelam plenamente após sua ruptura.

Na prática cotidiana das relações de trabalho, é comum que determinadas parcelas — como horas extras, adicionais, diferenças salariais, reflexos em férias e FGTS, indenizações por descumprimento de obrigações contratuais ou por danos extrapatrimoniais — somente sejam discutidas judicialmente após o término do contrato, quando o trabalhador se vê livre da dependência econômica imediata do empregador e passa a ter maior liberdade para questionar irregularidades ocorridas ao longo da relação laboral.

É justamente nesse espaço temporal — entre a extinção do contrato e a eventual judicialização — que a transação extrajudicial tem sido, em muitos casos, utilizada de forma estratégica por empresas para inserir cláusulas de quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho, sob o argumento de que estariam quitando integralmente todas as obrigações

decorrentes da relação empregatícia. Não raramente, tais acordos se limitam ao pagamento das verbas tipicamente rescisórias — saldo de salário, aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, décimo terceiro salário proporcional e liberação do FGTS —, valores que, em rigor, já são devidos independentemente de qualquer transação.

A narrativa contratual costuma se estruturar da seguinte forma: apresenta-se ao trabalhador um acordo extrajudicial para homologação judicial, no qual se descrevem as verbas rescisórias pagas e se inclui uma cláusula ampla de quitação geral do contrato de trabalho, de modo a abranger todas as parcelas passadas, presentes e futuras, conhecidas ou desconhecidas, decorrentes da relação empregatícia. O trabalhador, muitas vezes em situação de vulnerabilidade econômica, pressionado pela necessidade imediata de acesso às verbas rescisórias e sem plena compreensão das consequências jurídicas da quitação ampla, adere ao ajuste.

Sob o ponto de vista formal, o acordo pode parecer regular: há advogados distintos, há discriminação de valores, há pedido de homologação judicial. Contudo, sob o prisma material, não se verifica verdadeira transação, pois não há concessões recíprocas. O empregador limita-se a pagar aquilo que já devia por força de lei, enquanto o trabalhador renuncia, de forma ampla e abstrata, a eventuais direitos que sequer conhece ou consegue mensurar naquele momento.

Essa prática tensiona diretamente o núcleo protetivo do Direito do Trabalho e o próprio sentido constitucional dos direitos sociais. A transação, que deveria servir como instrumento de pacificação de conflitos reais, transforma-se, nesses casos, em mecanismo de blindagem jurídica preventiva do empregador, esvaziando o direito de ação do trabalhador e comprometendo a efetividade do princípio da inafastabilidade da jurisdição, previsto no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição.

Mais do que isso, tais acordos desconsideram que muitos direitos trabalhistas não se exaurem nas verbas rescisórias. O contrato de

trabalho é fonte de múltiplas obrigações que se irradiam ao longo de sua execução, e não apenas no momento de sua extinção. A tentativa de concentrar toda a quitação em um único instrumento, sem exame individualizado das parcelas controvertidas e sem efetiva negociação sobre direitos discutíveis, subverte a lógica da transação e fragiliza a tutela jurídica do trabalhador.

Há, ainda, uma dimensão econômica frequentemente negligenciada: mesmo quando não existam parcelas não rescisórias efetivamente devidas — hipótese que não pode ser presumida, mas apenas constatada após exame minucioso da relação contratual — a celebração de transação extrajudicial para o simples pagamento de verbas rescisórias revela-se, em si mesma, prejudicial ao trabalhador. Isso porque, para acessar valores que já lhe pertencem por força de lei, o empregado passa a arcar com custos adicionais, notadamente honorários advocatícios, deslocamentos e despesas correlatas, que não existiriam caso as verbas rescisórias fossem quitadas espontaneamente pelo empregador nos prazos legais.

Desse modo, a transação deixa de cumprir sua função de instrumento de economia e eficiência e passa a operar como mecanismo de transferência indireta de custos do empregador para o trabalhador, em frontal contradição com os princípios da proteção, da condição mais benéfica e da indisponibilidade relativa dos direitos trabalhistas.

Nesse cenário, a atuação do Poder Judiciário ao recusar a homologação de acordos que contenham cláusulas de quitação geral sem lastro em concessões reais ou que se limitem ao pagamento de verbas incontroversas não configura ativismo indevido nem intervenção excessiva na autonomia privada. Trata-se, ao contrário, do exercício legítimo do dever constitucional de proteção aos direitos fundamentais sociais e de preservação do equilíbrio mínimo nas relações jurídicas assimétricas.

A homologação judicial, longe de ser ato automático, é momento de controle de juridicidade substancial do negócio jurídico, em que

o magistrado deve verificar se a transação cumpre sua função social, se respeita o patamar mínimo de direitos assegurados ao trabalhador e se não opera como instrumento de renúncia genérica incompatível com o sistema constitucional.

A importância da interferência judicial na homologação das transações extrajudiciais

O Poder Judiciário, no Estado Constitucional contemporâneo, não se limita à função de aplicar mecanicamente a lei. Sua atuação se insere em um contexto de concretização de valores, princípios e direitos fundamentais, especialmente quando se trata de relações marcadas por desigualdade estrutural. No campo trabalhista, essa função assume contornos ainda mais nítidos, dada a centralidade constitucional do trabalho humano e a função social do contrato de trabalho.

A interferência judicial na homologação de transações extrajudiciais não deve ser compreendida como obstáculo à autonomia privada, mas como condição de sua legitimidade material. A autonomia contratual, no Estado Democrático de Direito, não é absoluta; ela é exercida dentro dos limites impostos pela dignidade da pessoa humana, pela função social dos contratos e pela proteção dos hipossuficientes. Quando esses limites são transgredidos, cabe ao Judiciário restaurar o equilíbrio jurídico e proteger a parte vulnerável.

Ao examinar acordos extrajudiciais trabalhistas, o magistrado não atua como substituto da vontade das partes, mas como guardião do ordenamento jurídico e dos direitos fundamentais. Seu papel é verificar se há efetiva transação — isto é, concessões recíprocas sobre direitos controvertidos — ou se há apenas pagamento de verbas incontroversas acompanhado de renúncia genérica a direitos indisponíveis ou desconhecidos. Da mesma forma, cabe-lhe avaliar se o acordo foi celebrado em ambiente

de liberdade real, sem coação econômica, sem assimetria informacional insuperável e sem imposição unilateral de cláusulas abusivas.

Essa atuação judicial assume especial relevância em um contexto de crescente estímulo à autocomposição e à desjudicialização dos conflitos. Se, por um lado, tais movimentos são desejáveis sob a ótica da eficiência e da racionalização do sistema de justiça, por outro, não podem servir como pretexto para a flexibilização indevida de direitos fundamentais sociais nem para a privatização da tutela jurídica do trabalho.

A transação, quando legítima, é instrumento de pacificação social e de promoção da segurança jurídica. Quando instrumentalizada de forma distorcida, converte-se em mecanismo de precarização de direitos e de erosão do patamar mínimo civilizatório assegurado ao trabalhador. É justamente nesse ponto de inflexão que se torna indispensável a presença ativa do Judiciário, não como inimigo da autocomposição, mas como seu fiador constitucional.

No Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, embora não seja uma postura unânime entre os magistrados, nota-se atenção redobrada por parte dos julgadores, quando deparados com pedidos de homologação de transação extrajudicial. Nesse contexto, cito a rejeição do pedido feito no processo nº 0001470-93.2025.5.06.0003, sob o fundamento de que a transação, em verdade, resumia-se à quitação das verbas rescisórias, além de ter reconhecido tempo clandestino sem a efetiva anotação da CTPS, o que configura grave lesão aos direitos do trabalhador. Entender de forma diversa, implicaria em ceifar as possibilidades de o empregado, subordinado juridicamente, tentar pleitear judicialmente o que lhe foi tolhido.

Conclusão – A homologação judicial como instrumento de concretização dos Direitos Fundamentais do Trabalho

Ao longo deste estudo, buscou-se demonstrar que a interferência do Poder Judiciário na homologação — ou recusa — de transações extrajudiciais trabalhistas não constitui afronta à autonomia privada nem retrocesso institucional, mas, ao contrário, representa expressão necessária do compromisso constitucional com a proteção do trabalho humano e com a efetividade dos direitos fundamentais sociais.

Partiu-se da análise dos fundamentos constitucionais do Direito do Trabalho, especialmente da centralidade da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e dos direitos sociais, bem como dos princípios estruturantes desse ramo jurídico, em especial o princípio da proteção ao trabalhador e o da indisponibilidade relativa dos direitos trabalhistas. Demonstrou-se que tais princípios impõem limites materiais à liberdade negocial nas relações de trabalho, sobretudo quando se trata de renúncia ampla e abstrata a direitos cuja extensão o trabalhador não conhece plenamente no momento da transação.

Examinou-se, em seguida, o regime normativo da transação extrajudicial no CPC e na CLT, reconhecendo-se sua importância como instrumento de celeridade, economia processual e racionalização da solução de conflitos. Contudo, evidenciou-se que a transação somente cumpre sua função legítima quando fundada em concessões recíprocas reais e quando respeita o patamar mínimo de direitos assegurados ao trabalhador pela Constituição e pela legislação infraconstitucional.

Na interseção entre esses dois planos — o constitucional e o infraconstitucional — identificou-se uma prática preocupante: a utilização da transação extrajudicial como mecanismo de imposição de cláusulas de quitação geral do contrato de trabalho, disfarçadas sob o pagamento de verbas rescisórias incontroversas, sem efetiva negociação sobre direitos

controvertidos e sem compensação real ao trabalhador. Tal prática não apenas esvazia o direito de ação e fragiliza a proteção jurídica do empregado, como também transfere a ele custos que deveriam ser suportados pelo empregador, mesmo quando não há parcelas não rescisórias efetivamente devidas.

Diante desse quadro, conclui-se que a atuação criteriosa e fundamentada do Poder Judiciário na análise da validade material dessas transações é não apenas legítima, mas indispensável. Ao recusar homologações que impliquem renúncia genérica incompatível com o sistema constitucional ou que não revelem verdadeira composição de conflitos, o Judiciário não bloqueia a autocomposição, mas a depura, preservando sua função social e sua compatibilidade com os valores fundamentais do ordenamento jurídico.

Assim, a interferência judicial na homologação de transações extrajudiciais trabalhistas deve ser compreendida como expressão da função protetiva do Estado em face da desigualdade estrutural das relações de trabalho, como instrumento de concretização dos direitos fundamentais sociais e como mecanismo de preservação da dignidade do trabalhador. Mais do que um obstáculo procedimental, trata-se de garantia substancial de que a solução consensual dos conflitos não se converta em instrumento de precarização, mas permaneça fiel à sua vocação constitucional de promover justiça, equilíbrio e segurança jurídica nas relações sociais de trabalho.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República, Brasília,

DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de direito processual civil*. 12. ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna. *Processo do trabalho*. Renato Saraiva. 14. ed. rev. atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2018.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. *Direito do trabalho*. 20. ed. rev. atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2018.

6

A INCOMPATIBILIDADE ENTRE O FLUXO PROCEDIMENTAL DA RESOLUÇÃO CSJT Nº 421/2025 E O REGIME DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: PROPOSTA DE ADEQUAÇÃO MEDIANTE PRIVACY BY DESIGN

Saulo da Silva Brilhante

Graduado em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Damas. Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região com atuação na área de proteção de dados e conformidade legal.

Resumo

O presente artigo analisa a tensão normativa entre a política de inclusão promovida pela Resolução CSJT nº 421/2025 e o regime de proteção de dados pessoais inaugurado pela Emenda Constitucional nº 115/2022. Embora a norma trabalhista represente um avanço civilizatório na garantia de condições especiais de trabalho, o fluxo procedimental estabelecido em seu artigo 9º — que centraliza a remessa de laudos médicos e diagnósticos sensíveis diretamente à Presidência do Tribunal — viola os princípios da necessidade, da prevenção e da segurança estatuidos na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Por meio de pesquisa bibliográfica e documental, demonstra-se que a exposição da intimidade de magistrados e servidores à autoridade administrativa, em detrimento da análise exclusiva por equipes técnicas de saúde, confronta as estratégias

de “Privacy by Design”. Como resultado, propõe-se a readequação do fluxo processual mediante a adoção do modelo de “barreira de contenção” (“Health Firewall”), utilizando como paradigma de conformidade a Resolução Administrativa TRT6 nº 1/2026. O estudo conclui que a tramitação inicial pela unidade de saúde, conforme adotado no paradigma regional, assegura a eficiência administrativa sem vulnerabilizar a dignidade e a autodeterminação informativa dos titulares.

Palavras-chave: LGPD. Resolução CSJT nº 421/2025. Dados sensíveis. Condições especiais de trabalho. Privacy by Design.

Introdução

O estabelecimento de condições especiais de trabalho para magistrados e servidores teve sua primeira regulamentação na Resolução CNJ nº 343, de 9 de setembro de 2020, que instituiu condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou para os que tenham dependentes nessa mesma condição.

No âmbito da Justiça do Trabalho, o tema foi disciplinado através da Resolução CSJT nº 421, publicada em 22 de setembro de 2025, que, assim como o ato do CNJ, dispôs sobre condições especiais de trabalho para magistrados(as) ou servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, assim como os que tenham dependentes nas mesmas condições. Nesse cenário, o normativo materializa vetores axiológicos essenciais à Administração Pública, como a valorização do indivíduo, a efetividade da prestação jurisdicional e o respeito à diversidade, além de trazer expressamente a abordagem do conceito de deficiência pautado no modelo de diagnóstico biopsicossocial, direcionado aos impedimentos de longo prazo que obstruem a participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Contudo, a instrumentalização dessa política de inclusão deve ser analisada também sob o prisma da Emenda Constitucional nº 115/2022, que elevou a proteção de dados pessoais à categoria de direito fundamental. É nesse ponto de tensão que emerge a problemática central deste estudo: o fluxo procedimental estabelecido no Capítulo III da referida Resolução. Ao determinar, em seu art. 9º, que o requerimento — instruído com relatórios detalhados sobre barreiras funcionais e condições de saúde — seja dirigido diretamente à Presidência do Tribunal, a norma expõe a intimidade do requerente à estrutura administrativa, indo de encontro aos princípios e regras que amparam o tratamento de dados pessoais no país.

Nesse sentido, o presente estudo busca demonstrar que a centralização da análise documental na autoridade administrativa, prevista no Art. 9º, fere os princípios da necessidade, da segurança e da prevenção, constantes no Art. 6º da LGPD. Propõe-se a aplicação do “Privacy by Design” para readequar o fluxo processual, assegurando que o acesso a dados sensíveis de saúde restrinja-se estritamente às equipes multidisciplinares e de saúde previstas no Art. 13 da referida Resolução, garantindo a eficiência administrativa sem vulnerabilizar a dignidade do(a) magistrado(a) ou servidor(a). Trazemos como norma paradigma a Resolução Administrativa TRT6 nº 1/2026.

O marco das condições especiais na Justiça do Trabalho

Observada a competência constitucional de controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário atribuída ao CNJ, houve a elaboração da Resolução nº 343/2020, a qual estabeleceu a implementação de ações direcionadas à proteção integral da pessoa com deficiência, previstas na Constituição Federal, assim como nas regras da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, no Estatuto da Criança e do Adolescente, no Estatuto da Pessoa com Deficiência e na Política Na-

cional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, bem como às pessoas que apresentem necessidades especiais ou problemas graves.

O Ato do CNJ estabelece critérios para a formalização do requerimento, atribuindo à autoridade competente do respectivo Tribunal a sua análise, sem especificá-la. Prevê, no entanto, que o requerimento deverá ser instruído com laudo técnico atestando a gravidade da doença ou a deficiência, podendo ser submetido à homologação mediante avaliação de perícia técnica ou de equipe multidisciplinar designada pelo tribunal.

Consoante análise de Pereira Junior (2024):

“As disposições constantes na Resolução devem ser direcionadas sob uma perspectiva de direito assegurado ao magistrado ou servidor, e também em favor da pessoa com deficiência que deve residir em local onde possa receber serviços de saúde e assistência adequada.”

No âmbito da Justiça do Trabalho, a abordagem estruturada na Resolução CSJT nº 421/2025 não apenas corroborou as bases normativas presentes no primeiro Ato, mas ampliou o seu escopo através de uma fundamentação principiológica e de direitos, incluindo expressa remissão ao Art. 1º da Constituição Federal, com os fundamentos republicanos da cidadania, da dignidade e do valor social do trabalho, à Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência), ao Estatuto da Pessoa Idosa, ao Pacto pela Implementação da Agenda 2030 e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Observa-se que tanto o CNJ quanto o CSJT propuseram a aderência ao modelo de abordagem biopsicossocial para o tema, estabelecendo que a adoção de condições especiais de trabalho deverá ser pautada em algum impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras,

pode obstruir a participação plena e efetiva do requerente na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Quanto à definição do fluxo procedimental para a análise de requerimentos, o CSJT estabeleceu, no Art. 9, critérios divergentes do CNJ e nesse ponto surge o problema central do presente trabalho. A abrangência conceitual do termo “autoridade competente do respectivo tribunal”, presente no Art. 4º da Res. 343/2020, foi alterada pelo CSJT em sua essência para “autoridade administrativa do respectivo tribunal”, ou seja, a Presidência.

A alteração do termo autoridade competente para Presidência gerou vício no tratamento de dados, uma vez que trouxe para um órgão administrativo a competência para a recepção, o processamento, o armazenamento e a análise de dados relacionados à saúde do(a) magistrado(a) ou servidor(a), ou dependentes, violando, portanto a hipótese de incidência constante no inciso VIII do artigo 7º da LGPD, o qual estabelece como obrigatório o tratamento desses dados por profissionais ou serviços de saúde ou autoridade sanitária.

A gravidade dessa distorção é amplificada pela natureza qualificada dos dados envolvidos. Não se trata apenas de dados pessoais comuns, mas de dados sensíveis referentes à saúde, cujo tratamento atrai o regime estrito de proteção do art. 11 da LGPD, vedando o uso de bases legais genéricas.

Nesse contexto, é importante trazer o disposto no art. 13 da Resolução. Este previu a necessidade do pedido de condições especiais de trabalho ser precedido pela análise de perícia técnica ou por avaliação biopsicossocial, realizadas por equipe multiprofissional e interdisciplinar, composta, preferencialmente, por médico(a), psicólogo(a) e assistente social.

Constata-se, portanto, uma incongruência entre os citados artigos pois um define como órgão de primeira remessa à Presidência, estabelecendo a necessidade de juntada de diversos documentos sensíveis pelo requerente, e outro obriga a análise prévia do pedido por equipe técnica competente. A análise preliminar do requerimento, feita por equipe multidisciplinar, deveria suprir a necessidade de reavaliação por parte da autoridade administrativa, o que compatibilizaria o procedimento com o dever de conformidade esperado para o tratamento de dados pelo setor público.

Assim, considerando a interdisciplinaridade entre a ótica da dignidade da pessoa humana trazida nas Resoluções acima e o paradigma constitucional pautado pela EC nº 115, que reconheceu como direito fundamental a proteção de dados pessoais, impera a necessidade de que o cuidado dispensado à concessão de condições especiais de trabalho a magistrado, servidor ou dependente seja estendido, com igual rigor, ao tratamento dos seus dados pessoais, em especial dados sensíveis, durante o trâmite administrativo, assegurando a plena conformidade com os ditames presentes nos diversos normativos já citados.

Dados de saúde como dados sensíveis e os princípios da proteção de dados

Preliminarmente, é imperioso classificar o tratamento de dados previsto na Resolução CSJT nº 421/2025 como de alto risco, nos termos da Resolução CD/ANPD nº 2. Tal classificação decorre da cumulação de fatores críticos: o tratamento de dados sensíveis ou de crianças, adolescentes ou idosos, com o de dados que podem afetar direitos fundamentais dos titulares, a exemplo da igualdade e da não discriminação.

Nesse contexto, oportuno mencionar que a LGPD trouxe, em seu Art. 6º, alguns princípios de observância obrigatória para as atividades de tratamento de dados pessoais, dentre os quais destacamos os da

necessidade, também conhecido como minimização, da prevenção e da segurança.

O primeiro deles estabelece a limitação do tratamento ao mínimo necessário, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação aos propósitos informados ao titular. A sua aplicação estaria sujeita à adoção de requisitos focados na análise quantitativa e qualitativa dos dados tratados, sempre abarcada por propósitos legítimos, específicos e explícitos informados ao titular.

Em relação à necessidade, observa-se que a definição da Presidência como unidade de primeira remessa viola a minimização, pois determina o tratamento de dados pessoais sensíveis sem a observância de propósitos legítimos e específicos para o exercício de sua função administrativa.

Considerando a natureza dos dados constantes no requerimento, exige-se o cumprimento de hipóteses específicas e um maior cuidado do agente de tratamento, posto que um incidente de segurança envolvendo tais informações afeta diretamente a vida, a honra e a intimidade do titular.

Nesse contexto, a LGPD estabelece que a hipótese de tratamento fundada na tutela da saúde é pautada em procedimento exclusivamente realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária. Nessa hipótese, a ausência de consentimento encontra respaldo em duas situações: necessidade de tutelar a saúde e obrigatoriedade de tratamento dos dados por profissionais ou serviços de saúde. Assim, não há margem para o tratamento desses dados pela autoridade administrativa, havendo, portanto, na Resolução 421, clara violação ao exposto no Art. 11, f, da referida Lei.

Na hipótese envolvendo crianças e adolescentes, a norma protetiva traz a incidência de uma tutela reforçada no Art. 14, o qual exige

que o tratamento deva ser realizado em seu melhor interesse, mediante consentimento específico e em destaque por pelo menos um dos pais ou responsável legal. Segundo Botelho e Camargo (2021):

“A possibilidade de tratamento de dado pessoal sensível deverá ser avaliada em cada caso concreto, não sendo possível estabelecer padrões prévios nos quais a manipulação dos dados sensíveis poderá ser feita sem o consentimento, o que exige do profissional de saúde cautela para não praticar conduta em desconformidade com a LGPD.”

Conclui-se, portanto, sob o enfoque pautado no fluxo procedimental, que a exposição de laudos psiquiátricos ou diagnósticos de deficiência de uma criança diretamente ao trâmite burocrático da Presidência constitui uma exposição desnecessária que viola não só o princípio da necessidade, como também o do melhor interesse, transformando o processo administrativo em um vetor de risco à privacidade do menor.

Retomando os princípios destacados acima, a LGPD estabelece que a prevenção é definida como a adoção de medidas aptas a evitar a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais. Tal procedimento é complementado pelo princípio da segurança, que estabelece aos agentes de tratamento o dever de adotar 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 qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito, desde a fase de concepção do produto ou do serviço até a sua execução.

A aplicação destes princípios é de observância obrigatória do Controlador, o qual deverá observar a estrutura, a escala e o volume de suas operações, além da sensibilidade dos dados tratados. Trata-se, portanto, de medidas voltadas para a gestão de riscos, sendo consideradas, nos termos do art. 50 da Lei Geral, regras de boa prática e de governança

a serem implementadas mediante adoção de mecanismos internos de supervisão e de mitigação de riscos relacionados ao tratamento de dados.

Ao estabelecer tais regras, o Controlador leva em consideração a natureza dos dados, o escopo, a finalidade de tratamento, probabilidade de dano ao interesse do titular, a gravidade dos riscos envolvendo um incidente e os benefícios decorrentes de sua utilização.

Todas essas medidas deverão ser materializadas quando da implementação de programa de governança em privacidade, auxiliando, portanto, no desenvolvimento de políticas e salvaguardas adequadas com base em processo de avaliação sistemática de impactos e riscos à privacidade.

Nesse contexto, o fluxo estabelecido na Resolução falha no dever de “Accountability” (Governança), uma vez que deixa de observar critérios normativos estabelecidos para o Controlador, além de criar um conflito de interesses na estrutura administrativa, uma vez que a Presidência acumula cargo de chefia administrativa, com o acesso a documentos que exigem autonomia técnica, além de atuar na representação do Controlador, agente que determina as finalidades do tratamento de dados pessoais pelo Tribunal.

Além disso, o princípio da desconcentração administrativa impõe que as atribuições típicas de controle de dados clínicos sejam exercidas pelas unidades técnicas de saúde, que possuem o dever de sigilo profissional. A remessa direta à Presidência ignora essa repartição interna de competências, gerando um excesso de coleta injustificado perante a autoridade administrativa.

Por fim, a exposição de dados psiquiátricos à autoridade máxima — que decide promoções e funções — gera o fenômeno do “silenciamento” (“efeito chilling”). Tal fenômeno já foi abordado pelo CNJ quando

da aprovação do ato normativo 0000092-36.2022.2.00.0000 de relatoria do Ministro Luiz Fux:

“A temática já é abordada em âmbito internacional, motivo pelo qual a doutrina denominou de chilling effect o uso de mecanismos estatais para dissuadir uma pessoa de exercer direitos. Esse efeito inibitório decorre da incerteza no resultado de litígios e do receio de eventuais consequências negativas decorrentes da aplicação de sanções.”

No contexto da Resolução do CSJT, o magistrado ou servidor, diante dos requisitos criados para o exercício do direito, pode optar por não usufruí-lo para não exporem sua intimidade, o que levaria a um esvaziamento de eficácia da política pública de inclusão, além de viabilizar eventuais situações de assédio ao requerente.

Crítica ao fluxo procedimental do art. 9º e a proposta de Privacy by Design

Ademais, é importante registrar que o princípio da minimização está intrinsecamente ligado aos conceitos de “Privacy by Design” (Privacidade desde a Concepção) e “Privacy by Default” (Privacidade por Padrão).

A definição de “Privacy by Design” abrange um conjunto de parâmetros que estruturam um maior nível de proteção no tratamento dos dados pessoais. Nesse contexto, a atuação proativa insere no contexto de tratamento de dados a melhor forma de evitar que os riscos aconteçam. A adoção de um modelo de privacidade na definição ou no “design” deve estruturar o desenvolvimento do produto ou serviço desde o seu surgimento, na sua integralidade, e não como algo complementar.

O “Privacy by Default” determina que um produto ou serviço deve, por definição, assumir as configurações de privacidade no modo mais restrito possível. Isso implica que a coleta de dados deve ser limitada ao mínimo necessário para o funcionamento básico, sem exigir que o usuário intervenha para proteger seus dados.

Segundo as diretrizes de privacidade do Governo Digital, estratégias como “Separar” e “Ocultar” são essenciais para a segurança da informação. A estratégia de Separar exige que o tratamento seja distribuído em compartimentos; contudo, a centralização do pedido na Presidência (Art. 9º) impede o isolamento dos dados clínicos, permitindo que a autoridade administrativa tenha acesso integral ao prontuário.

Paralelamente, a norma falha na estratégia de Ocultar. A facultatividade do sigilo prevista no § 5º do Art. 9º transfere ao titular o ônus de proteger sua intimidade, quando, pela lógica do “Privacy by Default” (Privacidade por Padrão), o sigilo deveria ser automático e intrínseco ao sistema, garantindo a confidencialidade independentemente de solicitação expressa. Ainda que o procedimento fosse instruído perante uma unidade de saúde, o sigilo deveria ser automático, especialmente por trazer consigo documentos sensíveis, além de fundamentos e da situação fática capaz de demonstrar a necessidade e os benefícios resultantes da concessão de condição especial de trabalho.

Assim, percebe-se que o conceito de “Privacy by Design” também não foi respeitado, uma vez que este sugere que quando as instituições disponibilizarem serviços ou práticas de negócios, as configurações de privacidade deverão ser aplicadas desde a sua concepção, quando do desenvolvimento do fluxo de tratamento. A Resolução deixa de observar a privacidade sob a perspectiva do titular dos dados no surgimento da demanda, além de não utilizar o sigilo como elemento estrutural do fluxo.

Diante dessa lacuna de segurança na norma utilizada como parâmetro deste estudo, emerge como paradigma de adequação a solução

adotada pelo Tribunal da 6ª Região. A Resolução Administrativa TRT6 nº 1/2026, ao regulamentar a matéria, corrigiu a distorção do fluxo original através da aplicação prática do “Privacy by Design”. O referido normativo estabeleceu, em seu Art. 9º, § 9º, uma “barreira de contenção” procedimental, determinando que:

“O PROAD terá tramitação inicial na Divisão de Saúde, em razão da natureza sigilosa dos documentos de saúde, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), cabendo à unidade proceder à instrução inicial e o encaminhamento às demais áreas competentes”.

A inovação trazida pelo TRT-6 materializa a proposta de segregação de funções. Ao estabelecer a Divisão de Saúde como porta de entrada única para documentos clínicos, o Tribunal garante que a Presidência receba apenas o produto final da análise (o parecer de enquadramento), sem a necessidade de manusear diagnósticos detalhados ou laudos psiquiátricos. Tal medida não apenas preserva a competência técnica da equipe multidisciplinar prevista no Art. 13 da Resolução, como também atende ao princípio da minimização, restringindo o acesso aos dados sensíveis estritamente aos profissionais sujeitos ao dever de sigilo funcional de saúde.

Dessa forma, o modelo do TRT-6 demonstra que a eficiência administrativa na concessão de condições especiais é plenamente compatível com o rigor na proteção de dados. A solução não reside na burocratização do acesso, mas na aplicação do “design” preventivo: o requerimento tramita via Unidade de Saúde, que atua como guardião dos dados sensíveis, enviando à instância decisória (Presidência) apenas a conclusão técnica necessária para a motivação do ato administrativo, respeitando-se, assim, a autodeterminação informativa e a dignidade de magistrados e servidores.

Considerações finais

A análise empreendida revela que a proteção de dados pessoais não constitui um óbice à eficiência administrativa, mas sim um pressuposto de validade para a implementação de políticas públicas de inclusão. A tensão inicial observada entre a hierarquia administrativa imposta pela Resolução CSJT nº 421/2025 e a blindagem de dados sensíveis exigida pela LGPD encontra sua resolução na adoção de fluxos procedimentais inteligentes, pautados pela arquitetura da privacidade.

O paradigma estabelecido pela Resolução Administrativa TRT6 nº 1/2026 comprova, empiricamente, que é possível harmonizar o dever de tutela da saúde com o respeito inegociável à dignidade digital do indivíduo. A materialização do “Privacy by Design” no § 9º do art. 9º da referida norma — ao impor a tramitação inicial e exclusiva de documentos médicos perante a Divisão de Saúde — corrige o vício de competência da norma geral e reestabelece a confiança do servidor na instituição.

Conclui-se, portanto, que a verdadeira inclusão não se perfectibiliza apenas com a concessão de direitos, mas com a garantia de um ambiente seguro para o seu exercício. Ao segregar as funções técnicas das decisórias, o Tribunal reafirma seu compromisso com os vetores axiológicos da Constituição, assegurando que, na busca pela igualdade material, não se sacrifique a privacidade, direito fundamental que, em última análise, resguarda a própria essência da condição humana.

Referências

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (Brasil). *Resolução CD/ANPD nº 2, de 27 de janeiro de 2022*. Aprova o Regulamento de Aplicação da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), para agentes de tratamento de pequeno porte. Brasília, DF: ANPD, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cd/anpd-n-2-de-27-de-janeiro-de-2022-376562019>. Acesso em: 30 jan. 2026.

PEREIRA JUNIOR, Mauro Bley. A deficiência pessoal e a resolução CNJ nº 343 de 2020. *Revista jurídica Gralha Azul*, [S. l.], v. 1, n. 14, 2024. DOI: 10.62248/4q0t6934. Disponível em: <https://revista.tjpr.jus.br/gralhaazul/article/view/106>. Acesso em: 23 jan. 2026.

BOTELHO, M. C.; CAMARGO, E. P. do A. A aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados na saúde. *Revista de direito sanitário*, 21, e0021, 2021. Disponível em <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/168023/178494>. Acessado em 30 jan. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 jan. 2026.

BRASIL. *Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 30 jan. 2026.

BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 30 jan. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Resolução CNJ nº 343, de 9 de setembro de 2020*. Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3458>. Acesso em: 30 jan. 2026.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). *Resolução CSJT nº 421, de 22 de setembro de 2025*. Dispõe sobre condições especiais de trabalho para magistrados(as) ou servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave. Brasília, DF: CSJT, 2025.

FEIGELSON, Bruno; SIQUEIRA, Antonio Henrique Albani (coords.). *Comentários à Lei Geral de Proteção de Dados: Lei 13.709/2018*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

GOVERNO DIGITAL. *Estratégias de privacidade: guia de boas práticas*. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/privacidade-e-seguranca/ppd>. Acesso em: 30 jan. 2026.

MARTINS, N. L.; ARAÚJO, W. Condições especiais de trabalho de magistradas(os) e servidoras(os): instrumento de efetivação da igualdade substancial e auxiliar na construção de um direito antidiscriminatório. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 27, n. 2, p. 40-48, 2023. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/578>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. *Resolução Administrativa TRT6 nº 1, de 15 de janeiro de 2026*. Regulamenta as condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) no âmbito do TRT-6. Recife: TRT-6, 2026.

7

O BLOQUEIO DE RENDIMENTOS DO DEVEDOR PARA PENHORA, NA EXECUÇÃO, E A EDIÇÃO DE PRECEDENTE DO TST NA MATÉRIA

Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de Castro

Mestra em Direito Processo e Cidadania pela Universidade Católica de Pernambuco, UNICAP, 2012. Desembargadora do trabalho, TRT21ª e professora do Curso de Direito (Departamento de Direito Privado, Direito Civil, UFRN), aposentada.

Resumo

No presente artigo é analisada a evolução das disposições processuais sobre realização de penhora de rendimentos do devedor, seguindo-se enfoque específico na execução trabalhista, em atenção à tese firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho e os limites do procedimento construtivo. Foi considerado que a finalidade e a natureza dos vencimentos determinam um sopesamento sobre a situação do devedor. Surgiu como conclusão, que foi enfatizada, que a realização dessa penhora está vinculada ao cumprimento de requisitos próprios. O trabalho tem abordagem qualitativa e foi desenvolvido mediante pesquisa doutrinária e jurisprudencial, utilizando-se publicação eletrônica de acórdãos do TST e consulta de obras e artigos sobre a questão.

Palavras-chave: Penhora. Rendimentos. Limites. Dignidade do devedor.

Introdução

A penhora de salários, vencimentos e proventos era vedada no regime processual anterior, que teve vigência entre 1973 e 2014.

A questão da possibilidade, ou não, de penhora de salário, surge com a edição do Código de Processo Civil de 2015 que tem a efetividade como um dos seus pilares. Como diz Teresa Arruda Alvim Wambier, comentando o artigo 4º da codificação, o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional é “o direito não só à sentença de mérito, mas à providência prática que corresponde à efetiva satisfação do autor, como, por exemplo, o pagamento¹”

Com o artigo 833, do CPC, abriu-se a possibilidade da penhora de salários, pois, na redação do dispositivo, constou a impenhorabilidade deles junto com a de outros bens enumerados no mesmo dispositivo legal, mas foi estabelecida exceção. Assim, enquanto a norma anterior definia como absolutamente impenhoráveis, a norma atual com a exclusão do advérbio, tornou relativa a impenhorabilidade dos salários e vencimentos. Com o § 2º complementando a disposição, foi enunciada a exclusão da impenhorabilidade quando a penhora ocorresse para pagamento de prestação alimentícia e de importâncias excedentes a 50 salários-mínimos mensais. Surge, portanto, como norma que enuncia uma exceção, com interpretação restritiva, consoante os princípios da hermenêutica. Todavia, como explica Zanetti Jr. cabe considerar que o processo de execução é voltado para a tutela do crédito e que existe um direito fundamental à tutela processual adequada, efetiva e tempestiva que, no processo de execução serve à tutela do crédito e na execução se

1 WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. *Primeiros comentários ao novo código de processo civil*: artigo por artigo. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2015, p. 61

reveste de tríplice interesse: do credor, na satisfação do crédito, do devedor na menor onerosidade e do interesse público no processo efetivo².

Na interpretação do dispositivo do CPC, o Superior Tribunal de Justiça asseverou que – “ 1. Esta Corte possui entendimento no sentido de que a regra geral da impenhorabilidade dos vencimentos, dos subsídios, dos soldos, dos salários, das remunerações, dos proventos de aposentadoria, das pensões, dos pecúlios e dos montepios, bem como das quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, dos ganhos de trabalhador autônomo e dos honorários de profissional liberal poderá ser excepcionada, nos termos do art. 833, IV, c/c o § 2º do CPC/2015, quando se voltar: (I) para o pagamento de prestação alimentícia, de qualquer origem, independentemente do valor da verba remuneratória recebida;(AgInt no REsp 1407062/MG, Rel. Ministro Luis Felipe Salomão, Quarta Turma, j. 26/2/2019, DJe 8/4/2019)” como já proclama desde a ementa o recente acórdão da Terceira Turma, no julgamento realizado em 22/09/2025, do AREsp 2930988 / SP (AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL 2025/0165166-0), Relator o sr. Ministro Moura Ribeiro.

A norma processual é aplicada em todo o âmbito do Judiciário e, na Justiça do Trabalho, a ampla aplicação das normas do Código de Processo Civil, em atenção ao disposto no seu artigo 15³ determina igualmente que ela seja observada. Durante largo tempo, houve controvérsia a respeito da penhora de salários, vencimentos e proventos nas execuções trabalhistas. As decisões do Tribunal Superior do Trabalho se multiplicaram afirmando a penhorabilidade relativa. A aplicação desse

2 ZANETTI JÚNIOR, Hermes. *Comentários ao Código de Processo Civil (arts. 824 ao 925)*. 2. ed. São Paulo: Thompson Reuters, 2018. (Coleção Comentários ao Código de Processo Civil. v.14, direção: Luiz Guilherme Marinoni. Coordenação: Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero)

3 Art. 15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.

entendimento se tornou assente, com força vinculativa, a partir da decisão do Tribunal Superior do Trabalho, no IRR-075, em abril de 2025. Foi fixada então a tese:

“Tese: Na vigência do Código de Processo Civil de 2015, é válida a penhora dos rendimentos (CPC, art. 833, inciso IV) para satisfação de crédito trabalhista, desde que observado o limite máximo de 50% dos rendimentos líquidos e garantido o recebimento de, pelo menos, um salário mínimo legal pelo devedor.”

Lembra-se o comentário de Augusto César Carvalho, ao dizer que a aplicação dos precedentes não dispensa atividade interpretativa do julgador, pois o precedente é um fato e contém uma norma, “enquanto fato, ou ato decisório, remete à resolução de um caso em particular” e o juiz, ou tribunal, deve aplicá-lo se os fatos e fundamentos jurídicos da causa coincidirem com os que foram levados em consideração na formação da tese jurídica.⁴

Bloqueio e penhora de rendimentos

A medida de bloqueio tem em vista os ganhos do devedor, objetivamente considerados e facilmente demonstráveis e apurados, pois, o pagamento de salário e proventos é documentado. Dessa forma, há sempre um documento que enuncia origem, parcelas e valores, o que simplifica o procedimento probatório. Basta lembrar que os proventos de aposentadoria são registrados em extrato previdenciário com informação dos valores, o que também ocorre quando se trata de entes ou órgãos públicos.

4 CARVALHO. Augusto César Leite de. Aplicação direta, aplicação analógica e afastamento (dos precedentes) por distinção no atual contexto do processo do trabalho. In: PRITSCH, César Zucatti et al (coord.). **Precedentes no processo do trabalho**: teoria geral e aspectos controvertidos. São Paulo: Thompson Reuters, 2020. p. 400-401.

A penhorabilidade restrita incide sobre salários, pensões e pecúlios do devedor e proventos a ele pagos pelos órgãos oficiais ou de previdência privada. A extensão da norma processual civil remete também aos ganhos do trabalhador autônomo e honorários de profissional liberal, igualmente objeto de ressalva à impenhorabilidade, pois o enquadramento da dívida como alimentar é determinante de que haja o mesmo tratamento na penhora dos valores existentes em conta bancária desses profissionais. Anota-se que, em relação ao trabalhador autônomo e ao profissional liberal, a penhora pode ocorrer no valor existente na conta, ocorrendo apenas a ressalva da garantia do valor igual ao salário mínimo. Então, mesmo o valor dentro de cinquenta salários mínimos mensais é passível de penhora para pagamento de prestação alimentícia. O art. 833, § 2º ainda refere às doações feitas para o sustento do devedor e de sua família. Todas essas situações integram o dispositivo legal que está interpretado na tese vinculante.

Destaca-se que, nos vencimentos superiores a cinquenta salários mínimos, a importância excedente já pode ser objeto de penhora por força de lei; todavia, até o limite fixado na norma processual, incide também a tese firmada pelo TST; ou seja, compreende duas fases: penhorabilidade do excesso de 50 salários mínimos e penhorabilidade relativa da importância inferior.

O dispositivo processual estabelece uma penhorabilidade excepcional e restrita. É excepcional porque somente ocorre para viabilizar o pagamento de débitos de natureza alimentar; outros débitos não podem ensejar a penhora de salários, vencimentos e proventos. É restrita porque sujeita a um percentual limitado à metade desses ganhos, de sorte que não alcança a totalidade do valor salarial. Trata-se de dispositivo baseado na ponderação, pois, de um lado se destina a atender ao credor em situação de vulnerabilidade e de outro aquele que recebe verba de natureza alimentar; as situações são diferentes, porque o credor está um grau maior de necessidade e urgência.

A penhora desses créditos tem sua legalidade vinculada à observância do percentual fixado como limite máximo; e à garantia de valor para subsistência do devedor.

A tese firmada no precedente vinculante aponta esses limites de ordem legal para a validade da penhora. Tem o percentual máximo de 50% dos rendimentos líquidos, representados pelo valor resultante após a incidência de descontos obrigatórios como recolhimento previdenciário e tributário, que tem previsão no art. 529, § 3º do CPC expressamente referindo “ganhos líquidos”. E tem o valor mínimo de um salário mínimo a subsistir na conta do devedor por ser considerado destinado à sua subsistência e que tem origem no enunciado constitucional da dignidade da pessoa humana completado com o direito social, fundamental, ao salário mínimo.

Tais limites têm caráter objetivo. Mas, o percentual de desconto comporta variação mediante o exame de outros dados relativos ao devedor para que se situe na conformidade da lei indo até o percentual de 50%. Da mesma forma, a adoção, no verbete, da expressão “pelo menos” ao tratar do recebimento a ser garantido ao devedor, também permite que vá além do salário mínimo legal.

Reprisando o § 2º do art. 833, CPC, essa apuração é feita a cada mês, de modo que deve permanecer, na conta do devedor, o valor igual a um salário mínimo legal. Aqui, cabe um parêntese, pois o salário profissional, que é o mínimo devido ao membro de uma categoria, ou mesmo salário normativo, não é aplicável para verificação do limite mínimo. O valor a considerar será sempre e só o do salário mínimo legal.

É elucidativo constatar que, em julgado sobre a matéria, o procedimento descrito inicia com a penhora do percentual estabelecido em favor do credor e, após, a verificação de o valor líquido recebido pelo

devedor não ficar inferior a um salário mínimo⁵. Trata-se de uma solução diferente e mais adequada; todavia, a tese fixada estabelece que seja observado como base de cálculo o salário líquido.

A partir desses parâmetros, na expedição da ordem de bloqueio, deve, desde logo, haver a indicação, juntamente com o percentual aplicável, da manutenção da reserva do salário mínimo, nos rendimentos salariais ou de proventos, pensões e pecúlios do devedor, do valor correspondente ao salário mínimo. Trata-se de procedimento que reduz percalços processuais, ainda que passíveis de solução por simples petição, fundamentada precisamente na obrigatoriedade da tese vinculante.

Instala-se, porém, dificuldade quando existem outras ordens de bloqueio no salário ou proventos do devedor. Nessas ordens, expedidas em execuções em processos diversos, a garantia do recebimento de salário ou proventos iguais ao salário mínimo, pelo devedor, é de ser preservada. Como são ordens expedidas em processos diversos, são ordens isoladas e, como tal, o processamento é isolado, isto é, em cada uma delas sempre são aplicáveis os dois limites, o de percentual (50%) e o de reserva (valor remanescente igual a pelo menos um salário mínimo).

5 **Tribunal Superior do Trabalho:** “RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE EXEQUENTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. FASE DE EXECUÇÃO. PRETENSÃO DE PENHORA INCIDENTE SOBRE PERCENTUAL DE REMUNERAÇÕES/SALÁRIOS E PROVENTOS DE APOSENTADORIA. POSSIBILIDADE. DECISÃO DE INDEFERIMENTO PROFERIDA NA VIGÊNCIA DO CPC DE 2015. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. RECONHECIMENTO. I. Esta Corte Superior tem decidido que não há ilegalidade na ordem de penhora sobre parte de salário e proventos de aposentadoria exarada na vigência do CPC de 2015, com o fim de satisfazer o crédito trabalhista, dada a sua natureza alimentar, desde que limitada a 50% dos ganhos líquidos do executado (art. 529, § 3º, do CPC de 2015) e o valor líquido auferido pelo executado, após os descontos, não seja inferior a um salário mínimo. II. No caso dos autos, o Tribunal Regional ao entender pela possibilidade de penhora “ se o valor dos salários ou proventos percebidos for superior a cinco salários mínimos, sendo a penhora limitada a 10% sobre o valor líquido recebido ”, prolatou julgamento com violação ao art. 5, II, da Constituição da República. III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento” (RR-185700-19.2006.5.02.0241, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 31/01/2025).

A observância deles pode ser determinada de ofício, pelo Juiz do feito, e igualmente pode ser determinada em razão de iniciativa formal do devedor, por meio de petição, em cada processo, com a devida comprovação, mediante apresentação de dados atualizados relativos à conta bancária e aos rendimentos, isto é, espelhos de pagamento seja de salário, seja de proventos. A consunção dos recursos do devedor, com sucessivas penhoras, pode levar ao momento em que a penhora de proventos seja ilegal, por invadir a reserva de valor igual ao salário mínimo, abaixo do qual nenhuma constrição é cabível.

Nos meses de novembro e dezembro de cada ano, em geral, uma particularidade reclama atenção. Nesses meses, por força da Lei 4090, são pagas as parcelas da gratificação natalina; o mesmo ocorre nos proventos de aposentadoria. Desde logo, cabe advertir que as normas coletivas ou regulamentares que fixam momento diverso, como outro mês do ano ou mês do aniversário do trabalhador, não interferem na natureza da gratificação. Essa verba também está afetada pelo conceito de remuneração; como tal, pode ser alcançada pela penhora, mas está sujeita aos mesmos parâmetros e por isso deve ser tratada isoladamente, recaindo sobre ela os mesmos limites de percentual e de reserva do valor correspondente ao salário mínimo, no caso, 50% do respectivo valor. Assim, o bloqueio para penhora no valor da gratificação natalina deve ter feito, com as mesmas regras do salário, mas em bloqueio específico, embora não exija que haja sua indicação na ordem judicial de bloqueio.

Ainda na análise do procedimento, é necessário um olhar sobre a conta-salário, como prova da origem do valor dos créditos auferidos pelo devedor trabalhista. A conta salário é aberta para o pagamento de salários aos empregados, pelo empregador, ou de vencimentos, soldos, proventos e pensões, pelo ente público. Nessa conta só podem transitar valores referentes à remuneração, salários, gratificação natalina, abono entre outros. A conta salário é disciplinada na Resolução nº 3424, CMN. Assim, o empregado não tem iniciativa para sua abertura, embora possa determinar a transferência dos valores para conta corrente, bancária, e,

em razão das disposições da Resolução nº 4.790/2020, autorizar e cancelar autorização de débitos em conta-salário.

Esse mecanismo não gera, por si só, uma limitação para a apuração da natureza do valor existente na conta bancária e, por conseguinte, dos limites para a constrição regular. A conta salário é aberta pelo empregador, mas como tem limitações para sua movimentação, é, muitas vezes, alterada pelo empregado para conta corrente e o valor do salário migra para ela. A origem do valor é mantida, mas, nessa condição, cabe ao devedor e titular da conta salário e da conta corrente demonstrar a vinculação entre as duas. O ônus da prova sobre a natureza do valor encontrado na conta bancária cabe ao executado, que se desvencilha mediante prova documental. O primeiro e elementar dado a ser comprovado é o valor do salário, mediante documentos fornecidos pelo empregador, ou empregadores, se o devedor tiver mais de um emprego. Em complementação, cabe a ele também demonstrar que houve a transferência entre suas contas, salário e corrente ou que o empregador efetua o pagamento mediante depósito na conta bancária.

Atualmente, com a existência do pix, como meio de pagamento, ocorre esvaziamento da utilização de conta salário. Na utilização do pix para pagamento de salário, a prova sobre a natureza do crédito se torna mais dificultosa e passa a exigir a demonstração do contrato de trabalho e remuneração ajustada. Tudo passa a se situar no âmbito da conta bancária, desaparecendo a prova quanto aos valores da conta salário e aplicando-se a presunção de que todos os valores na conta bancária são livres e penhoráveis amplamente. Por se tratar de presunção, o devedor tem o encargo de afastá-la comprovando a origem dos valores recebidos por meio de pix, mediante a juntada de recibos de salário ou correspondentes.

O bloqueio de salários e proventos tem ainda vicissitudes a enfrentar. O longo período de mais de quarenta anos de vigência do CPC de 1973 cristalizou o entendimento da impenhorabilidade, arrastado pela

nova norma que estabeleceu a impenhorabilidade relativa; há em razão disso, o senso comum sobre a intangibilidade da verba. O parâmetro da questão é o equilíbrio entre dois créditos alimentares: o do reclamante de verbas trabalhistas que não lhe foram pagas oportunamente; e o do reclamado quanto aos salários que percebe. A reserva do mínimo induz uma compatibilização entre as situações.

Conclusão

O verbete vinculante do Tribunal Superior do Trabalho estabelece um marco jurisprudencial sobre a legalidade do procedimento previsto na lei desde 2015. Todavia, há nuances sobre o preenchimento dos seus requisitos autorizadores, e remanescem questões do próprio procedimento, do qual se afigura clara e determinante, a natureza documental.

Referências

CARVALHO, Augusto César Leite de. Aplicação direta, aplicação analógica e afastamento (dos precedentes) por distinção no atual contexto do processo do trabalho. In: PRITSCH, César Zucatti et al (coord.). *Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos*. São Paulo: Thompson Reuters, 2020. p. 400-401.

SOUZA, Tallisson Luiz de. STJ: Impenhorabilidade de até 40 salários mínimos não é mais automática. *Migalhas*, 24 jul. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/435379/stj-impenhorabilidade-de-ate-40-salarios-minimos-nao-e-mais-automatica>

WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. *Primeiros comentários ao novo Código de Processo Civil: artigo por artigo*. São Paulo: Revista do Tribunais, 2015.

ZANETI JÚNIOR, Hermes. *Comentários ao Código de Processo Civil (arts. 824 ao 925)*. 2. ed. São Paulo: Thompson Reuters, 2018. (Coleção Comentários ao Código de Processo Civil. v.14, direção: Luiz

Guilherme Marinoni. Coordenação: Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero)



SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: OS DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS AO DIREITO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Juliana Bárbara Oliveira Cunha

Graduanda em Direito pela Faculdade Anhanguera de Contagem e Estagiária no TRT 3ª Região.

Priscila Marques Guimarães

Graduada em Direito pela Faculdade Pitágoras de Divinópolis; Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (Faculdade Legale); Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário (UIT); Aluna de Disciplina Isolada do PPGD PUC Minas, na linha de pesquisa Trabalho, Democracia e Efetividade; Advogada.

Resumo

A presente pesquisa tem como escopo analisar a subordinação presente nas relações de trabalho digital, com ênfase na subordinação estrutural no espaço das plataformas digitais. Na contemporaneidade, as plataformas digitais prometem liberdade e empreendedorismo individual, contudo, são programadas para reproduzirem mecanismos de vigilância e comando invisíveis, operando uma forma inédita de dominação simbólica: a subordinação algorítmica. Essa modalidade de subordinação, sustentada por sistemas automatizados e infraestrutura em nuvem, desloca o poder diretivo do empregador para estruturas digitais que monitoram, avaliam e distribuem oportunidades de trabalhos e se reconfiguram a

partir da escassez jurídica acerca do tema. A relevância do estudo reside na necessidade de repensar conceitos já consolidados sob a ótica das dinâmicas tecnológicas contemporâneas, bem como na urgência de uma atualização do Direito do Trabalho e da sociologia frente às novas formas de controle e exploração imaterial.

Palavras-chave: Plataformização do trabalho. Subordinação. Tecnologia. Algoritmo.

Introdução

A expansão das tecnologias digitais e a consolidação das grandes corporações de tecnologia, as chamadas *Big Techs*, transformaram radicalmente as formas de produção e de organização do trabalho, presente com a chegada da Indústria 4.0. Nesse contexto, emergiram novas dinâmicas de controle e dependência mediadas por algoritmos, que reconfiguraram o vínculo entre capital e trabalho sob uma aparência de autonomia e flexibilidade em algumas profissões.

Assim, a denominada “subordinação algorítmica” surge no momento em que as plataformas digitais reproduzem mecanismos de vigilância e comando invisíveis, operando uma forma contemporânea de dominação simbólica. Essa modalidade de subordinação se assemelha à subordinação estrutural, reconhecida recentemente como uma nova maneira de exercer a subordinação tradicional.

Sobre subordinação, o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define o empregado como aquele que presta serviços sob dependência, sem, contudo, especificar a natureza dessa dependência. A ausência de qualificação normativa favorece que, no ambiente digital, a subordinação assuma formas híbridas e opacas, nas quais o controle é exercido por interfaces e códigos algorítmicos em vez de ordens humanas diretas.

Delgado (2019, p. 352) nos ensina que a subordinação se manifesta em três dimensões, são elas a clássica, a objetiva e a estrutural. Esta última é a que mais se aproxima do modelo de plataformação, em que o trabalhador integra a lógica empresarial sem contato pessoal com o empregador, mas sujeito às determinações implícitas do sistema automatizado.

Nesse sentido, o presente artigo tem por objetivo analisar as novas formas de subordinação presentes nas relações de trabalho digital e compreender como o poder algorítmico atua como mecanismo de dominação simbólica e econômica, legitimando a dependência do trabalhador por meio de métricas, reputações e discursos de autonomia.

Para alcançar esse objetivo, além desta introdução, o artigo discute: a) o referencial teórico sobre a subordinação jurídica e suas dimensões, com base nas lições de Delgado (2019); b) acerca da “plataformização do trabalho” e o Novo Proletariado de Serviços, com base nos entendimentos de Antunes (2018); c) a perspectiva macroeconômica do tecnofeudalismo (Varoufakis, 2025); d) acerca da Convenção da OIT sobre Trabalho em Plataformas Digitais.

Trata-se de pesquisa qualitativa de natureza bibliográfica e documental, com análise de obras teóricas, artigos científicos, documentos institucionais e normas jurídicas nacionais e internacionais. Conclui-se que a subordinação algorítmica revela uma forma contemporânea de dominação nas relações de trabalho digital, na qual o controle se exerce por meio de sistemas automatizados, métricas e reputações, sob o discurso da autonomia.

Esse cenário impõe a necessidade de releitura crítica da subordinação jurídica e de atualização normativa frente aos desafios do trabalho mediado por plataformas digitais.

A subordinação jurídica e suas dimensões

A relação empregatícia se revela por meio da presença de cinco elementos fático-jurídicos que caracterizam o vínculo de emprego, são eles: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Dentre esses requisitos, a subordinação tem grande relevância para caracterização da relação de emprego, pois é a partir dela que se verifica se a condição do trabalhador é de autônomo ou se está sujeito às ordens deliberadas pelo poder diretivo do empregador. A subordinação está prevista no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e constitui o critério distintivo entre o trabalhador empregado e outras formas de prestação de serviços (Delgado, 2019, p. 397).

De acordo com o dispositivo legal, considera-se empregada “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943).

A etimologia do termo “subordinação” remete-se à ideia de dependência e obediência em relação a uma hierarquia de posições ou valores. A subordinação pode ser compreendida em três dimensões, a clássica, a objetiva e a estrutural. A subordinação clássica decorre do contrato de trabalho, por meio do qual o empregado se compromete a cumprir ordens diretas impostas pelo empregador; a subordinação objetiva corresponde ao alinhamento funcional do trabalhador aos objetivos empresariais; e a subordinação estrutural se verifica quando o empregado está integrado à dinâmica organizacional da empresa, ainda que não receba comandos explícitos (Delgado, 2019, p. 352-354).

Essa reflexão pode ser ilustrada através do trecho de “Os Serões”, de Euclides da Cunha, no capítulo “Servidão Inconsciente”, que descreve a relação entre fazendeiros e vaqueiros no final do século XIX: “O verdadeiro dono, ausente, conhece-lhes a fidelidade sem par. **Não os fiscaliza.** Sabe-lhes, quando muito, os nomes.” (Cunha, 1902, p. 123).

À primeira vista, a ausência de fiscalização poderia sugerir inexistência do vínculo empregatício sob a ótica clássica da subordinação. No entanto, à luz das categorias objetiva e estrutural, na contemporaneidade, seria possível enquadrar a relação descrita por Euclides da Cunha como relação de emprego. Visto que os vaqueiros estavam funcionalmente integrados à atividade econômica, assumindo responsabilidades contínuas e indispensáveis à produção, ainda que sem ordens diretas do “verdadeiro dono ausente”. Assim, apesar da época retratada anteceder a criação da CLT e a própria concepção moderna de emprego, os vaqueiros poderiam ser considerados empregados, dadas as formas de subordinação não clássica que caracterizavam sua atividade.

Essa interpretação se harmoniza com a atualização promovida pela Lei 12.551/2011, que conferiu nova redação ao art. 6º da CLT e incluiu parágrafo único equiparando os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos. Tal alteração incorporou implicitamente as dimensões objetiva e estrutural da subordinação, reconhecendo como subordinados trabalhadores que operam a distância ou submetidos a mecanismos digitais de controle cuja natureza difere da fiscalização presencial tradicional. Portanto, o reconhecimento legal das três dimensões permite a adequação do conceito jurídico de subordinação diante das alterações decorrentes do uso das tecnologias no ambiente laboral (Delgado, 2019, p. 1.069).

Da subordinação estrutural à subordinação algorítmica

A expansão das plataformas digitais inaugurou formas inéditas de controle laboral, dentre as quais se destaca a subordinação algorítmica. O poder diretivo, nesse sentido, vem se estabelecendo a partir da tecnologia algorítmica.

Delgado e Carvalho (2017, p. 43) nos ensinam que os algoritmos são utilizados para administrar, controlar e direcionar o trabalho humano, constituindo uma modalidade específica da subordinação jurídica, apenas mediada por uma nova tecnologia.

Diferente das ordens diretas típicas do modelo taylorista-for-dista por exemplo, o comando passa a operar por parâmetros invisíveis, ou seja, rotas sugeridas, bloqueios, ranqueamentos, métricas de eficiência e sistemas de reputação que definem quem recebe determinadas tarefas, quanto tempo terá para executá-las e quais oportunidades estão disponíveis, ou seja, o trabalhador permanece subordinado, mas a códigos e interfaces que incorporam decisões empresariais em forma de programação.

Nas plataformas digitais, o trabalhador é levado a internalizar a narrativa do empreendedorismo. Reproduz voluntariamente práticas que reforçam sua própria exploração através das ideias de “burguês-de-si-próprio” e “proletário-de-si-mesmo”, em uma visão contemporânea seria então o “empreendedor de si mesmo” (Antunes, 2018, p. 39-40).

Assim, ao acreditar-se livre, o trabalhador submete sua identidade, tempo e energia aos circuitos informacionais da plataforma. Cada desempenho se converte em dado, cada ação é monitorada, classificada e traduzida em índices que determinam sua visibilidade no sistema.

A autonomia torna-se, portanto, um dispositivo simbólico que legitima a sujeição, ou seja, uma “liberdade” que opera como mecanismo de controle, já que os critérios que definem o que é relevante, eficiente ou rentável são estabelecidos unilateralmente pela plataforma.

Essa transformação ocorreu após a consolidação do capitalismo informacional e da digitalização da Indústria 4.0, marcada pelo uso intensivo de tecnologias digitais na gestão do trabalho e no cotidiano populacional, tendo sido impulsionado pelo contexto da pandemia mun-

dial do covid-19 (Antunes, 2024). Observa-se, portanto, a dissolução da subordinação clássica, caracterizada pelo comando direto e presencial.

Neste contexto emerge a subordinação estrutural, que trata-se da situação em que o trabalhador se integra à dinâmica organizacional da empresa, independente da função que exerça (Delgado, 2019, p. 398). É precisamente nessa categoria que se inserem motoristas, entregadores e prestadores de serviço vinculados a aplicativos, pois, embora não recebam instruções pessoais de um superior, são direcionados por algoritmos que monitoram cada etapa da sua atividade e condicionam seu acesso ao trabalho. A máquina diretiva não desaparece, apenas se reconfigura, o poder empresarial torna-se automatizado, distribuído por códigos e interfaces que definem o ritmo, a intensidade e a forma de execução das tarefas.

A subordinação algorítmica pode ser compreendida como a etapa digital da subordinação estrutural, em que o trabalhador é inserido numa lógica produtiva cujas regras ele não controla, onde o poder diretivo deixa de ser exercido por um empregador identificável e passa a ser mediado por sistemas técnicos que repassam as responsabilidades de maneira quase imperceptível. O efeito jurídico é significativo, pois a relação de dependência, marcada pela subordinação, permanece, contudo o vínculo é obscurecido, dificultando o reconhecimento da relação jurídica pelo Direito do Trabalho. Nesse sentido, o desafio contemporâneo consiste em conceituar o comando exercido por algoritmos como comando jurídico. São recursos tecnológicos capazes de gerar responsabilidades trabalhistas e garantir direitos fundamentais, no qual a “ordem” não surge de uma pessoa, mas de uma programação, e isso não elimina, mas transmuta o poder de mando.

A “plataformização do trabalho” e o novo proletariado de serviços

O termo “plataformização do trabalho” refere-se à compreensão de que, na conjuntura atual, a plataforma opera por meio de um inofensivo “aplicativo” operando por meio do *software*, quando na verdade se trata de uma complexa infraestrutura digital que busca disfarçar o assalariamento e vulnerabilizar trabalhadores. Essa concepção abrange não apenas o aplicativo visível no dispositivo móvel, mas toda a lógica econômica, infraestrutural e algorítmica que o sustenta, incluindo elementos de governança, relações de propriedade, modelos de negócios e dinâmicas de coleta e processamento de dados. Diante de tal cenário, percebe-se que ganha forma e intensidade uma nova modalidade de exploração laboral, o “escravo digital” (Antunes, 2018, p. 29), e conseqüentemente o surgimento de um “novo proletariado de serviços”, ou seja, trabalhadores que exercem atividades de perfil informal ou de perfil digital no setor de serviços, marcado pela combinação entre precarização estrutural e captura subjetiva dos trabalhadores, por meio das retóricas do empreendedorismo de si e da flexibilidade.

Discurso amplamente difundido por plataformas como *Uber* e *99*, que convertem a subordinação algorítmica em uma suposta autonomia, estimulando o trabalhador a internalizar e incorporar a lógica da produtividade, da competição e da vigilância contínua de si mesmo, utilizando-se de parâmetros definidos pelos algoritmos, como as métricas, avaliações e sistemas de reputação, para atingir esse fim.

Como preceitua Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, (2021, p. 134), o conceito de “plataformização do trabalho” vai além da associação ao termo “uberização”, tratando-se, portanto, de uma importante discussão acerca da proteção do trabalho digital no âmbito do Direito do Trabalho. No Brasil está em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar nº 12 de 2024 que busca estabelecer que os motoristas de aplicativo sejam considerados, pelas empresas/plataformas interme-

diadoras, como trabalhadores autônomos, além da garantia de direitos previdenciários aos profissionais (Senado Federal, 2025).

Poder algorítmico e violência: o controle invisível

Nas plataformas digitais de trabalho, os algoritmos operam como mecanismos disciplinadores que estruturam, monitoram e regulam a atividade laboral de forma contínua. Conforme observa Maria Cecília Máximo Teodoro, os sistemas de aprendizado de máquina e de classificação automatizada funcionam como dispositivos de vigilância permanente, capazes de rastrear cada ação do trabalhador, estabelecer padrões de desempenho e produzir ranqueamentos que condicionam o acesso às oportunidades (Teodoro; Machado, 2020, p. 51-68). O controle realizado pelas plataformas não é apenas disciplinar, mas sim imposição para que o trabalhador faça parte do contexto. Contudo, resta claro que não é apenas uma possibilidade negociável e sim um critério para manutenção do vínculo para com a plataforma.

Assim, “A Síndrome de Patrão” (Teodoro; Mello; Nunes, 2017, p. 15-24), ao promover a retórica da autonomia e do autoempresendedorismo, contribui para legitimar essa vigilância ao sugerir que a manutenção de boas métricas é responsabilidade exclusiva do indivíduo. Tal discurso reforça a internalização das exigências algorítmicas como critérios naturais e meritocráticos, ocultando o caráter estruturalmente assimétrico da classificação. A estrutura algorítmica das plataformas produz um mecanismo de dominação cuja eficácia depende da adesão subjetiva dos próprios trabalhadores, que passam a reconhecer como legítimos os critérios que os classificam e hierarquizam. No contexto do trabalho digital, essa adesão manifesta-se na disposição dos trabalhadores de ajustar continuamente seu comportamento às exigências técnicas inscritas nos algoritmos.

Esse processo é intensificado pela narrativa empresarial identificada no texto “A Síndrome de Patrão”, segundo a qual o sucesso profissional depende exclusivamente do esforço individual, enquanto eventuais fracassos decorrem de falta de empenho ou de desempenho inadequado. Tal discurso reforça a internalização das exigências algorítmicas ao transformar o cumprimento das métricas em dever moral do trabalhador, promovendo uma lógica em que a exploração é naturalizada como autossuperação (Teodoro; Mello; Nunes, 2017, p. 15-24).

Em serviços de transporte e entrega, pequenas variações na nota atribuída pelos usuários podem significar a diferença entre receber corridas em horários de maior demanda ou permanecer longos períodos sem chamadas, o que constitui forma de regulação indireta, mas altamente eficaz.

Assim, trabalhadores são levados a intensificar seu ritmo de trabalho, manter padrões elevados de responsividade e evitar comportamentos que possam resultar em avaliações negativas, ainda que tais exigências derivam de parâmetros algoritmos unilateralmente definidos. No ambiente das plataformas, tal naturalização ocorre quando os trabalhadores interpretam ranqueamentos e bloqueios como consequências pessoais, e não como parte de um regime de controle invisível que organiza o campo digital do trabalho.

Diante do exposto, constata-se que o poder algorítmico exercido pelas plataformas digitais configura uma forma contemporânea de controle invisível, cuja eficácia decorre da combinação entre vigilância permanente, classificação automatizada e responsabilização individual do trabalhador.

Ao se apresentar sob a retórica da autonomia e do autoempresendedorismo, esse modelo de gestão oculta a assimetria estrutural que marca a relação entre plataforma e trabalhador, promovendo a internalização das métricas algorítmicas como critérios naturais de mérito e desempe-

no. A adesão subjetiva às exigências técnicas, reforçada pela ameaça constante de ranqueamentos desfavoráveis e bloqueios, evidencia que a violência não se manifesta de forma direta, mas por meio de mecanismos sutis de coerção que induzem à intensificação do trabalho e à auto vigilância contínua.

Assim, o controle algorítmico revela-se não apenas como instrumento de organização do trabalho digital, mas como uma forma de dominação que impacta a autonomia real, a dignidade e as condições subjetivas dos trabalhadores inseridos nas plataformas.

Tecnofeudalismo e a economia da atenção

A literatura recente tem apontado que a dinâmica econômica do capitalismo de plataformas não pode ser compreendida apenas pelos marcos tradicionais da exploração salarial. Como demonstra Yanis Varoufakis, 2025, o tecnofeudalismo inaugura um regime no qual o valor econômico deriva fundamentalmente da captura contínua de dados, atenção e engajamento emocional dos usuários, os “servos da nuvem”. Sujeitos trabalham gratuitamente ao fornecer rastros comportamentais que alimentam a infraestrutura proprietária das plataformas, constituindo “uma nova servidão digital baseada na expropriação da identidade e da atenção” (Varoufakis, 2025). Essa extração de valor não depende da compra de força de trabalho, mas da apropriação exclusiva das interações cotidianas, que são convertidas em mercadoria informacional e vendidas no mercado global. Assim, o poder das plataformas reside em transformar presenças *online*, através das curtidas, cliques, tempo de permanência, rotas de deslocamento, em renda privada, operando como verdadeiros “senhores digitais” (Varoufakis, 2025), capazes de impor unilateralmente as regras de acesso, participação e remuneração.

Diferentemente das empresas capitalistas tradicionais, que extraem valor pela compra da força de trabalho, as plataformas obtêm ren-

da pelo simples fato de terem o monopólio da infraestrutura, operando como instâncias privadas de autorização e acesso, onde a apropriação econômica desloca-se da produção para a circulação, instaurando um regime no qual “a renda digital substitui o lucro como forma dominante de acumulação” (Varoufakis, 2025).

O tecnofeudalismo se sustenta na apropriação simultânea da atenção e da produção simbólica gratuita dos usuários, convertendo cada gesto digital, sendo por presença (aplicativos e sistemas de vigilância *online*), cliques, avaliações, em fluxo contínuo de valor econômico. Varoufakis explica que “os servos das nuvens trabalham gratuitamente para os senhores feudais digitais ao fornecer dados, atenção e afetos” (Varoufakis, 2025), caracterizando uma modalidade de trabalho invisível que se confunde com a própria experiência de navegação e conexão permanente, incorporadas de forma sutil e indesejável pelo usuário. O tempo de permanência dentro das plataformas não apenas amplia o volume de dados extraídos, mas também gera visibilidade, reputação e conteúdo que enriquecem as empresas, sem que haja remuneração correspondente.

Essa captura simbólica aprofunda a dependência, uma vez que “cada plataforma detém um aspecto de nossa identidade e exerce vigilância constante” (Varoufakis, 2025), transformando a atenção em recurso privatizado, extraído do trabalhador até o que ele possui de mais íntimo, os seus desejos e identidade.

Tinti Neta (2021, p. 258–270) demonstra que o funcionamento das plataformas impõe ao trabalhador-usuário a necessidade de disponibilidade permanente, responsividade imediata e presença constante como condição para acesso à renda (Tinti Neta, 2021, p. 258–270). De modo convergente, Oliveira (2021) descreve essa lógica como um regime de “dependência econômica estrutural”, no qual a subsistência do trabalhador depende da adesão contínua às exigências algorítmicas e às regras de uso impostas pelos detentores da infraestrutura digital, que não se vive mais sem esse acesso. Assim, atenção e produção simbólica articulam-se como

pilares da nova extração de valor e capital, em que motoristas, entregadores e micro prestadores tornam-se agentes de um fluxo ininterrupto de dados e reputação que alimenta a renda dos proprietários da nuvem.

Para Tinti Neta (2021, p. 258–270), a atividade nas plataformas forma um ciclo permanente de dependência, no qual a remuneração está condicionada à manutenção de métricas positivas e à constante responsividade exigida pelo sistema. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2021) acrescenta que a lógica da subordinação algorítmica se estrutura sobre “pressões contínuas para cumprir parâmetros digitais que o trabalhador não controla”, revelando que a extração de valor não cessa, pois deriva da própria permanência no sistema. Assim, tempo, reputação e dados se convertem em formas de renda que revertem exclusivamente aos proprietários da infraestrutura, consolidando um modelo de dependência global no qual trabalhadores, consumidores e produtores de conteúdo tornam-se contribuintes involuntários da acumulação nos feudos digitais.

Desse modo, o tecnofeudalismo articula-se diretamente ao fenômeno da subordinação algorítmica: a dependência global da nuvem e a centralização do controle tecnológico criam um ambiente em que o trabalhador-consumidor-produtor-de-dados se torna simultaneamente súdito e fornecedor de valor. Trata-se de uma forma de poder difuso, invisível e globalizado, que transforma a economia digital no eixo estruturante das novas dependências contemporâneas.

A convenção internacional proposta pela OIT sobre trabalho em plataformas digitais

A 113ª Conferência Internacional do Trabalho marcou um ponto de inflexão no reconhecimento global da necessidade de regular o trabalho mediado por plataformas digitais.

A futura Convenção internacional ora proposta em sede de conferência, pretende impor a obrigação de transparência algorítmica, como forma de garantir as informações adequadas e claras sobre o uso de sistemas automatizados para “monitoramento ou avaliação do trabalho ou para a tomada de decisões relacionadas ao trabalho” e sobre o impacto desses sistemas “nas condições de trabalho ou no acesso ao trabalho” (Loguercio; Giorgi, 2025). Outro ponto reiterado pela CUT ao destacar que o maior desafio global será garantir que os algoritmos “não reforcem desigualdades históricas” (CUT, 2024), seria a impossibilidade de qualquer forma de discriminação resultante de decisões algorítmicas, seja na remuneração, seja no acesso às corridas, tarefas ou entregas.

Outro eixo estruturante da Convenção é a exigência de revisão humana das decisões automatizadas, tendo em vista as penalidades sofridas pelos trabalhadores, como bloqueios e ordens de visibilidade, uma vez que comprometem a renda e a possibilidade de melhoria do cidadão. Como registrado: as plataformas devem assegurar “a revisão de qualquer decisão que resulte na recusa de pagamento, ou na suspensão ou desativação das suas contas” (Loguercio; Giorgi, 2025). Trata-se de avanço normativo fundamental, pois responde diretamente ao fenômeno descrito por Tinti Neta (2021, p. 258–270), segundo o qual a desativação unilateral de contas representa forma contemporânea de punição privada, marcada por assimetria extrema de poder, embora desconhecido.

Do ponto de vista institucional, a Convenção articula-se de modo complementar com a Recomendação da OIT, que aprofunda temas não esgotados no texto normativo, incluindo direitos sindicais, remuneração mínima equivalente ao salário mínimo legal e parâmetros sobre jornada. Conforme registrado na Recomendação, pretende-se assegurar “que a remuneração recebida pelos trabalhadores de plataformas digitais seja pelo menos equivalente ao salário mínimo [...] de outros trabalhadores em situação comparável” (Loguercio; Giorgi, 2025). A OIT alerta que a precarização tende a se agravar em contextos marcados por informalidade estrutural, baixa capacidade regulatória e intensa dependência

econômica das plataformas (Convergência Digital, 2024). Rosa Tinti Neta (2021, p. 258–270) reforça esse ponto ao observar que “a vulnerabilidade dos trabalhadores de plataformas digitais se insere numa já fragilizada rede de proteção trabalhista” no Brasil.

Por fim, a Convenção evidencia uma tensão crescente entre o ritmo acelerado dos processos tecnológicos e a capacidade do Direito de acompanhá-los. Enquanto as plataformas digitais se consolidam como infraestruturas privadas globais, aptas a estabelecer regras transnacionais de contratação, gestão e remuneração, o ordenamento jurídico permanece majoritariamente fragmentado e limitado por fronteiras territoriais, o que dificulta respostas normativas eficazes frente à gestão algorítmica.

Em síntese, a Convenção da OIT inaugura um paradigma normativo necessário, porém ainda insuficiente diante da complexidade do poder algorítmico global. Embora avanços como a proteção contra discriminação automatizada, a exigência de revisão humana de decisões, a tutela de dados pessoais e a limitação de desativações arbitrárias representem conquistas relevantes, sua efetividade permanece condicionada à construção de mecanismos de coordenação jurídica internacional e à pressão política capaz de reduzir a assimetria estrutural entre trabalhadores e corporações digitais.

Considerações finais

A subordinação jurídica pode ter ganhado novas formas ao longo do tempo, mas sua essência permanece existindo. O trabalhador de plataforma apenas se deslocou para um espaço de controle mais sutil, menos explícito, porém profundamente eficaz em sua essência. A submissão agora opera por meios subjetivos, mediados por algoritmos que não precisam de ordens diretas para impor rotinas, hierarquias e dependências. Trata-se de um poder “vindo das nuvens”, abstrato e descentralizado, que

se legitima justamente porque está incorporado a sistemas digitais que jamais se desconectam.

Esse ambiente, alimentado por contratos de adesão e por decisões automatizadas que o próprio usuário não tem condições de compreender, já que não sabe onde se localiza, quem controla ou como processa suas informações e dados, precariza não apenas o trabalhador, mas também o próprio Direito. O labor passa a ser moldado por métricas e exigências que ignoram limites humanos e seguem apenas a lógica de uma máquina que calcula, mas não sente, denominada algoritmos. Assim, o indivíduo se vê incapaz de romper com a rede da qual depende para sobreviver: é dela que vem sua renda, sua alimentação, suas oportunidades, sua permanência simbólica na sociedade.

Esse novo cenário gera um *habitus* totalmente distinto, no campo digital, que possui uma fidelização permanente e quase irreversível. A promessa de autonomia, atualmente amplificada por discursos de empreendedorismo e meritocracia, esconde os mecanismos de seleção e exclusão aos quais esses trabalhadores estão submetidos, muitas vezes sem perceber.

A pesquisa aqui desenvolvida busca exatamente recolocar o trabalhador no centro da análise, longe da ficção contemporânea do “patrão de si mesmo”. Ao revelar que a liberdade prometida pelas plataformas pode funcionar como forma de servidão, evidencia-se a urgência de regulamentação. Sem uma atuação firme do Estado Democrático de Direito, mantém-se a aparência de escolha individual enquanto se expande, silenciosamente, o poder de estruturas que acumulam aquilo que há de mais valioso hoje: dados.

Talvez este seja o maior desafio do nosso tempo, em equilibrar inovação tecnológica, proteção social e limites éticos à atuação das plataformas digitais. Afinal, embora os nomes e as formas mudem, as estruturas essenciais permanecem. Compreender essas mutações e propor

caminhos jurídicos para equilibrá-las, é o que move este trabalho e o que se espera do Direito daqui em diante.

Referências bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Editora Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. *As plataformas digitais e suas origens*. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2024/10/01/as-plataformas-digitais-e-suas-origens/>. Acesso em: 26 nov. 2025.

BAPTISTELLA, Camilla Voigt. “Uma pontuação que eu não sei de onde é”: reflexões da classificação algorítmica no trabalho de entregadores de um aplicativo de delivery. *Anais da VIII Reunião de Antropologia da Ciência e da Tecnologia*, p. 1387-1401, 2021.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: Rio de Janeiro de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 de nov. 2025.

BRASIL. Senado Federal. *Sem consenso, regulação de motoristas de aplicativo é desafio para o congresso*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2025/05/sem-consenso-regulacao-de-motoristas-de-aplicativo-e-desafio-para-o-congresso#:~:text=O%20PLP%2012/2024%2C%20atualmente,hor%C3%A1rios%20e%20jornadas%20de%20trabalho>. Acesso em: 28 de nov. de 2025.

BITARÃES, Ana Cecília. Dos “empregados” autônomos: implicações da flexibilização do trabalho no Brasil. In: VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, 2024. Disponível em: <https://site.conpedi.org.br/publicacoes/v38r977z/bdt3ne7q/9W90rBIVj6n58TfR.pdf>. Acesso em: 29 de nov. de 2025.

CONVERGÊNCIA DIGITAL. *OIT alerta para precarização do trabalho nas plataformas digitais*. 2024. Disponível em: <https://convergenciadigital.com.br/mercado/oit-alerta-para-precarizacao->

[do-trabalho-nas-plataformas-digitais/](#). Acesso em: 30 de nov. 2025.

CUNHA, Euclides da, *Os Sertões*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Darcy Ribeiro, 2013.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (Brasil). *Convenção sobre trabalho por apps avança: regulação de algoritmos será desafio*. 2024. Disponível em <https://www.cut.org.br/noticias/oit-convencao-sobre-trabalho-por-apps-avanca-regulacao-de-algoritmos-sera-desafio-df88>. Acesso em: 30 de nov. 2025.

LOGUERCIO, José Eymard; GIORGI, Fernanda Caldas. A 113ª Conferência Internacional do Trabalho e a regulamentação do trabalho na economia de plataformas. *Migalhas*, 3 jul. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/433880/113-conferencia-e-a-regulacao-do-trabalho-em-plataformas>

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A dependência econômica nas plataformas digitais. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 53-71, jul./dez. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/208255/2020_oliveira_murilo_dependencia_economica.pdf?sequence=1. Acesso em: 28 de nov. 2025.

TEODORO, María Cecília Máximo; MELLO, Roberta Dantas de; NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues. A síndrome de patrão. *Migalhas*, p. 15-24, 4 maio 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-05.pdf>. Acesso em: 28 de nov. 2025.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; MACHADO, Marina Mercante Albuquerque. *O uso de sistemas de algoritmos inteligentes e os impactos no mercado de trabalho feminino*. In: SOUZA JR., João Alves de et al. (org.). *Reflexões Século XXI: direito, economia, saúde e cidadania*. 1. ed. Belo Horizonte: Cooperativa de Trabalho Universidade Livre, 2020. p. 53-70.

TINTI NETA, Rosa Fatorelli. Trabalho via plataformas digitais: a nova morfologia do trabalho e a sua necessária regulação. In: PORTO, Noemia; LOURENÇO FILHO, Ricardo; CONFORTI, Luciana

Paula (org.). *Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais*. Brasília, DF: ENAMATRA, 2021. p. 258–270.

VAROUFAKIS, Yanis. *Tecnofeudalismo*. Tradução de Erika Nogueira Vieira. São Paulo: Planeta do Brasil, 2025. E-book. Acesso em: 29 de nov. 2025.

9

PEJOTIZAÇÃO NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE: AUTONOMIA DA VONTADE, LIMITES JURÍDICOS E INSEGURANÇA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Gabriel Pinfildi Damasceno

Tecnólogo em Gestão Empresarial (FATEC-Catanduva), com MBA em Gestão de Processos e pós-graduações em Gestão de Saúde e em Micropolítica da Gestão e Trabalho em Saúde. Profissional registrado no Conselho Regional de Administração de São Paulo (CRA-SP nº 6-005760). Atua como consultor em gestão administrativa, financeira e prestação de contas de contratos de saúde e terceiro setor.

Resumo

O presente artigo analisa a pejotização na contratação de profissionais de saúde, especialmente médicos e dentistas, examinando os limites da autonomia da vontade e os impactos jurídicos decorrentes dessa forma de organização do trabalho. Partindo do contexto de ampliação dos modelos de contratação por pessoa jurídica, impulsionados por razões econômicas, fiscais e administrativas, o estudo investiga as principais estruturas adotadas — como pessoa jurídica unipessoal, cooperativas e sociedades em conta de participação — e suas repercussões no âmbito do Direito do Trabalho. Discute-se a tensão entre a forma jurídica esco-

lhida e a realidade da prestação laboral, à luz dos princípios da primazia da realidade, da proteção ao trabalho e da liberdade econômica. O artigo também aborda os efeitos da pejetização sob as perspectivas de curto, médio e longo prazo para os trabalhadores, considerando a supressão de direitos típicos da relação celetista e os riscos de precarização. Por fim, examina-se o posicionamento recente do Supremo Tribunal Federal acerca da suspensão nacional de processos envolvendo pejetização, destacando os reflexos dessa orientação para a segurança jurídica das organizações contratantes e para a tutela dos profissionais de saúde. Utiliza-se metodologia de natureza qualitativa, com base em pesquisa bibliográfica, análise legislativa e exame da jurisprudência constitucional e trabalhista.

Palavras-chave: Pejetização. Relação de trabalho. Autonomia da vontade. Subordinação jurídica. Segurança jurídica.

Introdução

A pejetização dos profissionais de saúde, especialmente médicos e dentistas, consolidou-se nas últimas décadas como um dos fenômenos mais relevantes e controvertidos das relações de trabalho no setor. Longe de se apresentar de forma homogênea, tal prática manifesta-se por meio de múltiplas estruturas jurídicas — como a contratação por pessoas jurídicas unipessoais, cooperativas médicas e sociedades em conta de participação (SCP) —, cada qual com implicações distintas no plano trabalhista, empresarial e tributário. A doutrina trabalhista tem assinalado que a análise desses modelos não pode se restringir à forma jurídica eleita, devendo considerar a realidade concreta da prestação dos serviços, à luz do princípio da primazia da realidade (Delgado, 2020; Garcia, 2021).

No âmbito das organizações sociais de saúde, hospitais privados e entidades executoras de políticas públicas, observa-se que a contratação de médicos e dentistas por meio de pessoas jurídicas unipessoais — geralmente sociedades limitadas constituídas exclusivamente para a prestação dos serviços — estabelece uma relação jurídica direta entre o tomador

e a empresa do próprio profissional. Embora formalmente caracterizada como relação civil ou empresarial, a doutrina adverte que a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador, por si só, não é suficiente para afastar a incidência do Direito do Trabalho quando presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, notadamente a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação (Barros, 2016; Sússekind *et al.*, 2005).

De outro lado, verifica-se a adoção crescente de modelos intermediados, nos quais o tomador dos serviços celebra contrato com uma pessoa jurídica de maior complexidade organizacional — como cooperativas médicas ou sociedades em conta de participação — responsável por gerir e alocar a força de trabalho especializada. Nesses arranjos, o vínculo jurídico direto do hospital ou da organização social limita-se à empresa intermediadora, a qual, por sua vez, estrutura internamente suas relações com os médicos e dentistas, seja na condição de cooperados, sócios participantes ou prestadores vinculados por contratos civis. A literatura jurídica reconhece que tais modelos são, em abstrato, lícitos, mas ressalta que seu uso deve ser examinado com cautela, especialmente quando a prestação pessoal de serviços se revela elemento central da relação (Martins, 2021; Nascimento, 2013).

Essa pluralidade de formas contratuais suscita questionamentos relevantes quanto aos limites da autonomia da vontade e à efetiva distribuição dos riscos da atividade econômica. Conforme leciona Alice Monteiro de Barros, a autonomia privada no contrato de trabalho não se equipara à autonomia civil clássica, uma vez que a desigualdade estrutural entre as partes impõe restrições à liberdade de contratar, sob pena de legitimar formas indiretas de precarização das relações laborais (Barros, 2016). Tal advertência revela-se particularmente pertinente no setor da saúde, marcado por elevada especialização técnica, dependência econômica e inserção funcional do profissional na dinâmica organizacional do tomador dos serviços.

O debate ganha maior complexidade diante do expressivo volume de demandas judiciais que discutem o reconhecimento de vínculo empregatício em contratações formalmente estruturadas como pejetização, bem como da recente atuação do Supremo Tribunal Federal no sentido de suspender nacionalmente processos dessa natureza. A intervenção da Corte Constitucional evidencia a preocupação institucional com a insegurança jurídica gerada pela multiplicidade de decisões e pela ausência de parâmetros normativos claros sobre os limites da contratação por pessoa jurídica, sem que isso implique, contudo, a negação da relevância do princípio da primazia da realidade e da proteção ao trabalho (Brasil, 2023).

Diante desse cenário, o presente artigo propõe analisar criticamente a pejetização dos profissionais de saúde a partir de suas diferentes formas jurídicas — pessoa jurídica unipessoal, cooperativas médicas e sociedades em conta de participação —, examinando os limites da autonomia contratual, os riscos de desvirtuamento desses modelos e os impactos sistêmicos para trabalhadores, tomadores de serviços e para o sistema de justiça. Busca-se, assim, contribuir para uma reflexão equilibrada entre liberdade econômica, proteção do trabalho e segurança jurídica, especialmente em um setor sensível e estratégico como o da saúde.

As formas contemporâneas de contratação de médicos e dentistas no setor da saúde

A reorganização das relações de trabalho no setor da saúde acompanha transformações econômicas e regulatórias que ampliaram o uso de arranjos contratuais não celetistas para a prestação de serviços médicos e odontológicos. A literatura aponta que a crescente complexidade da gestão hospitalar e a pressão por eficiência impulsionaram modelos empresariais voltados à flexibilização da contratação de profissionais altamente especializados, sem que isso implique, necessariamente, a desca-

racterização do trabalho subordinado quando presentes seus elementos fático-jurídicos (Delgado, 2020).

Pessoa jurídica unipessoal: a personalização da empresa como forma de contratação

A contratação por meio de pessoa jurídica unipessoal — frequentemente sociedades limitadas constituídas exclusivamente para a prestação de serviços pelo próprio profissional — tornou-se uma prática recorrente em hospitais e entidades executoras de políticas públicas de saúde. Nesse modelo, o vínculo jurídico estabelece-se formalmente entre o tomador dos serviços e a empresa do médico ou dentista, o que desloca a relação para o campo civil-empresarial. Contudo, a doutrina trabalhista adverte que a simples interposição de pessoa jurídica não tem o condão de afastar a incidência do Direito do Trabalho quando a prestação se dá de forma pessoal, contínua e integrada à organização do tomador (Garcia, 2021).

Como observa Sérgio Pinto Martins, “a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador não afasta, por si só, a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego, sendo imprescindível a análise da realidade fática da prestação de serviços” (Martins, 2021). Assim, quando a empresa unipessoal funciona apenas como veículo formal de contratação, a distinção entre empresário e trabalhador tende a se esvaziar, reacendendo o debate sobre a primazia da realidade.

Cooperativas médicas: licitude formal e função histórica

Outro modelo amplamente utilizado no setor da saúde é o das cooperativas médicas. Amparadas pelo texto constitucional e pela legislação específica do cooperativismo, tais entidades possuem função histórica relevante na organização do trabalho médico, especialmente em regiões com escassez de profissionais ou elevada demanda por serviços especializados. A doutrina administrativa e trabalhista reconhece a licitude do

cooperativismo quando observado seu regime próprio, baseado na adesão voluntária, na gestão democrática e na ausência de subordinação típica (Nascimento, 2013).

Entretanto, a jurisprudência trabalhista tem reiterado que a forma cooperativa não pode ser utilizada como instrumento de mera intermediação de mão de obra. Conforme leciona Arnaldo Süssekind, “o cooperativismo autêntico não se confunde com a simples colocação de trabalhadores à disposição de terceiros, sob pena de desvirtuamento de sua finalidade e incidência das normas trabalhistas” (Süssekind *et al.*, 2005). Nessa linha, a análise do funcionamento concreto da cooperativa torna-se essencial para verificar se há efetiva autonomia coletiva ou se o modelo opera como fachada jurídica.

Sociedade em Conta de Participação (SCP): forma societária e prestação pessoal do trabalho

Mais recentemente, observa-se a adoção de sociedades em conta de participação como instrumento de organização da prestação de serviços médicos e odontológicos. Prevista no Código Civil, a SCP caracteriza-se pela existência de um sócio ostensivo, que atua em nome próprio, e de sócios participantes, que contribuem para a atividade e partilham seus resultados. Em abstrato, trata-se de figura lícita e amplamente utilizada por razões empresariais e tributárias (Justen Filho, 2016).

No contexto da saúde, contudo, a SCP tem assumido contornos específicos: médicos e dentistas figuram formalmente como sócios participantes, mas sua remuneração decorre diretamente da prestação pessoal de serviços, geralmente vinculada à produção ou à carga de trabalho. Se não houver trabalho, não há percepção de valores. Tal característica desloca o foco da relação do investimento e do risco empresarial para a atividade laboral propriamente dita, o que exige cautela na análise jurídica.

Nesse sentido, a doutrina alerta que a forma societária não é suficiente para neutralizar a incidência do Direito do Trabalho quando a realidade demonstra prestação pessoal, habitual e economicamente dependente. Como destaca Alice Monteiro de Barros:

A autonomia privada, no âmbito das relações de trabalho, não pode ser compreendida nos mesmos moldes da autonomia contratual civil. A desigualdade estrutural entre as partes impõe limites à liberdade de contratar, de modo que a manifestação de vontade do trabalhador deve ser interpretada à luz da realidade social e econômica em que se insere a prestação de serviços, sob pena de legitimar formas indiretas de precarização do trabalho (Barros, 2016, p. 287).

A utilização da SCP como técnica de contratação do trabalho médico, portanto, não é ilícita em si, mas pode revelar tensões relevantes entre a forma jurídica eleita e a realidade da prestação dos serviços, especialmente quando a participação societária assume caráter meramente instrumental.

Considerações parciais

A análise das formas contemporâneas de contratação de médicos e dentistas evidencia que a pluralidade de modelos jurídicos — pessoa jurídica unipessoal, cooperativas e sociedades em conta de participação — não elimina a necessidade de exame crítico da realidade fática. Independentemente da roupagem formal adotada, permanece central a verificação dos elementos estruturantes da relação de trabalho, sob pena de deslocar para o trabalhador e para o tomador dos serviços riscos que o ordenamento jurídico busca equilibrar.

Autonomia da vontade e seus limites nas contratações de profissionais de saúde

A autonomia da vontade é frequentemente invocada como fundamento para legitimar a contratação de médicos e dentistas por meio de pessoas jurídicas, cooperativas ou estruturas societárias mais complexas. Sob essa perspectiva, sustenta-se que profissionais altamente qualificados deteriam plena liberdade para definir a forma jurídica de sua inserção no mercado, assumindo os riscos e benefícios inerentes à opção empresarial. Contudo, a doutrina trabalhista adverte que a autonomia privada, no âmbito das relações de trabalho, não pode ser analisada de maneira abstrata ou desvinculada do contexto econômico e organizacional em que a prestação de serviços se realiza (Delgado, 2020).

Alice Monteiro de Barros destaca que a autonomia da vontade no contrato de trabalho é estruturalmente limitada pela desigualdade material entre as partes. Mesmo em atividades intelectuais ou de elevada especialização, como a medicina e a odontologia, a liberdade contratual encontra restrições quando a inserção do profissional ocorre em uma organização produtiva alheia, que define padrões, rotinas, fluxos e condições de execução do serviço (Barros, 2016). Assim, a qualificação técnica do trabalhador não elimina, por si só, a possibilidade de subordinação jurídica ou estrutural.

Nesse sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia observa que a utilização de contratos civis ou empresariais para disciplinar relações de trabalho deve ser examinada com cautela, sob pena de se admitir que a forma jurídica prevaleça indevidamente sobre a realidade fática. Para o autor, a autonomia contratual não autoriza a renúncia prévia a direitos trabalhistas nem afasta a incidência das normas protetivas quando configurados os elementos caracterizadores da relação de emprego (Garcia, 2021). Tal advertência revela-se particularmente relevante nas contratações de profissionais de saúde, nas quais a pessoalidade e a continuidade da prestação são traços recorrentes.

A crítica à autonomia meramente formal é aprofundada por Maurício Godinho Delgado, ao afirmar que a subordinação contemporânea pode manifestar-se de maneira menos visível, porém igualmente eficaz, por meio da inserção funcional do trabalhador na dinâmica organizacional do tomador dos serviços. Ainda que inexistam ordens diretas ou controle ostensivo, a dependência econômica e a integração estrutural podem comprometer a liberdade decisória do profissional, relativizando a ideia de escolha autônoma (Delgado, 2020).

Nesse ponto, a doutrina clássica oferece contribuição relevante. Amauri Mascaro Nascimento já advertia que a autonomia privada, quando analisada fora do contexto social, pode converter-se em instrumento de legitimação de desigualdades. Para o autor, a liberdade contratual não se confunde com liberdade econômica real, sobretudo quando o trabalhador depende da relação para sua subsistência e não dispõe de alternativas equivalentes no mercado (Nascimento, 2013).

Essa compreensão é bem sintetizada por Alice Monteiro de Barros, em passagem que se mostra particularmente elucidativa para o debate em exame:

A autonomia privada, no âmbito das relações de trabalho, não pode ser compreendida nos mesmos moldes da autonomia contratual civil. A desigualdade estrutural entre as partes impõe limites à liberdade de contratar, de modo que a manifestação de vontade do trabalhador deve ser interpretada à luz da realidade social e econômica em que se insere a prestação de serviços. A prevalência absoluta da forma contratual pode conduzir à legitimação de mecanismos sofisticados de precarização, incompatíveis com a função social do Direito do Trabalho (Barros, 2016, p. 289).

No setor da saúde, tais limites tornam-se ainda mais evidentes quando a escolha pela pejetização não decorre de um projeto empresa-

rial autônomo do profissional, mas de exigências estruturais do tomador dos serviços ou do modelo de contratação adotado. Nessas hipóteses, a autonomia da vontade revela-se mitigada por fatores econômicos, organizacionais e institucionais que reduzem significativamente o espaço de autodeterminação do trabalhador.

Dessa forma, a análise das contratações de médicos e dentistas por meio de pessoas jurídicas, cooperativas ou sociedades empresariais exige a superação de uma leitura meramente formal da autonomia contratual. Impõe-se, ao contrário, uma abordagem que considere a realidade concreta da prestação dos serviços, a distribuição dos riscos da atividade e o grau de dependência econômica do profissional, sob pena de esvaziar os princípios estruturantes do Direito do Trabalho e ampliar a insegurança jurídica nas relações laborais.

Licitude formal e riscos de desvirtuamento dos modelos de contratação de profissionais de saúde

A utilização de pessoas jurídicas unipessoais, cooperativas médicas e sociedades em conta de participação como formas de contratação de médicos e dentistas é, em abstrato, juridicamente lícita. O ordenamento jurídico brasileiro admite a liberdade de iniciativa e a pluralidade de formas organizacionais para o exercício da atividade econômica, inclusive no setor da saúde. Todavia, a licitude formal do modelo adotado não afasta, por si só, a necessidade de examinar a realidade concreta da prestação dos serviços, sobretudo quando tais estruturas passam a desempenhar função típica de organização do trabalho alheio (Justen Filho, 2016).

No campo trabalhista, é consolidado o entendimento de que a forma jurídica escolhida pelas partes não pode prevalecer sobre a realidade fática quando esta revela a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego. Arnaldo Süssekind ressalta que o Direito do Trabalho se constrói a partir da proteção da parte hipossuficiente e da

correção das assimetrias inerentes às relações produtivas, razão pela qual não se submete de maneira acrítica às categorias formais do Direito Civil ou Empresarial (Süssekind *et al.*, 2005). Assim, a licitude do instrumento contratual não impede a investigação de eventual desvirtuamento de sua finalidade.

No caso das pessoas jurídicas unipessoais, o risco de instrumentalização do modelo surge quando a empresa existe apenas como meio formal de contratação do próprio profissional, sem autonomia organizacional ou assunção real de riscos empresariais. Nessa hipótese, a distinção entre empresário e trabalhador tende a se diluir, deslocando o debate para a verificação da personalidade, da habitualidade e da subordinação estrutural na execução dos serviços (Martins, 2021).

Quanto às cooperativas médicas, a doutrina e a jurisprudência reconhecem que sua utilização é legítima quando observados os princípios cooperativistas, como a adesão voluntária, a gestão democrática e a ausência de subordinação típica. Todavia, quando a cooperativa atua exclusivamente como intermediadora de mão de obra, alocando profissionais em escalas fixas, com remuneração predeterminada e sujeição às diretrizes do tomador dos serviços, há risco de descaracterização do modelo cooperativo e de aplicação das normas trabalhistas (Nascimento, 2013). A análise, portanto, deve concentrar-se no funcionamento concreto da entidade, e não apenas em sua denominação formal.

Situação ainda mais complexa apresenta-se no uso das sociedades em conta de participação no setor da saúde. Embora a SCP seja figura lícita do Direito Empresarial, sua utilização como técnica de organização da prestação pessoal de serviços suscita questionamentos relevantes. Em muitos arranjos, médicos e dentistas figuram formalmente como sócios participantes, mas sua remuneração decorre diretamente da quantidade de atendimentos ou procedimentos realizados, inexistindo percepção de valores na ausência de trabalho. Tal característica aproxima a relação da

lógica típica do trabalho remunerado, ainda que formalmente revestida de roupagem societária.

A doutrina trabalhista alerta que, nesses casos, a participação societária pode assumir caráter meramente instrumental, sem afastar a incidência dos princípios protetivos. Maurício Godinho Delgado enfatiza que a subordinação contemporânea pode manifestar-se de forma estrutural, pela inserção funcional do trabalhador na dinâmica organizacional do tomador, independentemente da forma jurídica adotada (Delgado, 2020). Nessa perspectiva, a análise da SCP deve considerar se há efetiva comunhão de riscos e resultados ou se a sociedade opera apenas como mecanismo de reorganização formal da relação de trabalho.

A crítica ao descompasso entre forma e realidade é bem sintetizada por Alice Monteiro de Barros, em passagem que ilumina o debate sobre o uso de estruturas empresariais para disciplinar relações laborais:

Aprevalência absoluta da forma jurídica eleita pelas partes pode conduzir à negação da tutela trabalhista quando a realidade evidencia prestação pessoal de serviços, dependência econômica e inserção do trabalhador na organização produtiva do tomador. O Direito do Trabalho não se orienta pela aparência, mas pela efetiva configuração da relação, sob pena de legitimar a utilização de figuras contratuais como instrumentos de esvaziamento da proteção social (Barros, 2016, p. 301).

Dessa forma, a licitude formal dos modelos de contratação de médicos e dentistas não elimina os riscos de desvirtuamento quando tais estruturas são utilizadas de modo a transferir integralmente os riscos da atividade ao profissional, mantendo, entretanto, mecanismos de controle, coordenação e integração funcional. A ausência de critérios normativos claros para delimitar esses limites contribui para a multiplicação de controvérsias judiciais e para o aumento da insegurança jurídica, tanto para os trabalhadores quanto para os tomadores dos serviços.

Reconhecimento judicial do vínculo e a produção de insegurança jurídica nas contratações de profissionais de saúde

A multiplicidade de modelos jurídicos utilizados para a contratação de médicos e dentistas têm como consequência direta a intensificação do controle jurisdicional sobre essas relações. A Justiça do Trabalho, ao analisar demandas envolvendo pessoas jurídicas unipessoais, cooperativas médicas ou sociedades em conta de participação, tem reiterado que a forma contratual eleita pelas partes não é suficiente para afastar a incidência do Direito do Trabalho quando a realidade da prestação de serviços revela os elementos fático-jurídicos do vínculo empregatício. Esse entendimento decorre da aplicação consistente do princípio da primazia da realidade, considerado um dos pilares do sistema trabalhista brasileiro (Delgado, 2020).

Na prática forense, observa-se que o reconhecimento judicial do vínculo empregatício em contratações formalmente estruturadas como pejetização ocorre, com frequência, a partir da constatação de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, ainda que esta se manifeste de forma atenuada ou estrutural. Sérgio Pinto Martins destaca que a subordinação não se restringe ao comando direto e pessoal, podendo estar presente quando o trabalhador se encontra integrado à organização produtiva do tomador, submetendo-se a escalas, protocolos e diretrizes operacionais que condicionam sua atuação profissional (Martins, 2021).

No setor da saúde, essa realidade assume contornos específicos. A prestação contínua de serviços médicos e odontológicos, inserida em rotinas hospitalares previamente definidas, com observância de horários, metas assistenciais e padrões técnicos estabelecidos pelo tomador ou pela entidade intermediadora, tem sido interpretada pela jurisprudência como indicativa de subordinação estrutural. Nesses casos, a constituição de pessoa jurídica ou a participação formal em cooperativas e sociedades empresariais não impede o reconhecimento do vínculo quando tais

estruturas funcionam como instrumentos de organização do trabalho alheio (Garcia, 2021).

A doutrina clássica já advertia para esse risco. Amauri Mascaro Nascimento observava que a utilização de figuras contratuais civis para disciplinar relações essencialmente laborais tende a gerar instabilidade jurídica, na medida em que desloca para o Judiciário a tarefa de reconstruir a verdadeira natureza da relação a partir dos fatos concretos (Nascimento, 2013). Tal reconstrução, embora necessária para a tutela do trabalhador, produz efeitos relevantes para os tomadores dos serviços, especialmente quando ocorre anos após o início da prestação laboral.

Com efeito, o reconhecimento judicial do vínculo empregatício em demandas dessa natureza costuma implicar condenações expressivas, abrangendo verbas trabalhistas pretéritas, reflexos previdenciários e, em determinados casos, indenizações decorrentes do descumprimento de obrigações acessórias. Para hospitais, clínicas e organizações sociais de saúde, esses passivos revelam-se particularmente gravosos, pois incidem sobre estruturas financeiras previamente organizadas com base em contratos civis e empresariais, sem provisão para encargos trabalhistas típicos da relação celetista.

Esse cenário contribui para a formação de um ambiente de acentuada insegurança jurídica. De um lado, profissionais de saúde buscam o reconhecimento de direitos trabalhistas diante da fragilização da proteção social inerente à pejetização. De outro, os tomadores dos serviços enfrentam a imprevisibilidade quanto à validade dos modelos contratuais adotados e aos riscos econômicos decorrentes de decisões judiciais divergentes. A ausência de critérios normativos claros para delimitar os limites entre a autonomia empresarial e a relação de emprego intensifica a judicialização e compromete a estabilidade das relações no setor (Barros, 2016).

A insegurança jurídica, portanto, não se limita aos efeitos individuais das decisões judiciais, mas assume dimensão sistêmica. Ao reconhecer vínculos empregatícios em modelos formalmente lícitos, a Justiça do Trabalho reafirma a centralidade da proteção ao trabalho, mas, simultaneamente, expõe a fragilidade regulatória que permeia a contratação de profissionais de saúde por meio de estruturas empresariais. Essa tensão estrutural prepara o terreno para a intervenção das Cortes Superiores, chamadas a equilibrar a tutela trabalhista com a necessidade de previsibilidade e estabilidade nas relações econômicas.

CLT e PJ na saúde: efeitos de curto, médio e longo prazo

A opção pela contratação de médicos e dentistas por meio de pessoas jurídicas costuma ser apresentada como escolha racional e eficiente, sobretudo sob a ótica econômica. No entanto, a comparação entre o regime celetista e os modelos de pejetização revela impactos distintos ao longo do tempo, que extrapolam o ganho financeiro imediato e alcançam a esfera da proteção social, da previdência e da própria segurança jurídica das relações de trabalho. A doutrina trabalhista tem enfatizado que a avaliação desses modelos deve considerar não apenas o resultado mensal percebido pelo profissional, mas os efeitos estruturais decorrentes da transferência de riscos e da supressão de garantias legais (Delgado, 2020).

Efeitos de curto prazo

No curto prazo, a pejetização tende a produzir a percepção de vantagem econômica para o profissional de saúde. A remuneração pactuada como pessoa jurídica, em regra, apresenta valor líquido superior ao salário recebido sob o regime celetista, uma vez que não há descontos diretos relativos a encargos trabalhistas e previdenciários típicos da CLT. Esse diferencial imediato constitui importante fator de atração, sobretudo

em contextos de elevada demanda por serviços médicos e odontológicos (Martins, 2021).

Todavia, mesmo nesse horizonte temporal, parte dos custos é apenas deslocada. Despesas com abertura e manutenção da pessoa jurídica, honorários contábeis, recolhimento de tributos e contribuições previdenciárias passam a ser suportadas diretamente pelo profissional. Como observa Gustavo Filipe Barbosa Garcia, o ganho líquido inicial frequentemente mascara a transferência de encargos que, no regime celetista, são assumidos pelo empregador como expressão da função social da empresa (Garcia, 2021).

Efeitos de médio prazo

No médio prazo, as diferenças entre os regimes tornam-se mais evidentes. O profissional contratado como pessoa jurídica deixa de usufruir de direitos típicos da relação de emprego, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, afastamentos por motivo de saúde com garantia de renda e estabilidade mínima durante determinados períodos. A ausência dessas garantias implica maior exposição a oscilações de renda e a eventos imprevistos, especialmente em um setor caracterizado por alta intensidade de trabalho e desgaste físico e emocional (Nascimento, 2013).

Sob a ótica do tomador dos serviços, a pejetização reduz custos imediatos, mas amplia a incerteza jurídica. A inexistência de provisões para encargos trabalhistas pode revelar-se problemática caso a relação venha a ser requalificada judicialmente como vínculo empregatício, gerando passivos expressivos e de difícil absorção financeira. Essa assimetria reforça o caráter estrutural do risco transferido ao trabalhador e, potencialmente, ao próprio sistema de saúde.

Efeitos de longo prazo

No longo prazo, os impactos da pejetização revelam-se ainda mais significativos. A fragilização da proteção previdenciária, a inexistência de depósitos fundiários e a ausência de mecanismos de amortecimento de crises econômicas comprometem a segurança material do profissional de saúde ao longo de sua trajetória laboral. Alice Monteiro de Barros adverte que a supressão contínua de direitos trabalhistas não afeta apenas o indivíduo, mas repercute sobre o sistema de seguridade social como um todo, ampliando desigualdades e vulnerabilidades sociais (Barros, 2016).

Essa constatação é reforçada por Maurício Godinho Delgado, ao afirmar que a substituição sistemática do emprego formal por contratos civis ou empresariais representa não apenas uma mudança na forma de contratação, mas uma redefinição da distribuição social dos riscos da atividade econômica. Segundo o autor:

A substituição do vínculo empregatício por formas contratuais civis ou empresariais, quando orientada exclusivamente pela redução de custos, transfere ao trabalhador riscos que o Direito do Trabalho historicamente buscou socializar. Tal dinâmica compromete a função protetiva do sistema e fragiliza a própria base de financiamento da seguridade social (Delgado, 2020, p. 412).

Dessa forma, a comparação entre CLT e pejetização evidencia que a aparente vantagem econômica de curto prazo pode converter-se, no médio e longo prazo, em precarização das condições de trabalho e em insegurança material para o profissional. Ao mesmo tempo, a instabilidade gerada por requalificações judiciais afeta a previsibilidade das relações contratuais, reforçando a necessidade de reflexão normativa e institucional sobre os limites e efeitos da contratação por pessoa jurídica no setor da saúde.

O Supremo Tribunal Federal e a suspensão dos processos de pejetização: segurança jurídica e seus limites

A intensificação da judicialização das contratações por pessoa jurídica no setor da saúde, aliada à multiplicidade de decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, conduziu o Supremo Tribunal Federal a intervir de forma mais direta no debate sobre a denominada pejetização. A atuação da Corte Constitucional tem sido pautada, sobretudo, pela preocupação com a segurança jurídica, a previsibilidade das relações econômicas e a preservação da liberdade de organização produtiva, princípios que vêm orientando a jurisprudência do Tribunal nos últimos anos (Brasil, 2018a; Brasil, 2018b).

Nesse contexto, destaca-se a série de decisões monocráticas e colegiadas que culminaram na suspensão nacional de processos que discutem o reconhecimento de vínculo empregatício em contratos formalmente estruturados como prestação de serviços por pessoa jurídica. O fundamento central dessas decisões reside na compreensão de que a imposição automática do regime celetista, sem observância da forma jurídica pactuada e da liberdade contratual, pode violar os princípios da livre iniciativa e da legalidade estrita, além de gerar efeitos econômicos sistêmicos indesejados (Brasil, 2018a; Brasil, 2018b; Brasil, 2023).

O Supremo Tribunal Federal tem sustentado que a Constituição da República assegura aos agentes econômicos a liberdade de definir seus modelos de organização produtiva, desde que não haja ilicitude manifesta. Essa orientação foi consolidada, inicialmente, nos julgamentos da ADPF 324 e do RE 958.252, que reconheceram a licitude da terceirização ampla, inclusive em atividades-fim, e passaram a servir de paradigma para a análise de outras formas contratuais atípicas, como a pejetização (Barroso, 2022).

No âmbito específico da contratação por pessoa jurídica, a Corte tem sinalizado que a mera presença de subordinação técnica ou organizacional não é suficiente, por si só, para caracterizar vínculo empregatício, especialmente quando o contrato revela intenção inequívoca de afastar o regime celetista e quando o profissional detém elevado grau de qualificação. Para o Supremo, a requalificação judicial dessas relações deve observar critérios estritos, sob pena de desestabilizar setores inteiros da economia e comprometer a previsibilidade necessária à atividade empresarial (Brasil, 2023).

Entretanto, a doutrina trabalhista tem apontado limites a essa concepção formal de segurança jurídica. Maurício Godinho Delgado adverte que a proteção constitucional à livre iniciativa não pode ser dissociada da função social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, sob pena de legitimar a transferência integral dos riscos da atividade econômica ao trabalhador. Para o autor, a segurança jurídica não se esgota na estabilidade dos contratos, devendo também abranger a proteção mínima das relações laborais e a coerência do sistema normativo (Delgado, 2020).

Nesse mesmo sentido, Ingo Wolfgang Sarlet observa que a dignidade da pessoa humana, enquanto fundamento da ordem constitucional, impõe limites materiais à liberdade econômica, exigindo que o Estado assegure condições mínimas de proteção social, especialmente em contextos de vulnerabilidade estrutural. A suspensão de processos, embora compreensível como medida de contenção institucional, não resolve o conflito de fundo, mas apenas posterga a definição de critérios normativos mais claros para a distinção entre autonomia empresarial e relação de emprego (Sarlet, 2018).

Assim, a intervenção do Supremo Tribunal Federal revela-se ambígua. De um lado, busca conter a insegurança jurídica decorrente da multiplicidade de decisões e da ausência de uniformidade interpretativa. De outro, ao privilegiar uma leitura formal da autonomia contratual, corre o risco de desconsiderar a realidade concreta da prestação de serviços e

os efeitos sociais da pejetização, especialmente em setores sensíveis como o da saúde. A tensão entre liberdade econômica e proteção do trabalho, longe de ser resolvida, permanece como desafio central do sistema jurídico brasileiro.

Conclusão

A análise das formas contemporâneas de contratação de médicos e dentistas evidencia que a pejetização, longe de constituir fenômeno homogêneo, manifesta-se por meio de distintos arranjos jurídicos — pessoas jurídicas unipessoais, cooperativas médicas e sociedades em conta de participação — cada qual dotado de fundamentos normativos próprios, mas igualmente sujeito a riscos de desvirtuamento quando dissociado da realidade concreta da prestação dos serviços. A licitude formal desses modelos, embora relevante, não se revela suficiente para afastar a incidência do Direito do Trabalho quando presentes os elementos estruturantes da relação empregatícia.

A invocação da autonomia da vontade como elemento legitimador dessas contratações deve ser compreendida com cautela. Conforme demonstrado, mesmo profissionais altamente qualificados, como médicos e dentistas, encontram-se inseridos em estruturas organizacionais que condicionam sua atuação, restringindo significativamente o espaço de autodeterminação contratual. Nesses contextos, a autonomia privada assume caráter relativo, sendo atravessada por assimetrias econômicas, organizacionais e institucionais que desafiam uma leitura puramente formal da liberdade contratual.

A comparação entre o regime celetista e a contratação por pessoa jurídica reforça essa constatação. A aparente vantagem econômica de curto prazo proporcionada pela pejetização tende a ocultar, no médio e longo prazo, a transferência de riscos sociais ao trabalhador, a fragilização da proteção previdenciária e a supressão de garantias historicamente

asseguradas pelo sistema trabalhista. Ao mesmo tempo, a requalificação judicial dessas relações, fundada na primazia da realidade, expõe tomadores de serviços a passivos expressivos, ampliando a insegurança jurídica e a instabilidade das relações no setor da saúde.

A intervenção do Supremo Tribunal Federal, ao suspender nacionalmente processos que discutem a pejetização, revela-se como resposta institucional à multiplicidade de decisões e à ausência de parâmetros normativos claros. Embora orientada pela legítima preocupação com a segurança jurídica e a previsibilidade das relações econômicas, tal atuação não enfrenta, de forma definitiva, o núcleo do problema, que reside na tensão estrutural entre liberdade econômica e proteção do trabalho. A suspensão dos processos, nesse sentido, funciona como medida de contenção, mas não como solução de mérito.

Diante desse cenário, impõe-se reconhecer que a pacificação do tema não será alcançada pela negação da realidade fática nem pela absolutização da autonomia contratual. O desafio consiste em construir critérios normativos e interpretativos capazes de distinguir, com maior objetividade, os modelos empresariais legítimos das situações em que a forma jurídica é utilizada de maneira instrumental para afastar direitos trabalhistas. Tal esforço demanda diálogo entre o legislador, o Judiciário e os agentes econômicos, especialmente em um setor sensível como o da saúde, no qual a proteção do trabalho e a continuidade do serviço público coexistem como valores fundamentais.

A pejetização dos profissionais de saúde, portanto, não deve ser analisada a partir de soluções simplificadoras. Trata-se de fenômeno complexo, que exige abordagem equilibrada, capaz de compatibilizar liberdade de iniciativa, dignidade do trabalho e segurança jurídica. Enquanto tais parâmetros não forem claramente definidos, a judicialização persistirá como sintoma de um problema estrutural ainda não resolvido pelo sistema jurídico brasileiro.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. 904 p.

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 10. ed. São Paulo: Saraiva jur, 2022. 712 p.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo em Recurso Extraordinário n. 1.309.930/DF (Tema 1.389 da Repercussão Geral). Relator: Min. Gilmar Mendes. Decisão monocrática de 3 jul. 2023. *Diário da Justiça Eletrônico*. Brasília, DF: STF, 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324/DF. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgado em 30 ago. 2018a. *Diário da Justiça Eletrônico*. Brasília, DF: STF, 2018a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 958.252/MG. Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em 30 ago. 2018b. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 06 set. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020. 1806 p.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva jur, 2021.

JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de direito administrativo*. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. 1210 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 37. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. 1344 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 1515 p.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018. 515 p.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. 2392 p.

10

CONTRATO DE GESTÃO NA SAÚDE PÚBLICA E ORGANIZAÇÕES SOCIAIS: SEGURANÇA JURÍDICA, COOPERAÇÃO ESTATAL E REPARTIÇÃO DE RISCOS NA EXECUÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Gabriel Pinfildi Damasceno

Tecnólogo em Gestão Empresarial (FATEC-Catanduva), com MBA em Gestão de Processos e pós-graduações em Gestão de Saúde e em Micropolítica da Gestão e Trabalho em Saúde. Profissional registrado no Conselho Regional de Administração de São Paulo (CRA-SP nº 6-005760). Atua como consultor em gestão administrativa, financeira e prestação de contas de contratos de saúde e terceiro setor.

Resumo

O presente artigo analisa o regime jurídico do contrato de gestão celebrado entre o Poder Público e as organizações sociais na área da saúde, com foco na repartição de riscos trabalhistas e financeiros decorrentes da modelagem orçamentária imposta pelo ente público. Partindo da Lei nº 9.637/1998 e do entendimento consolidado do Supremo Tribunal Federal quanto à constitucionalidade das organizações sociais, o estudo diferencia o contrato de gestão do contrato administrativo clássico de prestação de serviços, destacando sua natureza cooperativa e orientada a resultados. Por meio de abordagem qualitativa, de caráter jurídico-dogmático, com análise normativa, doutrinária e jurisprudencial, examina-se como a fixação de tetos orçamentários e rubricas financeiras pelo Poder

Público induz a contratação de profissionais por meio de pessoas jurídicas, transferindo às organizações sociais riscos jurídicos que decorrem de escolhas estruturais estatais. Os resultados indicam que essa assimetria compromete a segurança jurídica das entidades gestoras e ameaça a sustentabilidade do modelo. Conclui-se que a efetividade do contrato de gestão depende da coerente repartição de responsabilidades e riscos, sob pena de desnaturação do regime jurídico das organizações sociais e prejuízo à continuidade do serviço público de saúde.

Palavras-chave: Contrato de gestão. Organizações sociais. Segurança jurídica. Gestão da saúde pública. Riscos trabalhistas. Terceirização.

Introdução

A adoção de organizações sociais na gestão de serviços públicos de saúde consolidou-se, nas últimas décadas, como um dos principais instrumentos de execução descentralizada de políticas públicas no Brasil, especialmente após a edição da Lei nº 9.637/1998, que instituiu o modelo das organizações sociais e disciplinou sua atuação em áreas de relevante interesse coletivo, como a saúde (Brasil, 1998). O modelo fundamenta-se na cooperação entre o Estado e entidades privadas sem fins lucrativos, voltada à consecução de objetivos públicos comuns, especialmente a garantia da continuidade, da eficiência e da qualidade da assistência à saúde.

Diferentemente do contrato administrativo clássico de prestação de serviços — estruturado sob a lógica de mercado, risco empresarial e obtenção de lucro — o contrato de gestão celebrado com organizações sociais possui natureza jurídica própria. Nele, não se busca a remuneração do ente executor por meio de margem de lucro, mas a pactuação de metas, indicadores de desempenho e responsabilidades, acompanhadas de mecanismos de controle e avaliação por parte do Poder Público, conforme leciona a doutrina administrativa ao tratar das parcerias firmadas

entre o Estado e entidades do terceiro setor (Di Pietro, 2019). A entidade gestora, por sua vez, atua como executora direta da política pública, dependente dos repasses financeiros estatais para a manutenção integral de suas atividades.

A opção do ente público pelo contrato de gestão não decorre apenas de conveniência administrativa, mas de razões fiscais, operacionais e técnicas. A flexibilidade na gestão de pessoas, a possibilidade de cobrança efetiva de resultados e o atendimento às limitações impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal explicam a disseminação desse modelo, sobretudo na área da saúde, caracterizada por elevada complexidade operacional e necessidade de resposta célere às demandas da população (Brasil, 2000).

Entretanto, a compreensão inadequada da natureza cooperativa do contrato de gestão tem produzido relevantes distorções jurídicas. Em especial, quando o próprio desenho do edital e do plano de trabalho do ente público induz determinadas formas de contratação de pessoal — como a utilização de pessoas jurídicas ou profissionais autônomos — e, posteriormente, transfere integralmente à organização social os riscos e passivos decorrentes dessas diretrizes, instala-se um cenário de insegurança jurídica incompatível com a lógica do modelo e com a própria finalidade pública que o sustenta, contrariando a racionalidade do regime jurídico das organizações sociais (Mânica; Menegat, 2013).

É nesse contexto que o presente artigo se propõe a analisar o contrato de gestão na saúde pública sob a perspectiva da segurança jurídica das organizações sociais, distinguindo-o do contrato administrativo tradicional e examinando a repartição de riscos decorrente da execução descentralizada da política pública, à luz do entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal quanto à constitucionalidade do modelo (Brasil, 2015).

Natureza jurídica das organizações sociais e do contrato de gestão

Nos termos da Lei nº 9.637/1998, as organizações sociais são pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, qualificadas pelo Poder Público para atuar em áreas de relevante interesse coletivo, dentre as quais se destaca a saúde (Brasil, 1998). Essa qualificação não decorre de simples opção política discricionária, mas do atendimento a requisitos objetivos previamente estabelecidos em lei e regulamentados por atos administrativos específicos — geralmente decretos ou portarias municipais — que disciplinam critérios técnicos, de governança e de capacidade institucional.

Como observa Maria Sylvia Zanella Di Pietro, a qualificação como organização social antecede o contrato de gestão e opera como verdadeiro filtro jurídico-institucional, por meio do qual o Estado reconhece que determinada entidade reúne condições mínimas para colaborar na execução de políticas públicas, afastando a ideia de contratação aleatória ou puramente mercantil (Di Pietro, 2019). Nesse sentido, a relação jurídica que se estabelece não se confunde com a contratação administrativa clássica de um prestador de serviços, mas inaugura uma parceria institucional orientada à consecução de um objetivo público comum.

O contrato de gestão, por sua vez, apresenta natureza jurídica própria e não se estrutura sob a lógica da comutatividade típica dos contratos administrativos tradicionais. Conforme lecionam Fernando Borges Mânica e Fernando Menegat, o contrato de gestão constitui instrumento de pactuação de metas, indicadores e resultados, por meio do qual o Estado transfere à organização social o eixo da execução material da política pública, mantendo, entretanto, o dever de acompanhamento, fiscalização e controle (Mânica; Menegat, 2013). A ausência de finalidade lucrativa da entidade gestora constitui elemento central dessa conformação jurídica, afastando a noção de risco empresarial e de exploração econômica do serviço público.

A constitucionalidade desse modelo foi expressamente reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1923. Ao enfrentar a alegação de que o regime das organizações sociais representaria forma disfarçada de privatização dos serviços públicos, a Corte assentou que o contrato de gestão configura mecanismo legítimo de cooperação entre o Estado e a sociedade civil organizada, desde que observados os princípios da Administração Pública e assegurados instrumentos adequados de controle.

Nesse sentido, merece destaque o seguinte trecho do voto condutor do julgamento da ADI 1923, que evidencia a natureza cooperativa do modelo:

O modelo das organizações sociais não importa em transferência da titularidade do serviço público, nem em sua privatização. Trata-se de forma de descentralização da execução, mediante a celebração de contratos de gestão com entidades privadas sem fins lucrativos, qualificadas pelo próprio Poder Público, permanecendo o Estado responsável pela formulação da política pública, pelo controle dos resultados e pela fiscalização da aplicação dos recursos públicos, em consonância com os princípios constitucionais que regem a Administração Pública (Brasil, 2015).

A partir dessa compreensão, o contrato de gestão deve ser interpretado como instrumento jurídico-administrativo de colaboração institucional, e não como simples ajuste contratual orientado por lógica de mercado. Tal distinção é fundamental para a correta delimitação das responsabilidades das partes e, especialmente, para a definição da matriz de riscos decorrentes da execução descentralizada da política pública de saúde. Ignorar essa especificidade implica tratar a organização social como empresa privada sujeita a risco empresarial pleno, em evidente desconformidade com o regime jurídico que fundamenta sua atuação (Mânica; Menegat, 2013; Di Pietro, 2019).

Razões da adoção do contrato de gestão pelo poder público

A adoção do contrato de gestão pelo Poder Público, especialmente na área da saúde, não pode ser compreendida apenas como escolha administrativa contingencial. Trata-se de decisão estruturante, fortemente influenciada por condicionantes fiscais, operacionais e institucionais, dentre as quais se destacam as restrições impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal — LRF (Lei Complementar nº 101/2000) (Brasil, 2000).

Nos termos do art. 18 da LRF, as despesas com pessoal compreendem os gastos do ente federativo com servidores ativos, inativos e pensionistas, vinculados à sua estrutura administrativa direta e indireta. A execução de serviços públicos por meio de organizações sociais, entretanto, desloca o eixo da relação jurídico-laboral para uma entidade privada sem fins lucrativos, fazendo com que tais despesas não integrem, formalmente, o cômputo do limite de gasto com pessoal do ente público. Essa característica confere aos contratos de gestão papel central na estratégia de adequação fiscal dos municípios, sobretudo daqueles submetidos a elevado grau de pressão orçamentária.

Além da dimensão fiscal, a flexibilidade administrativa constitui fator decisivo para a disseminação do modelo. Diferentemente do regime estatutário, marcado por elevada rigidez procedimental, o contrato de gestão permite ao ente público pactuar metas claras, indicadores objetivos de desempenho e mecanismos periódicos de avaliação, inclusive com a possibilidade de advertências, glosas e rescisão contratual em caso de descumprimento. Conforme observa Maria Sylvia Zanella Di Pietro, essa flexibilidade não implica ausência de controle, mas substituição do controle de meios pelo controle de resultados, lógica que se revela particularmente adequada em políticas públicas complexas como a saúde (Di Pietro, 2019).

Nesse mesmo sentido, Mânica e Menegat (2013) destacam que o contrato de gestão viabiliza um modelo de administração pública orientado por desempenho, no qual a organização social assume compromissos mensuráveis e se submete a instrumentos de monitoramento contínuo, afastando a lógica meramente formalista da execução administrativa tradicional. Trata-se, portanto, de mecanismo que busca compatibilizar eficiência operacional com observância dos princípios da legalidade, impessoalidade e moralidade administrativa.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal reconheceu expressamente essa racionalidade ao julgar a ADI nº 1923. No voto condutor, a Corte destacou que o modelo das organizações sociais responde, entre outros fatores, à necessidade de conferir maior eficiência à gestão pública, sem afastar o dever estatal de fiscalização e controle. A esse respeito, merece destaque o seguinte trecho do acórdão:

A celebração de contratos de gestão com organizações sociais insere-se no esforço do Estado contemporâneo de buscar modelos administrativos mais eficientes e flexíveis, capazes de atender às demandas sociais com maior racionalidade na aplicação dos recursos públicos, sem que isso importe em abdicação do dever constitucional de fiscalização, controle e responsabilização pela execução das políticas públicas (Brasil, 2015).

Cumprir observar que a flexibilidade proporcionada pelo contrato de gestão também se manifesta na gestão de recursos humanos. A possibilidade de contratação e desligamento com maior celeridade, bem como a adaptação da força de trabalho às necessidades assistenciais, representa vantagem significativa frente ao regime estatutário. Todavia, essa flexibilidade somente se sustenta quando acompanhada da correspondente transferência de recursos financeiros pelo ente público, uma vez que a organização social, por definição legal, não dispõe de finalidade lucrativa nem de receitas próprias suficientes para absorver déficits estruturais decorrentes da execução da política pública.

A ausência ou insuficiência de repasses compromete a própria lógica do modelo e tensiona indevidamente a relação jurídica, convertendo o instrumento de cooperação em fonte de insegurança institucional. Assim, a adoção do contrato de gestão deve ser compreendida como escolha sistêmica, que exige coerência entre a descentralização da execução, a definição de metas e a garantia dos meios financeiros necessários à sua realização, sob pena de desnaturação do regime jurídico das organizações sociais (Brasil, 2000; Di Pietro, 2019).

A celebração do contrato de gestão também provoca relevante deslocamento institucional no papel do ente público. Ao transferir a execução material dos serviços de saúde à organização social, a Administração deixa de atuar como executora direta e passa a ocupar posição predominantemente estratégica, voltada ao monitoramento, à regulação e à avaliação do desempenho do serviço público. Essa mudança de eixo permite que a estrutura estatal concentre seus esforços na formulação de políticas públicas, no aperfeiçoamento dos processos assistenciais e no acompanhamento dos resultados alcançados, em substituição à atuação meramente operacional. Trata-se de transformação coerente com o modelo de administração pública orientada por resultados, no qual o controle incide sobre o cumprimento das metas pactuadas, e não sobre a execução cotidiana dos meios.

A contratação de pessoal no contrato de gestão e o paradoxo da pejetização induzida

No âmbito dos contratos de gestão celebrados na área da saúde, a contratação de recursos humanos revela-se um dos pontos mais sensíveis do modelo, sobretudo quando analisada à luz da segurança jurídica das organizações sociais. Desde a fase de chamamento público, os editais costumam apresentar planilhas de custos e quadros de pessoal previamente estruturados pelo ente público, nos quais se definem rubricas específicas para a composição da força de trabalho, incluindo, com frequência,

linhas destinadas à contratação de profissionais médicos e odontológicos por meio de pessoas jurídicas ou como autônomos (Brasil, 1998).

Tal estrutura não decorre de opção espontânea da organização social, mas de imposição indireta do próprio edital. A fixação de tetos financeiros globais e a previsão de custos incompatíveis com o regime celetista tornam, na prática, inviável a contratação desses profissionais sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho. A adoção do regime de pessoa jurídica passa a ser, assim, condição necessária para a viabilidade econômico-financeira do contrato, ainda que a execução cotidiana do trabalho se aproxime, em diversos aspectos, da lógica típica da subordinação.

A doutrina administrativista já advertiu que, embora as organizações sociais disponham de autonomia gerencial, essa autonomia encontra limites claros nos parâmetros definidos pelo Poder Público no edital e no contrato de gestão. Como observa Maria Sylvia Zanella Di Pietro, a liberdade de organização da entidade gestora não pode ser confundida com independência plena, uma vez que o conteúdo do ajuste é fortemente condicionado pelas diretrizes estatais e pelos instrumentos de controle previamente pactuados (Di Pietro, 2019). Nesse cenário, a organização social atua dentro de um espaço decisório estreito, delimitado pelo teto orçamentário fixado pelo ente público e pelas rubricas financeiras previamente estabelecidas no edital, sobre as quais a entidade gestora estrutura o projeto de execução do contrato de gestão.

Ocorre que, no plano da execução, os riscos jurídicos decorrentes dessa modelagem recaem quase integralmente sobre a organização social. A contratação de profissionais via pessoa jurídica, ainda que prevista ou estimulada no edital, não impede que, posteriormente, esses trabalhadores busquem o reconhecimento do vínculo empregatício perante a Justiça do Trabalho, invocando a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Quando o vínculo é reconhecido, os encargos trabalhistas e previdenciários são suportados exclusivamente

pela entidade gestora, sem que haja, em regra, recomposição financeira por parte do ente público.

Esse deslocamento do risco jurídico revela-se incompatível com a lógica cooperativa do contrato de gestão. O Supremo Tribunal Federal, ao reconhecer a constitucionalidade do modelo das organizações sociais na ADI nº 1923, ressaltou que a atuação dessas entidades ocorre sob parâmetros definidos pelo próprio Estado, o que afasta a ideia de assunção integral de riscos típicos da iniciativa privada. Nesse sentido, é elucidativo o seguinte trecho do acórdão:

A relação estabelecida entre o Poder Público e as organizações sociais não se rege pela lógica do risco empresarial próprio das atividades econômicas privadas, mas por um regime de cooperação institucional, no qual o Estado fixa diretrizes, metas e parâmetros de atuação, permanecendo responsável pela adequada estruturação da política pública e pelo controle da execução (Brasil, 2015).

Apesar disso, na prática administrativa, observa-se que o ente público se beneficia da redução de custos proporcionada pela contratação de profissionais via pessoa jurídica — notadamente médicos e dentistas — sem assumir as consequências jurídicas dessa escolha. A organização social, por sua vez, encontra-se constrangida entre a necessidade de cumprir o edital e a exposição a passivos trabalhistas que podem comprometer sua sustentabilidade financeira e institucional.

A pejotização induzida pelo edital, portanto, configura verdadeiro paradoxo jurídico: ao mesmo tempo em que o Poder Público impõe parâmetros financeiros que inviabilizam a contratação celetista, transfere integralmente à organização social a responsabilidade pelos efeitos jurídicos dessa modelagem. Tal contradição aprofunda a insegurança jurídica do modelo e tensiona os limites da autonomia gerencial atribuída às enti-

dades gestoras, exigindo reflexão mais aprofundada sobre a repartição de riscos no âmbito dos contratos de gestão (Brasil, 1998; Di Pietro, 2019).

A transferência do risco jurídico e a insegurança institucional das organizações sociais

A análise da contratação de pessoal no âmbito dos contratos de gestão revela que a principal fragilidade do modelo não reside em sua concepção normativa, mas na forma como os riscos jurídicos são distribuídos durante a execução. Embora o contrato de gestão se fundamente na cooperação institucional entre o Estado e a organização social, observa-se, na prática, uma progressiva transferência dos riscos trabalhistas, previdenciários e financeiros para a entidade gestora, sem a correspondente assunção de responsabilidade pelo ente público (Justen Filho, 2016).

Essa assimetria compromete a segurança jurídica das organizações sociais, que passam a suportar passivos decorrentes de escolhas estruturais impostas pelo próprio Poder Público. A imposição de tetos orçamentários incompatíveis com a contratação celetista, aliada à exigência de manutenção da continuidade dos serviços de saúde, cria um cenário no qual a organização social assume obrigações sem dispor de meios adequados para neutralizar os riscos jurídicos associados à execução do contrato. Tal lógica aproxima-se, perigosamente, da transferência indevida do risco administrativo para o particular, em afronta aos princípios que regem as parcerias público-privadas e os contratos de colaboração (Justen Filho, 2016).

A doutrina do Direito Administrativo contemporâneo é enfática ao afirmar que o regime das organizações sociais não pode ser equiparado ao das empresas privadas sujeitas ao risco do empreendimento. Celso Antônio Bandeira de Mello destaca que, sempre que o Estado define unilateralmente os parâmetros essenciais da execução — como objeto,

limites financeiros e forma de atuação —, não é juridicamente admissível imputar integralmente ao parceiro privado os riscos decorrentes dessas escolhas, sob pena de violação ao princípio da razoabilidade e à própria lógica do regime público (Bandeira de Mello, 2015).

Nesse sentido, merece destaque a seguinte passagem doutrinária, que evidencia a impropriedade da transferência automática de riscos ao executor:

Não é compatível com o regime jurídico-administrativo a atribuição ao particular de riscos decorrentes de decisões estruturais tomadas pelo próprio Poder Público. Sempre que a Administração fixa os contornos essenciais da execução, deve responder, ao menos parcialmente, pelos efeitos jurídicos e financeiros dessas escolhas, sob pena de desnaturar a relação de colaboração e convertê-la em mecanismo de irresponsabilidade estatal (Bandeira de Mello, 2015, p. 1.032).

No contexto dos contratos de gestão na saúde, essa transferência de riscos assume contornos ainda mais sensíveis. A organização social, por não possuir finalidade lucrativa, não dispõe de margens econômicas suficientes para absorver passivos trabalhistas elevados, especialmente quando decorrentes de vínculos reconhecidos judicialmente em razão de modelagens impostas pelo edital. A responsabilização exclusiva da entidade gestora compromete sua sustentabilidade institucional e, em última análise, ameaça a continuidade da prestação do próprio serviço público de saúde (Mânica; Menegat, 2013).

A insegurança jurídica resultante desse arranjo produz efeitos sistêmicos. De um lado, desestimula organizações sociais tecnicamente qualificadas a participar de chamamentos públicos, reduzindo a competitividade e a qualidade dos projetos apresentados. De outro, favorece soluções administrativas defensivas, marcadas pela precarização das relações de trabalho e pela judicialização recorrente, em detrimento de uma

gestão pública orientada à estabilidade e à eficiência. Assim, a ausência de critérios claros para a repartição dos riscos jurídicos no contrato de gestão fragiliza o modelo e exige revisão crítica, sob pena de comprometer sua legitimidade constitucional e sua efetividade prática (Justen Filho, 2016; Di Pietro, 2019).

Conclusão

A análise desenvolvida ao longo deste artigo evidencia que o modelo das organizações sociais, longe de constituir desvio ou precarização em si, representa instrumento constitucionalmente legítimo de cooperação entre o Estado e a sociedade civil organizada para a execução de políticas públicas de saúde. A constitucionalidade do regime foi expressamente reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI nº 1923, que assentou a compatibilidade do contrato de gestão com os princípios da Administração Pública, desde que observados mecanismos adequados de controle, fiscalização e responsabilização.

A adoção do contrato de gestão decorre de razões estruturais, especialmente de natureza fiscal, administrativa e operacional. A possibilidade de afastar determinadas despesas do câmputo dos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal, a flexibilidade na gestão de pessoas e a substituição do controle de meios pelo controle de resultados explicam a centralidade desse instrumento na política pública de saúde. Ao transferir a execução material à organização social, o ente público desloca sua atuação do eixo operacional para uma função estratégica de planejamento, monitoramento e avaliação, mais compatível com a complexidade do sistema público de saúde.

Todavia, a pesquisa demonstrou que a fragilidade do modelo não reside em sua concepção jurídica, mas na forma como vem sendo operacionalizado. A imposição de tetos orçamentários e rubricas financeiras pelo próprio ente público, aliada à exigência de continuidade e

qualidade do serviço, induz a organização social à contratação de profissionais por meio de pessoas jurídicas, notadamente médicos e dentistas. Essa modelagem, embora funcional do ponto de vista financeiro, transfere à entidade gestora riscos trabalhistas e previdenciários que decorrem de escolhas estruturais estatais.

Quando tais vínculos são posteriormente reconhecidos pela Justiça do Trabalho, a responsabilização recai quase exclusivamente sobre a organização social, sem recomposição financeira ou assunção de responsabilidade pelo ente público que desenhou o edital e fixou os limites do contrato. Esse deslocamento indevido do risco jurídico desnatura a lógica cooperativa do contrato de gestão e aproxima perigosamente a relação de uma transferência integral de risco incompatível com o regime jurídico-administrativo, conforme advertido pela doutrina especializada.

A consequência direta desse arranjo é a instalação de um cenário de insegurança jurídica institucional. Organizações sociais tecnicamente qualificadas passam a operar sob constante ameaça de passivos imprevisíveis, comprometendo sua sustentabilidade financeira e, em última instância, a própria continuidade da prestação do serviço público de saúde. Além disso, a assimetria na repartição dos riscos desestimula a participação de entidades idôneas nos chamamentos públicos e favorece soluções administrativas defensivas, marcadas pela judicialização recorrente e pela precarização das relações de trabalho.

O quadro de insegurança jurídica analisado neste trabalho insere-se em um contexto mais amplo de reavaliação, pelo Supremo Tribunal Federal, dos limites entre autonomia privada e proteção trabalhista. Nesse sentido, destaca-se a afetação do Tema nº 1.389 da Repercussão Geral, no qual se discute a validade dos contratos firmados com pessoas jurídicas, a competência da Justiça do Trabalho e os critérios de distribuição do ônus da prova nas hipóteses de alegada pejetização. A determinação de suspensão nacional dos processos e a convocação de audiência pública evidenciam que a controvérsia ultrapassa casos isolados, revelando uma

tensão estrutural do sistema jurídico brasileiro diante das novas formas de organização do trabalho (Brasil, 2023).

Diante desse quadro, conclui-se que a pacificação do modelo não exige sua rejeição, mas o aprimoramento de sua execução. A coerência do contrato de gestão depende do reconhecimento de que a descentralização da execução deve ser acompanhada da correspondente transferência de meios financeiros e da adequada repartição dos riscos jurídicos. Somente assim será possível preservar a segurança jurídica das organizações sociais, assegurar a continuidade do serviço público de saúde e concretizar, de forma efetiva, os objetivos constitucionais que legitimam o modelo.

Referências

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de direito administrativo*. 32. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015. 1150 p.

BRASIL. Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998. Dispõe sobre a qualificação de entidades como organizações sociais. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 18 maio 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19637.htm. Acesso em: 15 jan. 2026.

BRASIL. Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 maio 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 15 jan. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade (ADI) 1923. Relator: Min. Ayres Britto. Julgada em 16 abr. 2015. *Diário da Justiça Eletrônico*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1739668>. Acesso em: 15 jan. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo em Recurso Extraordinário n. 1.309.930/DF (Tema 1.389 da Repercussão Geral).

Relator: Min. Gilmar Mendes. Decisão monocrática de 3 jul. 2023. *Diário da Justiça Eletrônico*. Brasília, DF: STF, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7138684>. Acesso em: 15 jan. 2026.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Parcerias na administração pública*. 12. ed. São Paulo: Forense, 2019. 464 p.

JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de direito administrativo*. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. 1210 p.

MÂNICA, Fernando Borges; MENEGAT, Fernando. A natureza jurídica do contrato de gestão com as organizações sociais e suas repercussões no sistema de controle pelos tribunais de contas. *Revista de contratos públicos*, Belo Horizonte, v. 2, n. 3, p. 125-170, 2013. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/9768>. Acesso em: 15 jan. 2026.

11

ESTADO DE COISAS INCONSTITUCIONAL E RACISMO ESTRUTURAL: A INSUFICIÊNCIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E A NECESSIDADE DE UMA ATUAÇÃO JURISDICIONAL TRANSFORMADORA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Kleverson Glauber Figueiredo de Paula Júnior

Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), com atuação na Vara do Trabalho de Governador Valadares/MG. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Dedicou-se ao estudo e à promoção dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, com ênfase em temas relacionados à igualdade, não discriminação e justiça social.

Resumo

O presente artigo analisa o instituto do Estado de Coisas Inconstitucional (ECI), originado na Corte Constitucional Colombiana em 1997, e sua aplicabilidade ao enfrentamento do racismo estrutural no Brasil, com especial ênfase nas relações de trabalho. Examina-se a ADPF nº 347, que reconheceu o ECI no sistema penitenciário brasileiro, e a ADPF nº 973, que discute a declaração de ECI em relação à população negra. O estudo demonstra que, apesar dos avanços legislativos e das políticas de ações afirmativas implementadas nas últimas décadas, persistem violações sistemáticas de direitos fundamentais da população negra no mercado de trabalho, caracterizadas por desigualdades salariais, segregação ocupacional e sub-representação em cargos de liderança. Conclui-se que

a mera existência de políticas públicas não afasta a configuração do ECI quando estas se revelam estruturalmente insuficientes para transformar a realidade social, impondo-se uma atuação jurisdicional mais incisiva e transformadora para cessar as violações históricas de direitos fundamentais nas relações laborais.

Palavras-chave: Estado de Coisas Inconstitucional. Racismo estrutural. Relações de trabalho. Ações afirmativas. Igualdade racial. Direitos fundamentais.

Introdução

A persistência de desigualdades raciais no Brasil, mais de um século após a abolição formal da escravidão, configura um dos mais graves problemas estruturais da sociedade brasileira. No âmbito das relações de trabalho, essas desigualdades assumem contornos particularmente perversos, manifestando-se em diferenças salariais, segregação ocupacional, discriminação em processos seletivos e sub-representação da população negra em posições de liderança e comando.

O instituto do Estado de Coisas Inconstitucional (ECI), desenvolvido pela Corte Constitucional Colombiana em 1997, surge como instrumento processual voltado a enfrentar situações de violação massiva, generalizada e sistemática de direitos fundamentais, causadas pela omissão ou incapacidade reiterada das autoridades públicas. No Brasil, o Supremo Tribunal Federal reconheceu, no julgamento da ADPF nº 347, a existência de ECI no sistema penitenciário nacional, inaugurando importante precedente para o enfrentamento de questões estruturais.

Recentemente, a ADPF nº 973 trouxe ao debate a possibilidade de declaração de ECI em relação ao racismo estrutural que vitima a população negra brasileira. Ainda que o julgamento tenha sido suspenso e a tendência majoritária seja pela improcedência do pedido, sob o argumento de que o Estado não se encontra absolutamente inerte, a discussão

evidencia a tensão entre a existência formal de políticas públicas e sua real capacidade de transformar estruturas históricas de opressão.

O presente artigo propõe-se a analisar criticamente essa questão, sustentando que a insuficiência estrutural das políticas públicas, por si só, configura hipótese de ECI, especialmente quando se constata a perpetuação de violações sistemáticas de direitos fundamentais nas relações de trabalho. Para tanto, examinaremos o conceito e os requisitos do ECI, as manifestações do racismo estrutural no mercado laboral brasileiro, a legislação antidiscriminatória existente e a necessidade de uma postura jurisdicional mais transformadora

O estado de coisas inconstitucional: conceito, origem e requisitos

O Estado de Coisas Inconstitucional foi criado pela Corte Constitucional Colombiana, no julgamento da Sentencia de Unificación nº 559, de 1997, que tratava da situação precária de professores municipais. O instituto consolidou-se, contudo, na Sentencia T-025, de 2004, que versou sobre a dramática situação de pessoas deslocadas internamente em razão do conflito armado colombiano (Campos, 2016).

A construção jurisprudencial colombiana identifica o ECI a partir de alguns elementos centrais: (i) violação massiva, generalizada e sistemática de direitos fundamentais; (ii) afetação de um número significativo de pessoas; (iii) omissão reiterada e persistente das autoridades públicas; (iv) necessidade de adoção de medidas complexas e coordenadas por múltiplos órgãos para superar o quadro de inconstitucionalidade (Streck, 2015).

No Brasil, o instituto ganhou notoriedade com o julgamento da ADPF nº 347, ajuizada pelo Partido Socialismo e Liberdade (PSOL), na qual o Supremo Tribunal Federal reconheceu que o sistema penitenciário brasileiro vive um autêntico estado de coisas inconstitucional. A

Corte identificou a superlotação carcerária, o número excessivo de presos provisórios, a permanência de detentos em regime mais severo do que o determinado ou por tempo superior ao da pena como elementos caracterizadores de grave e sistemática violação de direitos humanos (arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, III, XLI, XLVII, “e”, XLIX e LXV, da Constituição Federal).

Na decisão, o Ministro Marco Aurélio Mello destacou que:

O estado de coisas inconstitucional configura-se quando há uma grave violação de direitos fundamentais, decorrente de ação ou omissão dos poderes públicos, e se faz necessária a expedição de remédios estruturais (Brasil, 2015).

A Corte determinou ao Governo Federal que elaborasse, no prazo de seis meses, um plano nacional visando à superação do quadro de violações.

A declaração de ECI possui natureza estrutural e implica em consequências processuais e institucionais relevantes. Rompe-se com o modelo tradicional de tutela individual de direitos, adotando-se uma perspectiva sistêmica que busca transformar as estruturas que produzem e perpetuam as violações. Como observa Garavito (2011), o litígio estrutural característico do ECI impõe ao Poder Judiciário um papel ativo e dialógico, que vai além da mera declaração de inconstitucionalidade, exigindo o monitoramento contínuo das medidas adotadas pelos demais poderes.

Racismo estrutural: conceito e manifestações no Brasil

O conceito de racismo estrutural, desenvolvido por autores como Silvio Almeida (2019), refere-se ao processo pelo qual as desigualdades raciais são produzidas e reproduzidas pelas instituições sociais,

independentemente da existência de intenção discriminatória explícita por parte dos agentes individuais. Trata-se de fenômeno enraizado nas estruturas sociais, políticas e econômicas, que naturaliza a exclusão e a marginalização da população negra.

Diferentemente do racismo individual, que se manifesta em atos isolados de discriminação, e do racismo institucional, que se expressa nas práticas organizacionais, o racismo estrutural caracteriza-se pela sua dimensão sistêmica e estruturante das relações sociais. Como explica Almeida (2019, p. 47):

O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural.

No Brasil, o racismo estrutural manifesta-se de múltiplas formas. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram consistentemente que pessoas negras (pretas e pardas) apresentam piores indicadores sociais em comparação com pessoas brancas: menores taxas de escolaridade, maiores índices de mortalidade infantil e materna, maior vulnerabilidade à violência policial e criminal, menor acesso a serviços de saúde de qualidade, entre outros (IBGE, 2019).

A herança escravista brasileira, que perdurou por mais de trezentos anos e foi a última a ser formalmente abolida nas Américas (1888), criou estruturas de subordinação racial que não foram adequadamente enfrentadas após a abolição. A inexistência de políticas de reparação e inclusão da população negra recém-liberta resultou em sua marginalização social e econômica, cujos efeitos perduram até os dias atuais.

Apesar de a Constituição Federal de 1988 ter tipificado o racismo como crime inafiançável e imprescritível (art. 5º, XLII), e de diversas políticas públicas de inclusão terem sido implementadas nas últimas dé-

cadadas, os dados demonstram a persistência de significativas desigualdades raciais. O enfrentamento do racismo estrutural exige, portanto, medidas igualmente estruturais, que vão além de intervenções pontuais ou meramente simbólicas.

O racismo estrutural nas relações de trabalho

O mercado de trabalho brasileiro constitui um dos espaços em que o racismo estrutural se manifesta de forma mais evidente e mensurável. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) revelam persistentes desigualdades entre trabalhadores negros e brancos em múltiplas dimensões.

Segundo dados de 2022, o rendimento médio mensal dos trabalhadores pretos ou pardos correspondia a apenas 59,8% do rendimento dos trabalhadores brancos (IBGE, 2023). Mesmo quando se controla o nível de escolaridade, as diferenças salariais permanecem significativas: trabalhadores negros com ensino superior completo recebem, em média, 31% menos que trabalhadores brancos com a mesma escolaridade (IPEA, 2020).

A taxa de desemprego também é consistentemente mais elevada entre pessoas negras. Em 2023, enquanto a taxa de desocupação entre pessoas brancas era de 8,9%, entre pessoas pretas ou pardas alcançava 12,3% (IBGE, 2023). A informalidade, igualmente, atinge de forma mais intensa os trabalhadores negros, que representam 66,1% dos trabalhadores informais, embora constituam 56% da população ocupada (DIEESE, 2022).

A segregação ocupacional constitui outro aspecto relevante do racismo estrutural no mercado de trabalho. Pessoas negras estão sobrerrepresentadas em ocupações de menor prestígio social e remuneração, como trabalho doméstico, serviços de limpeza e segurança, construção

civil e agricultura. Por outro lado, encontram-se sub-representadas em posições de liderança, gestão e tomada de decisão. Estudo do Instituto Ethos (2016) revelou que apenas 4,7% dos cargos executivos das 500 maiores empresas brasileiras eram ocupados por pessoas negras.

A discriminação racial em processos seletivos, ainda que vedada pela legislação, permanece como realidade documentada. Pesquisas experimentais demonstram que currículos idênticos, diferenciados apenas por marcadores raciais (como nome ou fotografia), recebem tratamento diferenciado por recrutadores, com candidatos negros sendo menos convocados para entrevistas (Gomes; Silva, 2018).

No âmbito processual trabalhista, casos de discriminação racial são subnotificados, em razão da dificuldade probatória e do receio de retaliação. Dados do Tribunal Superior do Trabalho indicam um número ainda reduzido de ações envolvendo discriminação racial, o que não reflete a real magnitude do problema, mas sim a invisibilização dessas violações (TST, 2021).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde a reforma de 2017, proíbe expressamente práticas discriminatórias nas relações de trabalho. O art. 1º da Lei nº 9.029/95 veda qualquer prática discriminatória para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Contudo, a mera existência de previsão legal mostra-se insuficiente diante da dimensão estrutural do problema.

A legislação antidiscriminatória e as políticas de ações afirmativas

O Brasil desenvolveu, especialmente nas últimas três décadas, um conjunto significativo de normas e políticas voltadas ao combate à discriminação racial e à promoção da igualdade. Esse arcabouço jurídico-institucional abrange dispositivos constitucionais, legislação infra-

constitucional, tratados internacionais e políticas públicas de natureza afirmativa.

No plano constitucional, além da tipificação do racismo como crime inafiançável e imprescritível (art. 5º, XLII), a Constituição estabelece como objetivo fundamental da República promover o bem de todos, sem preconceitos de raça ou cor (art. 3º, IV), e assegura a igualdade formal e material entre todos os cidadãos (art. 5º, caput).

A Lei nº 7.716/89 define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, tipificando condutas discriminatórias em diversos contextos, inclusive no âmbito laboral. A Lei nº 9.029/95, por sua vez, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência no emprego.

No campo das ações afirmativas, destaca-se a Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, autárquica e fundacional. Esse percentual foi recentemente ampliado para 30% pela Lei nº 15.142/2025, aplicável a candidatos pretos, pardos, indígenas e quilombolas.

A constitucionalidade das políticas de cotas foi objeto de análise pelo Supremo Tribunal Federal em importantes precedentes. Na ADPF nº 186, a Corte julgou constitucional a política de cotas raciais adotada pela Universidade de Brasília para acesso ao ensino superior. Na ADC nº 41, declarou a constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, que instituiu as cotas raciais em concursos públicos.

Outros marcos legislativos relevantes incluem: a Lei nº 10.639/2003, que incluiu no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”; a Lei nº 12.288/2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial; e a Lei nº

14.759/2023, que estabeleceu o dia 20 de novembro como feriado nacional da Consciência Negra.

No âmbito internacional, o Brasil é signatário da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965) e da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (2013), esta última internalizada com status de norma constitucional (art. 5º, § 3º, CF). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção nº 111, sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, ratificada pelo Brasil.

O Sistema Interamericano de Direitos Humanos registra casos em que o Brasil foi responsabilizado por práticas de racismo, como nos casos Simone André Diniz e Maria da Penha Maia Fernandes, evidenciando a dimensão internacional do compromisso brasileiro com o combate à discriminação racial.

Apesar desse robusto arcabouço normativo, os dados demonstram que as desigualdades raciais persistem em níveis alarmantes. Essa constatação coloca em questão não a inexistência de políticas públicas, mas sua suficiência e efetividade para transformar estruturas históricas de opressão.

A ADPF nº 973 e o debate sobre o estado de coisas inconstitucional racial

A ADPF nº 973, ajuizada pela Rede Sustentabilidade, trouxe ao debate do Supremo Tribunal Federal a questão da declaração de Estado de Coisas Inconstitucional em relação às violações sistemáticas de direitos da população negra no Brasil. A ação sustenta que, não obstante os avanços normativos, persiste um quadro de violação massiva e genera-

lizada de direitos fundamentais da população negra, caracterizado pela insuficiência estrutural das políticas públicas existentes.

O julgamento foi suspenso, mas a votação até então realizada indica uma tendência majoritária pela improcedência do pedido. O fundamento central dos votos contrários à declaração de ECI reside no argumento de que não se pode afirmar haver omissão ou inércia absoluta do Estado, uma vez que diversas políticas públicas foram implementadas nas últimas décadas, como as políticas de cotas em universidades e concursos públicos, o Estatuto da Igualdade Racial, programas de promoção da igualdade racial, entre outras.

É consensual entre os Ministros o reconhecimento de que existe racismo estrutural no Brasil e que as medidas atuais são insuficientes. A divergência concentra-se na questão processual: a insuficiência das políticas públicas configuraria, por si só, hipótese de ECI, ou seria necessária a demonstração de omissão ou inércia absoluta do Estado?

Essa discussão revela uma tensão conceitual importante. Se o requisito para a declaração de ECI fosse apenas a existência de alguma política pública, por mais tímida ou insuficiente que fosse, praticamente nunca seria possível reconhecer o instituto, esvaziando-o de efetividade. Por outro lado, se a mera persistência de desigualdades, mesmo diante de políticas públicas consistentes, sempre ensejasse a declaração de ECI, haveria risco de judicialização excessiva e de invasão das competências dos demais poderes.

A solução para esse dilema exige análise substancial, e não meramente formal, da atuação estatal. Não basta verificar a existência de políticas públicas; é necessário aferir sua adequação, suficiência e efetividade para enfrentar o problema estrutural identificado. Como observa Campos (2016), o ECI não se configura pela mera omissão legislativa ou administrativa, mas pela insuficiência estrutural das respostas estatais diante da magnitude e gravidade das violações.

No caso do racismo estrutural, especialmente no âmbito das relações de trabalho, os dados demonstram que, apesar dos avanços, as políticas existentes não têm sido capazes de alterar significativamente os padrões de desigualdade. A diferença salarial entre negros e brancos permanece em patamares elevados, a segregação ocupacional persiste, a informalidade e o desemprego afetam desproporcionalmente a população negra.

Essa persistência não decorre de caso fortuito ou força maior, mas da insuficiência estrutural das políticas implementadas. Como destaca Almeida (2019), o racismo estrutural não se combate apenas com medidas pontuais ou de conscientização; exige transformações profundas nas estruturas institucionais, nos processos de alocação de recursos e nas dinâmicas de poder.

A atuação do poder judiciário trabalhista no enfrentamento do racismo estrutural

O Poder Judiciário Trabalhista possui papel estratégico no enfrentamento do racismo estrutural, tanto na dimensão individual quanto na dimensão coletiva e estrutural. Na esfera individual, a Justiça do Trabalho tem competência para processar e julgar ações envolvendo discriminação racial nas relações de trabalho, aplicando as sanções previstas na legislação e assegurando reparação integral às vítimas.

O art. 114 da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, estabelece a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidas, evidentemente, as controvérsias relacionadas à discriminação racial.

A jurisprudência trabalhista tem evoluído no sentido de reconhecer a discriminação racial como grave violação aos direitos da perso-

nalidade do trabalhador, ensejando não apenas a nulidade dos atos discriminatórios, mas também a condenação ao pagamento de indenização por danos morais em valores significativos. O Tribunal Superior do Trabalho tem mantido condenações expressivas em casos de discriminação racial comprovada (TST, 2021).

Entretanto, a atuação judicial individual, embora importante, mostra-se insuficiente para enfrentar um fenômeno de natureza estrutural. A dimensão estrutural do racismo exige respostas igualmente estruturais, que transcendam a lógica da reparação individual caso a caso.

Nesse contexto, ganha relevo o papel das ações coletivas e dos instrumentos processuais voltados ao controle concentrado de constitucionalidade. O Ministério Público do Trabalho, por meio de Ações Cíveis Públicas, Termos de Ajustamento de Conduta e procedimentos promocionais, tem atuado no sentido de exigir das empresas a implementação de políticas de diversidade e inclusão racial (MPT, 2020).

A Justiça do Trabalho pode, ainda, atuar de forma estrutural por meio de sentenças e decisões que não se limitem à declaração de direitos ou à imposição de obrigações de fazer ou não fazer, mas que estabeleçam mecanismos de monitoramento, diálogo institucional e transformação progressiva das estruturas discriminatórias.

A experiência do litígio estratégico em direitos humanos demonstra que casos bem selecionados e adequadamente litigados podem gerar impactos que transcendem os limites subjetivos da lide, influenciando políticas públicas, alterando práticas institucionais e promovendo mudanças culturais (Rodriguez-Garavito, 2011).

É fundamental, contudo, que a atuação judicial não se limite ao reconhecimento formal da existência de racismo estrutural, sem a imposição de medidas concretas e efetivas. Meras notas de repúdio ou decla-

rações abstratas sobre a gravidade do problema não produzem transformações reais na vida das pessoas.

Crítica à tese da suficiência das políticas públicas existentes

A tese segundo a qual a existência de políticas públicas afasta, por si só, a configuração do Estado de Coisas Inconstitucional merece análise crítica aprofundada. Essa perspectiva adota uma compreensão excessivamente formalista do instituto, privilegiando a ação estatal formal em detrimento da efetividade material das medidas adotadas.

Como visto, o ECI caracteriza-se pela violação massiva, generalizada e sistemática de direitos fundamentais, causada pela insuficiência reiterada das autoridades públicas. O conceito de “insuficiência” não se confunde com “omissão absoluta” ou “inércia total”. Um Estado pode adotar políticas públicas e, ainda assim, revelar-se estruturalmente insuficiente no enfrentamento de determinado problema.

No caso do racismo estrutural, embora seja inegável que o Brasil avançou normativamente nas últimas décadas, os dados demonstram inequivocamente que tais avanços não têm sido suficientes para alterar os padrões estruturais de desigualdade racial. A diferença salarial entre negros e brancos, por exemplo, permanece praticamente estável há décadas, a despeito da implementação de diversas políticas (IPEA, 2020).

Essa persistência não pode ser atribuída ao acaso ou a fatores exógenos ao controle estatal. Ela decorre da inadequação estrutural das políticas implementadas, seja por insuficiência de recursos, seja por falta de coordenação institucional, seja por resistências culturais e institucionais não adequadamente enfrentadas.

A jurisprudência da Corte Constitucional Colombiana, ao desenvolver o conceito de ECI, não exigiu demonstração de omissão absoluta, mas de “incapacidade institucional” para superar o quadro de violações. Essa incapacidade pode manifestar-se tanto pela ausência de políticas quanto pela inadequação ou insuficiência das políticas existentes (COLOMBIA, 2004).

Adotar a tese de que qualquer política pública, por mais tímida ou ineficaz, afasta a configuração do ECI equivale a esvaziar o instituto de seu conteúdo transformador. O ECI não é mero instrumento de censura judicial à omissão legislativa ou administrativa; é mecanismo voltado a compelir o Estado a adotar medidas efetivamente capazes de superar quadros estruturais de violação de direitos.

No contexto do racismo estrutural, especialmente nas relações de trabalho, a persistência de desigualdades gritantes, mais de trezentos anos após a escravização e mais de um século após a abolição formal, evidencia a insuficiência estrutural das respostas estatais. A existência de leis antidiscriminatórias, de políticas de cotas, de programas de promoção da igualdade racial, embora constitua avanço importante, não tem sido suficiente para transformar as estruturas que produzem e reproduzem o racismo.

Como observa Almeida (2019), o racismo estrutural não se combate apenas com leis ou políticas pontuais; exige transformação profunda das instituições, dos processos de socialização, dos mecanismos de distribuição de poder e recursos. Exige, em suma, uma postura estatal estruturalmente transformadora, e não apenas formalmente antirracista.

A necessidade de uma atuação jurisdicional transformadora

Diante da insuficiência das políticas públicas existentes para enfrentar adequadamente o racismo estrutural, impõe-se ao Poder Judiciário, e em particular à Justiça do Trabalho, uma atuação transformadora, que vá além da aplicação mecânica de normas ou da resolução individualizada de conflitos.

A atuação jurisdicional transformadora caracteriza-se por alguns elementos essenciais: (i) compreensão sistêmica dos problemas estruturais; (ii) adoção de remédios estruturais, que não se limitem à reparação individual, mas busquem transformar as estruturas que produzem as violações; (iii) diálogo institucional com os demais poderes e com a sociedade civil; (iv) monitoramento contínuo da implementação das medidas determinadas; (v) flexibilidade procedimental para adaptar as soluções à complexidade do problema (Rodriguez-Garavito, 2011).

No contexto brasileiro, essa perspectiva encontra respaldo na própria evolução da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. A decisão proferida na ADPF nº 347 inaugurou uma postura mais ativa do Judiciário diante de problemas estruturais, reconhecendo que a mera declaração de inconstitucionalidade mostra-se insuficiente quando se trata de litígios estruturais.

Aplicada ao contexto do racismo estrutural nas relações de trabalho, a atuação jurisdicional transformadora pode manifestar-se de diversas formas. Em ações coletivas, pode-se determinar que empresas ou setores econômicos implementem programas estruturados de diversidade, com metas progressivas de contratação e promoção de pessoas negras, acompanhados de mecanismos de transparência e monitoramento.

Em processos de controle concentrado de constitucionalidade, pode-se determinar a elaboração de planos nacionais ou setoriais de en-

frentamento ao racismo no mercado de trabalho, estabelecendo metas, prazos, indicadores e mecanismos de accountability.

É fundamental, contudo, que tais medidas não assumam caráter meramente simbólico. A história brasileira está repleta de exemplos de normas e políticas que, embora bem-intencionadas, não foram adequadamente implementadas ou fiscalizadas. A efetividade das medidas judicialmente determinadas depende de mecanismos robustos de monitoramento e de consequências efetivas para o seu descumprimento.

O diálogo institucional constitui elemento essencial dessa atuação transformadora. O Poder Judiciário não deve pretender substituir-se aos demais poderes na formulação e execução de políticas públicas, mas tampouco pode resignar-se diante da persistência de violações massivas de direitos fundamentais. A solução reside no estabelecimento de um diálogo estruturado, no qual o Judiciário fixa parâmetros e objetivos, mas permite aos demais poderes margem de escolha quanto aos meios e estratégias de implementação.

A experiência internacional demonstra que litígios estruturais bem conduzidos podem produzir transformações significativas. Na Colômbia, a Sentença T-025 gerou mobilização de recursos e atenção estatal para a situação de pessoas deslocadas internamente. Na África do Sul, casos de litígio estrutural sobre direitos sociais levaram à implementação de políticas habitacionais e de saúde (Garavito, 2011).

No Brasil, a ADPF nº 347, apesar das limitações na sua implementação, gerou maior visibilidade para o problema carcerário e estimulou a adoção de algumas medidas, ainda que insuficientes. Esse precedente demonstra tanto as potencialidades quanto os limites da atuação judicial em litígios estruturais.

Para que a declaração de ECI em relação ao racismo estrutural produza efeitos concretos, especialmente no âmbito das relações de tra-

balho, é fundamental que a decisão judicial não se limite a reconhecer a existência do problema, mas estabeleça: (i) metas concretas e mensuráveis; (ii) prazos para cumprimento; (iii) responsabilidades institucionais claras; (iv) mecanismos de monitoramento e fiscalização; (v) consequências pelo descumprimento.

Trata-se, evidentemente, de tarefa complexa, que exige do Judiciário conhecimento técnico, sensibilidade social e capacidade de diálogo. Mas a complexidade da empreitada não pode servir de justificativa para a inércia ou para a resignação diante da perpetuação de violações históricas de direitos fundamentais.

Propostas concretas para o enfrentamento do racismo estrutural nas relações de trabalho

A partir da análise desenvolvida, é possível delinear algumas propostas concretas para o enfrentamento do racismo estrutural no âmbito das relações de trabalho, que podem ser implementadas tanto por via de políticas públicas quanto por meio de atuação jurisdicional:

1) Estabelecimento de metas progressivas de diversidade racial nas empresas: Inspirado na experiência das cotas em universidades e concursos públicos, poder-se-ia estabelecer metas progressivas para que empresas, especialmente as de grande porte, alcancem proporção de trabalhadores negros compatível com a composição racial da população, com particular atenção aos cargos de liderança e decisão.

2) Transparência e accountability: Obrigatoriedade de divulgação de dados desagregados por raça/cor sobre a composição do quadro de trabalhadores, práticas de remuneração e promoção, permitindo o monitoramento público e a responsabilização das empresas.

3) Certificação de empresas comprometidas com a igualdade racial: Criação de sistemas de certificação que reconheçam publicamente empresas que adotem boas práticas de promoção da igualdade racial, podendo vincular-se a benefícios fiscais, preferência em licitações ou outros incentivos.

4) Fortalecimento da fiscalização trabalhista: Ampliação da atuação da Inspeção do Trabalho no combate à discriminação racial, com capacitação específica dos auditores e estabelecimento de protocolos de investigação.

5) Ampliação do acesso à Justiça: Implementação de programas de educação em direitos e de facilitação do acesso à Justiça do Trabalho para trabalhadores vítimas de discriminação racial, incluindo assistência jurídica gratuita e apoio psicossocial.

6) Formação de magistrados e servidores: Programas permanentes de formação sobre racismo estrutural, vieses inconscientes e técnicas de julgamento com perspectiva racial para magistrados, servidores e demais operadores do direito do trabalho.

7) Litígio estratégico: Seleção de casos paradigmáticos para litígio estrutural, buscando decisões judiciais que estabeleçam precedentes e promovam transformações institucionais para além do caso concreto.

8) Diálogo social e negociação coletiva: Estímulo à inclusão de cláusulas antidiscriminatórias e de promoção da igualdade racial em convenções e acordos coletivos de trabalho, com participação de entidades representativas da população negra.

9) Políticas de reparação histórica: Além das medidas de não-discriminação, implementação de políticas reparatórias que reconheçam a dívida histórica do Estado e da sociedade brasileira para com a popu-

lação negra, incluindo programas de capacitação profissional, acesso a crédito e apoio ao empreendedorismo.

10) Monitoramento e avaliação contínuos: Estabelecimento de sistemas permanentes de coleta, análise e divulgação de dados sobre desigualdades raciais no mercado de trabalho, permitindo a avaliação da efetividade das políticas e a realização de ajustes quando necessário.

Essas propostas não são exaustivas, mas indicam caminhos possíveis para uma atuação efetivamente transformadora. Sua implementação exige vontade política, recursos adequados, coordenação institucional e participação social.

Conclusão

O instituto do Estado de Coisas Inconstitucional, desenvolvido pela jurisprudência colombiana e incorporado à prática constitucional brasileira a partir da ADPF nº 347, constitui importante instrumento para o enfrentamento de violações massivas e sistemáticas de direitos fundamentais de natureza estrutural.

A questão do racismo estrutural no Brasil, com ênfase nas suas manifestações no âmbito das relações de trabalho, configura hipótese clara de ECI. Mais de um século após a abolição formal da escravatura, e não obstante os avanços legislativos e as políticas de ações afirmativas implementadas, persistem desigualdades raciais gritantes no mercado de trabalho brasileiro: diferenças salariais significativas, segregação ocupacional, sub-representação em posições de liderança, taxas mais elevadas de desemprego e informalidade entre a população negra.

A persistência dessas desigualdades não decorre de omissão absoluta do Estado, mas de insuficiência estrutural das políticas implementadas. A existência de normas antidiscriminatórias e de políticas de

inclusão, embora constitua avanço importante, não tem sido suficiente para transformar as estruturas históricas de opressão racial.

Nesse contexto, a tese segundo a qual a mera existência de políticas públicas afasta a configuração do ECI revela-se excessivamente formalista e contrária à ratio do instituto. O ECI não exige demonstração de inércia absoluta, mas de incapacidade institucional para superar o quadro de violações. Essa incapacidade pode manifestar-se tanto pela ausência quanto pela insuficiência das políticas existentes.

A declaração de ECI em relação ao racismo estrutural, particularmente no âmbito das relações de trabalho, não representa invasão indevida das competências dos demais poderes, mas exercício legítimo da função jurisdicional de proteção de direitos fundamentais. Cabe ao Poder Judiciário, diante da persistência de violações massivas, adotar uma postura transformadora, que vá além do reconhecimento formal do problema.

Essa atuação transformadora deve caracterizar-se pelo estabelecimento de metas concretas, prazos, responsabilidades institucionais, mecanismos de monitoramento e diálogo com os demais poderes e com a sociedade civil. Não se trata de substituir-se à Administração na formulação de políticas públicas, mas de estabelecer parâmetros constitucionais e objetivos a serem alcançados, permitindo margem de escolha quanto aos meios.

Como operadores do Direito do Trabalho, cabe-nos a especial responsabilidade de atuar no enfrentamento das desigualdades raciais no mercado de trabalho, seja na dimensão individual, por meio da responsabilização de práticas discriminatórias e da garantia de reparação integral às vítimas, seja na dimensão estrutural, por meio de litígios estratégicos e da promoção de transformações institucionais.

A mera continuidade do status quo, com reconhecimento formal da existência de racismo estrutural mas sem a imposição de medidas efetivamente transformadoras, representa perpetuação de violações históricas de direitos fundamentais e descumprimento do dever constitucional de promover o bem de todos, sem preconceitos de raça ou cor.

A insuficiência estatal no enfrentamento do racismo estrutural configura, por si só, fundamento para a declaração de Estado de Coisas Inconstitucional. Impõe-se, assim, uma atuação jurisdicional firme, rigorosa e transformadora, sob pena de perpetuação de uma das mais graves chagas da sociedade brasileira: a desigualdade racial estrutural que marginaliza e exclui a maioria negra da população.

Referências

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo estrutural*. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

BRASIL. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *A inserção da população negra no mercado de trabalho brasileiro*. São Paulo: DIEESE, 2022.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. (Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 41).

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua: PNAD Contínua*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Desigualdades sociais por cor ou raça*. Brasília: IPEA, 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Relatório de atividades da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho*. Brasília: MPT, 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *[I]ADPF 347 MC/DF/[I]*. Relator: Min. Marco Aurélio. Julgamento: 09/09/2015. Publicação: DJe 19/02/2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *[I]ADPF 186/DF/[I]*. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Julgamento: 26/04/2012. Publicação: DJe 20/10/2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *[I]ADC 41/DF/[I]*. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgamento: 08/06/2017. Publicação: DJe 17/08/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2021*. Brasília: TST, 2021.

CAMPOS, Carlos Alexandre de Azevedo. *Estado de coisas inconstitucional*. Salvador: JusPodivm, 2016.

COLOMBIA. Corte Constitucional. *Sentencia T-025 de 2004*. Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa. Bogotá, 22 de enero de 2004.

GOMES, Nilma Lino; SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves. *Experiências étnico-culturais para a formação de professores*. Belo Horizonte: Autêntica, 2018.

INSTITUTO ETHOS. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: Instituto Ethos, 2016.

RODRIGUEZ-GARAVITO, César. *Beyond the courtroom: the impact of judicial activism on socioeconomic rights in Latin America*. Texas Law Review, v. 89, p. 1669-1698, 2011.

STRECK, Lenio Luiz. Estado de coisas inconstitucional é uma nova forma de ativismo. *Consultor Jurídico*, 24 out. 2015.

12

DILEMAS DA SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E A SEGURANÇA JURÍDICA: UMA ANÁLISE DA CRISE DOGMÁTICA E TECNOLÓGICA NA ERA DAS PLATAFORMAS

Glauber Vitor Oliveira Laranjo

Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, pós-graduando em Inteligência Artificial e Data Science para Líderes, servidor público do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, atualmente exercendo a função de Assessor de Gabinete de 1º Grau da Vara do Trabalho de Congonhas/MG.

Resumo

O presente artigo investiga a tensão entre a gestão algorítmica nas plataformas digitais e a dogmática do Direito do Trabalho brasileiro, sob a ótica da segurança jurídica e da Ciência de Dados. Através de revisão bibliográfica e análise de precedentes, confrontam-se os conceitos clássicos de subordinação jurídica e estrutural – com aporte teórico de Alice Monteiro de Barros, Maurício Godinho Delgado e Vólia Bomfim Cassar – aos mecanismos técnicos de Machine Learning, precificação dinâmica e nudging comportamental. A metodologia inclui o exame da divergência jurisprudencial entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal (Tema 1.291 e Reclamação 64.018), bem como a análise comparada da validação da Proposition 22 pela Suprema Corte da Califórnia em 2024. Os resultados demonstram que, embora o controle algorítmico configure uma subordinação sofisticada, a imposição judicial da

CLT tensiona a legalidade estrita defendida pela Corte Constitucional. Conclui-se que a segurança jurídica exige a superação do ativismo judicial em prol de uma regulação legislativa específica que concilie a flexibilidade do modelo de negócios com proteções sociais mínimas.

Palavras-chave: Subordinação algorítmica. Segurança jurídica. Plataformas digitais. Precedentes do STF. Proposition 22. Direito comparado. Direito do trabalho.

Introdução: a erosão das fronteiras tradicionais e a nova morfologia do trabalho

A arquitetura do Direito do Trabalho, edificada sobre os pilares da Revolução Industrial, enfrenta, na terceira década do século XXI, seu mais severo desafio estrutural. As categorias jurídicas tradicionais, forjadas para regular relações baseadas na concentração espacial (a fábrica), na temporalidade rígida (o relógio de ponto) e na hierarquia pessoal (o capataz), deparam-se com uma realidade líquida, dispersa e governada por códigos binários (Delgado, 2020).

O fenômeno denominado uberização transcende a mera novidade terminológica para se instalar como um modelo de gestão laboral disruptivo, no qual a subordinação jurídica – elemento fático-jurídico nuclear da relação de emprego – se transmuta em mecanismos de controle telemático de sofisticação sem precedentes. Este artigo propõe uma investigação, de natureza técnica e jurídica, sobre a subordinação algorítmica, confrontando os conceitos clássicos da doutrina trabalhista brasileira com a materialidade técnica da Ciência de Dados (*Data Science*). A análise não se limita à superfície da discussão acerca do vínculo empregatício, mas penetra na “caixa-preta” dos algoritmos de *Machine Learning* para compreender como o poder diretivo é exercido na ausência de chefia humana (Lee *et al.*, 2015).

O cenário brasileiro é de profunda insegurança jurídica. Enquanto a doutrina clássica e setores da magistratura laboral identificam na gestão algorítmica a consumação da subordinação estrutural, o Supremo Tribunal Federal (STF), sob a bandeira da livre iniciativa e da segurança jurídica voltada à estabilidade macroeconômica, tem sistematicamente rechaçado o reconhecimento do vínculo de emprego, remetendo tais litígios à esfera cível (Brasil, 2023). Para iluminar esse debate, o presente artigo recorre ao direito comparado, dissecando a experiência da Califórnia com a *Proposition 22* e a decisão da Suprema Corte Estadual no caso *Castellanos v. State of California* (2024), buscando extrair lições sobre os limites da regulação estatal e a autonomia da vontade coletiva (Califórnia, 2024).

A crise da dogmática clássica: o confronto entre doutrina e algoritmo

A compreensão da subordinação algorítmica exige, preliminarmente, um retorno às bases dogmáticas que sustentam o Direito do Trabalho no Brasil. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 2º e 3º, delinea a figura do empregado a partir de cinco elementos fático-jurídicos: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação (Brasil, 2017). Dentre esses, a subordinação é o traço distintivo por excelência, a fronteira que separa o trabalho protegido do trabalho autônomo. Contudo, a doutrina clássica construiu seus conceitos sob pressupostos que a tecnologia contemporânea desafia.

Alice Monteiro de Barros e os limites da autonomia da vontade

A obra da eminente jurista Alice Monteiro de Barros oferece um ponto de ancoragem fundamental para a discussão. Para a autora, a subordinação jurídica deve ser compreendida, em sua essência, como uma limitação à autonomia da vontade do trabalhador (Barros, 2016). Ao

celebrar o contrato de trabalho, o obreiro aliena a sua força de trabalho e, conseqüentemente, aceita restringir a sua autodeterminação quanto ao modo de execução dos serviços, transferindo ao empregador o poder de direção.

Barros leciona que a distinção crucial entre o trabalho subordinado e o autônomo reside na titularidade dos riscos e na direção central da atividade. No trabalho autônomo, o prestador detém o controle sobre o *modus faciendi* (o como fazer) e assume os riscos do empreendimento. No trabalho subordinado, o empregado insere-se em uma organização alheia (*alienidade*), submetendo-se ao poder diretivo em troca de uma contraprestação garantida, sem participar das perdas ou dos lucros extraordinários do negócio (Barros, 2016).

A autora adverte, com precisão cirúrgica, sobre a insuficiência da “subordinação objetiva” pura. Para Barros, a mera inserção do trabalhador na organização empresarial não basta para configurar o vínculo se não houver um “direito residual de controle” por parte do tomador (Barros, 2004). Ela reconhece a evolução da subordinação – do controle direto e pessoal (subjetivo) para a integração na dinâmica da empresa –, mas mantém a necessidade de identificar quem detém, em última instância, o poder de ditar as regras.

A realidade das plataformas digitais tensiona o conceito de Barros ao extremo. O motorista de aplicativo, em tese, exerce autonomia ao decidir quando “logar” no sistema. Contudo, essa autonomia é confrontada pela gestão algorítmica que, por meio de precificação dinâmica e incentivos comportamentais (*nudging*), manipula as variáveis econômicas para induzir a conduta desejada (Möhlmann *et al.*, 2021). Se a autonomia da vontade é o critério diferenciador, questiona-se: a vontade do motorista é livre quando as opções apresentadas são filtradas e viesadas por um algoritmo que detém assimetria informacional acentuada?

A doutrina de Alice Monteiro de Barros, ao enfatizar o “direito residual de controle”, permite identificar que, embora o controle direto tenha desaparecido, o controle residual sobre o preço, a admissão (cadastro) e a exclusão (desligamento) permanecem inflexivelmente nas mãos da plataforma (Barros, 2016). O risco do negócio, contudo, é transferido ao trabalhador (manutenção do veículo, combustível), criando uma anomalia jurídica em que há controle sem assunção de risco, violando a equação clássica proposta pela autora.

Maurício Godinho Delgado e a dimensão da subordinação estrutural

É na obra do Ministro Maurício Godinho Delgado que se encontra a ferramenta teórica mais apta a decifrar a subordinação na era digital: o conceito de subordinação estrutural. Delgado promoveu uma inflexão relevante na dogmática trabalhista ao expandir as dimensões da subordinação para além do comando verbal direto (Delgado, 2007). Segundo o doutrinador, a subordinação pode se manifestar em três dimensões: (i) clássica (tradicional), caracterizada por ordens diretas; (ii) objetiva, marcada pela harmonização do trabalho com os objetivos do empreendimento; e (iii) estrutural (Delgado, 2020).

A dimensão estrutural manifesta-se pela “inserção do trabalhador na dinâmica organizacional do tomador de serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (Delgado, 2020). Para Delgado, nessa dimensão, é irrelevante que o trabalhador receba ordens diretas de um chefe humano. O fundamental é que ele esteja “estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços”. O trabalhador não é um elemento externo que presta um serviço acessório; ele é parte integrante, essencial e indissociável do *core business* (atividade central) da empresa.

A subordinação algorítmica é, em essência, a subordinação estrutural levada ao paroxismo tecnológico. Uma empresa de transporte por plataforma, como a Uber, não possui “estoque” de corridas; seu produto é o próprio deslocamento realizado pelo motorista. Sem a rede de motoristas integrados em tempo real, a estrutura empresarial colapsa. O motorista acolhe a dinâmica de funcionamento da empresa ao aceitar os termos de serviço, o sistema de rotas, a precificação e os padrões de qualidade (Rosenblat; Stark, 2016). Delgado argumenta que a tecnologia não elimina a subordinação, mas a sofisticada. O controle telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT) permite que o poder diretivo seja onipresente (Delgado, 2020). O algoritmo atua como um regulamento de empresa automatizado, aplicando sanções (bloqueios temporários) e recompensas (preço dinâmico) sem intervenção humana direta.

A tese da subordinação estrutural tem sido o principal fundamento adotado pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) para reconhecer o vínculo de emprego em casos de “uberização”. O argumento central é que a plataforma não é uma mera intermediária tecnológica, mas uma organizadora universal dos fatores de produção, à qual o trabalhador se subordina estruturalmente.

Vólia Bomfim Cassar: a parassubordinação e a zona gris

A jurista Vólia Bomfim Cassar complexifica o debate ao introduzir e analisar a figura da parassubordinação, conceito importado e adaptado da doutrina italiana (*lavoro parasubordinato*). Cassar identifica a existência de uma “zona cinzenta” (*zona gris*) entre a subordinação clássica e a autonomia plena (Cassar, 2017). A parassubordinação caracteriza-se por uma relação de colaboração coordenada, contínua e, principalmente, pela dependência econômica. Nessa relação, embora tecnicamente autônomo, o trabalhador depende economicamente da fonte de renda, encontrando-se em situação de hipossuficiência similar à do empregado.

Cassar defende que, no direito brasileiro, a parassubordinação sofre com a falta de regulação específica. Sem um estatuto intermediário (como o *Worker*, no Reino Unido, ou o *Collaboratore*, na Itália), o Judiciário se vê forçado a operar sob uma lógica binária: ou enquadra a relação na CLT ou exclui a proteção jurídica (Cassar, 2017). A autora alerta que a parassubordinação não deve ser confundida com autonomia; trata-se de uma forma de trabalho que exige proteção, pois a dependência econômica gera vulnerabilidade.

A realidade dos motoristas e entregadores de aplicativos encaixa-se com precisão nessa descrição: há coordenação (o aplicativo dita a demanda), continuidade (o trabalho é habitual) e dependência econômica severa, ainda que a subordinação jurídica se apresente de forma “tênue” ou “atenuada” quando comparada ao modelo fabril (Cassar, 2017).

A ausência de legislação para essa figura intermediária no Brasil conduz à insegurança jurídica: as empresas utilizam a “*zona gris*” para sustentar a alegação de autonomia, enquanto os trabalhadores invocam a subordinação estrutural de Maurício Godinho Delgado para buscar a tutela da CLT.

A confrontação dessas três correntes doutrinárias com a realidade revela que o Direito do Trabalho brasileiro dispõe de ferramental teórico sofisticado, mas esbarra na rigidez legislativa e na interpretação restritiva das Cortes Superiores, que tendem a enxergar na tecnologia uma ruptura com o passado, e não a continuidade da exploração do trabalho sob novas vestes.

A anatomia técnica do controle: data science e subordinação algorítmica

Para que a análise jurídica não recaia em abstrações, é imperioso dissecar a materialidade técnica que sustenta as plataformas. O que

o jurista denomina “subordinação”, o cientista de dados denomina “otimização de função objetivo”. A Gestão Algorítmica (*Algorithmic Management*) consiste no exercício do poder diretivo por meio de técnicas de Aprendizado por Reforço (*Reinforcement Learning*), Precificação Dinâmica (*Dynamic Pricing*) e *Nudging* (Lee et al., 2015).

Gerenciamento Algorítmico: a substituição do capataz pelo código

O conceito de gerenciamento algorítmico refere-se a um sistema de controle no qual algoritmos de autoaprendizagem são responsáveis por monitorar, avaliar e disciplinar a força de trabalho em tempo real e em larga escala (Cheng; Hackett, 2021). Diferentemente do supervisor humano, cuja capacidade de vigilância é limitada e cujas ordens podem ser subjetivas, o algoritmo possui uma capacidade panóptica de vigilância e opera sob uma lógica estritamente matemática de maximização da eficiência.

A literatura técnica demonstra que plataformas como Uber e Lyft não são meros *matchmakers* (serviços que facilitam a conexão) neutros. Elas são arquitetas ativas do mercado, utilizando dados granulares (localização GPS, velocidade, aceleração, histórico de aceitação e avaliações) para microgerenciar a força de trabalho.

Aprendizado por Reforço (*Reinforcement Learning – RL*) e o controle da conduta

O coração técnico da subordinação algorítmica reside nos modelos de *Reinforcement Learning* (RL). Documentos técnicos e publicações de engenharia da própria Uber revelam o uso extensivo de RL para resolver problemas de marketplace balance.

No paradigma do RL, um Agente (o sistema da plataforma) interage com um Ambiente (a cidade, os motoristas, os passageiros), tomando Ações (definir preços, enviar ofertas de viagem) para maximizar uma Recompensa Cumulativa (lucro, número de viagens completadas, redução do tempo de espera).

A mecânica da subordinação via RL: o sistema modela a operação como um Processo de Decisão de Markov (MDP).

1. Estado: onde estão os motoristas, onde estão os passageiros, qual a hora do dia.
2. Ação: o algoritmo decide “aumentar o preço em 1,5x na Zona Sul” ou “oferecer bônus de R\$ 20 para quem fizer 3 corridas na próxima hora”.
3. Recompensa: o sistema mede o resultado (“O tempo de espera caiu?”, “O lucro aumentou?”).

Crucialmente, o algoritmo passa a “aprender” quais configurações do ambiente produzem maior adesão e eficiência da força de trabalho. Estudos indicam que algoritmos de *reinforcement learning* (RL), como o *Deep Q-Network* (DQN), podem ser utilizados para modular a oferta de trabalho sem a necessidade de ordens explícitas. Em vez de emitir comandos diretos ao motorista, o sistema altera variáveis do próprio ambiente decisório — como o preço dinâmico — de modo a tornar determinadas escolhas economicamente mais racionais do que outras, orientando o comportamento do trabalhador de forma indireta (Uber Technologies, 2025).

Isso configura um poder diretivo indireto, porém irresistível. A autonomia do motorista é reduzida a uma escolha binária dentro de um

menu de opções pré-formatado pelo algoritmo para atender aos interesses da plataforma. Se, na doutrina de Delgado, a subordinação é estrutural, no RL ela é matemática: o comportamento do trabalhador é uma variável dependente, ajustada pela função de recompensa do algoritmo (Wood *et al.*, 2019).

Preço Dinâmico (*Dynamic Pricing*) como instrumento disciplinar

O mecanismo de preço dinâmico é frequentemente defendido como uma simples expressão da lei de oferta e demanda. Contudo, sob a ótica da subordinação algorítmica, ele atua como um sofisticado instrumento disciplinar e de alocação de trabalho.

Pesquisas indicam que a precificação dinâmica, potencializada por RL, pode evoluir para formas de discriminação de preços e de extração máxima de excedente do trabalhador. O algoritmo pode calcular o valor mínimo necessário para fazer um motorista específico aceitar uma corrida (preço de reserva) e ofertar exatamente esse valor, maximizando a margem da plataforma.

Além disso, o preço dinâmico funciona como uma ordem monetizada. O “preço” comunica a vontade do empregador. Quando o mapa fica vermelho em uma área, o algoritmo está emitindo um comando: “Desloquem-se para cá” (Rosenblat; Stark, 2016). O não cumprimento dessa “ordem” não gera uma demissão imediata, mas resulta em perda de renda (custo de oportunidade), o que, dada a dependência econômica (Cassar), produz efeito coercitivo equivalente ao de uma sanção disciplinar.

Nudging e gamificação: a ilusão da autonomia

Para contornar a ausência de ordens diretas, as plataformas empregam técnicas de *nudging* (teoria do empurrão) e gamificação, desenhadas para explorar vieses cognitivos humanos e estender a jornada de trabalho.

Interfaces de usuário (*user interface* - UI) são projetadas para dificultar o *logout*. Notificações como “Você está a apenas R\$ 15 de atingir sua meta” ou o carregamento automático da próxima corrida antes do término da atual (*queueing*) são exemplos de *soft control*. O trabalhador é “empurrado” a continuar trabalhando contra sua fadiga física, subvertendo a lógica da autonomia da vontade descrita por Barros (Möhlmann *et al.*, 2021).

A gamificação (medalhas, níveis) cria um sistema de status hierárquico virtual. A manutenção desse status exige assiduidade e altas taxas de aceitação. O rebaixamento de nível (perda de benefícios, como a escolha de destino) atua como uma punição disciplinar algorítmica. O sistema cria uma “gaiola dourada” de incentivos que vincula o trabalhador à plataforma tão fortemente quanto um contrato formal, mas sem as garantias deste.

O cenário internacional comparado: o laboratório californiano

A Califórnia, berço do Vale do Silício e da *gig economy*, oferece um dos laboratórios jurídicos mais avançados para observar as disputas regulatórias sobre a subordinação algorítmica. O embate entre a legislação, as plataformas e o Judiciário culminaram na aprovação e recente validação da *Proposition 22*.

De AB5 à Proposition 22: a batalha legislativa

O conflito iniciou-se com a aprovação da *Assembly Bill 5* (AB5) pela Califórnia, que codificou o “teste ABC”. Sob esse teste, um trabalhador somente é considerado autônomo se: (A) for livre de controle e direção; (B) realizar trabalho fora do curso normal dos negócios da empresa; e (C) possuir um negócio independente estabelecido. A gestão algorítmica da Uber e da Lyft falhava flagrantemente no critério “B”, já que dirigir constitui a atividade central dessas plataformas, o que forçaria a reclassificação dos motoristas como empregados.

Em resposta, as plataformas financiaram a *Proposition 22*, aprovada por plebiscito em 2020, que criou um regime de exceção. A medida classificou os motoristas de aplicativos como contratantes independentes (*independent contractors*), mas lhes conferiu um pacote de benefícios específicos, criando uma “terceira via” regulatória (Califórnia, 2020).

A economia da Prop 22: benefícios e a armadilha do “tempo engajado”

A *Proposition 22* prometeu garantias que, à primeira vista, parecem robustas, mas cuja análise detalhada revela a precariedade intrínseca ao modelo.

Principais dispositivos:

1. Piso de ganhos mínimos: garante 120% do salário mínimo local, mas aplicado apenas ao “tempo engajado” (*engaged time*) – o período compreendido entre a aceitação da corrida e a entrega do passageiro ou do produto.
2. Subsídio de saúde: pagamentos trimestrais para planos de saúde do *Covered California*, condicionados a uma média mí-

nima de horas de “tempo engajado” (41% do prêmio para 15 horas semanais; 82% para 25 horas semanais).

3. Seguros: cobertura para acidentes de trabalho e invalidez.

Crítica técnica: O conceito de “Tempo Engajado” é a chave da precarização. Estudos do *UC Berkeley Labor Center* demonstram que o tempo de espera (*waiting time*) – aguardando uma chamada ou dirigindo de volta de uma área remota – compõe de 30% a 50% da jornada real do motorista. Como esse tempo não é remunerado, o piso de “120% do salário mínimo” dilui-se drasticamente. Na prática, o ganho real pode cair para valores irrisórios (estimados em US\$ 5,64 por hora em certas condições), muito abaixo do mínimo legal, transferindo integralmente o risco da ociosidade para o trabalhador (Jacobs; Reich, 2019).

Castellanos v. State of California (2024): a validação constitucional

A constitucionalidade da *Proposition 22* foi contestada no caso *Castellanos v. State of California*. O argumento central dos autores (sindicatos e motoristas) sustentava que a iniciativa usurpava o poder “plenário” da Legislatura da Califórnia de regular o sistema de compensação dos trabalhadores (*workers’ compensation*), conforme o Artigo XIV, seção 4, da Constituição Estadual. Em 25 de julho de 2024, a Suprema Corte da Califórnia, em decisão unânime relatada pelo juiz Goodwin H. Liu, manteve a validade da *Proposition 22*.

A Corte rejeitou a tese de que o poder da Legislatura seria “exclusivo”. O juiz Liu argumentou que o poder de iniciativa popular (plebiscito) é coextensivo ao poder legislativo. A Constituição da Califórnia deve ser interpretada de modo a “guardar zelosamente” (*jealously guard*) o direito do povo de legislar diretamente. A Corte concluiu que o termo “*unlimited*”, na concessão de poder à Legislatura, não significava que ela

detinha o monopólio da regulação trabalhista a ponto de impedir que o eleitorado, por meio do voto direto, definisse um regime de compensação alternativo para uma classe específica de trabalhadores (Califórnia, 2024).

A decisão *Castellanos* encerra, por ora, a disputa judicial na Califórnia, consolidando a segurança jurídica para que as plataformas operem sob o modelo de contratante independente. Além disso, estabelece um precedente poderoso no sentido de que a regulação do trabalho via plataformas pode ocorrer fora do binômio tradicional, desde que validada pelo processo democrático direto, ainda que financiado massivamente pelas partes interessadas. Para o Brasil, o caso serve de alerta: a criação de uma “terceira via” (como a parassubordinação de Cassar ou o modelo da *Proposition 22*) pode ser um caminho para a pacificação, mas o diabo reside nos detalhes – especialmente na remuneração do tempo à disposição.

A guerra jurisprudencial brasileira: o STF e a segurança jurídica

No Brasil, a ausência de uma intervenção legislativa semelhante à *Proposition 22* transformou o Judiciário em um campo de batalha ideológico e hermenêutico. Observa-se um cisma institucional profundo entre a Justiça do Trabalho, que aplica a doutrina protetiva, e o Supremo Tribunal Federal, que impõe uma visão liberal-econômica.

Em decisões de primeira e segunda instâncias na Justiça do Trabalho, fundamentadas na doutrina de Maurício Godinho Delgado, tem-se reconhecido reiteradamente o vínculo de emprego entre motoristas e plataformas. A *ratio decidendi* baseia-se na constatação fática da subordinação algorítmica: o trabalhador não define o preço, não escolhe o cliente, pode ser punido pelo algoritmo e integra a estrutura produtiva da empresa (subordinação estrutural). Para esses julgadores, a contratação via Termos de Uso civil ou por pessoa jurídica (“pejotização”), quando presentes os elementos do vínculo empregatício, constitui fraude à le-

gislação trabalhista, nos termos do art. 9º da CLT, à luz da doutrina de Delgado (2012).

O Supremo Tribunal Federal, contudo, tem atuado com efeitos típicos de corte de cassação das decisões trabalhistas, utilizando o instrumento da Reclamação Constitucional (Rcl) (Brasil, 2023). O paradigma dessa atuação encontra-se na Rcl 64.018, relatada pelo Ministro Alexandre de Moraes, e em decisões conexas dos Ministros Gilmar Mendes e Cristiano Zanin.

Fundamentos da posição do STF (Rcl 64.018 e outras):

1. Liberdade de organização produtiva: o STF invoca os precedentes da ADPF 324 e do RE 958.252 (que validaram a terceirização irrestrita) para afirmar que a Constituição garante aos agentes econômicos a liberdade de escolher o modelo de contratação (CLT, terceirizado, parceiro comercial), desde que lícito (Brasil, 2018).

2. Legalidade estrita e tipicidade: o Ministro Alexandre de Moraes sustenta que a relação de trabalho em plataformas constitui uma “nova forma de trabalho” que não se enquadra na tipicidade da CLT. A imposição do vínculo pela Justiça do Trabalho violaria o princípio da legalidade estrita e da livre iniciativa.

3. Incompetência da Justiça do Trabalho: em uma guinada jurisprudencial, o STF tem entendido que, por se tratar de relação de natureza civil-comercial, fundada em contrato e na autonomia privada, nos termos do Código Civil, a competência para julgar tais lides é da Justiça Comum, retirando da Justiça do Trabalho o poder de qualificar a relação (Brasil, 2002).

4. Segurança jurídica do mercado: a Corte expressa preocupação de que a denominada “hiperproteção laboral” desestime a

inovação e gere passivos imprevisíveis, ameaçando a sobrevivência do modelo de negócios e a geração de renda em tempos de crise. Esse discurso aproxima-se da racionalidade de previsibilidade normativa, intervenção mínima e proteção à livre iniciativa consagrada pela Lei da Liberdade Econômica, incorporada ao ordenamento jurídico como vetor interpretativo das relações econômicas (Brasil, 2019).

Diante da multiplicidade de recursos e da insegurança gerada pelas decisões divergentes, o STF afetou o Tema 1.291 (RE 1.446.336) para decidir, com efeitos *erga omnes*, sobre a existência de vínculo empregatício entre motoristas e plataformas e a competência para julgamento. A tendência, observada nas liminares que suspendem processos em todo o país, aponta para a validação dos contratos civis e a negação do vínculo celetista, possivelmente sinalizando a necessidade de regulação legislativa específica – o que se assemelha ao vácuo preenchido pela *Proposition 22* na Califórnia (Brasil, 2024).

A concepção de segurança jurídica adotada pelo STF é eminentemente formal e voltada à estabilidade das relações empresariais. Ao validar os contratos de adesão das plataformas, a Corte garante previsibilidade ao capital (*legal certainty for investment*).

Contudo, essa postura gera profunda insegurança social. Ao negar a subordinação estrutural – evidente na análise de Delgado e na realidade técnica do RL –, o STF deixa milhões de trabalhadores em um limbo protetivo. A “autonomia” validada pela Corte é, na leitura de Cassar, uma parassubordinação desprotegida (Cassar, 2017). A Excelsa Corte parece ignorar a realidade técnica do controle algorítmico, apegando-se a uma autonomia da vontade meramente formal, que Alice Monteiro de Barros já denunciava como insuficiente no século passado.

A decisão do STF cria, assim, um paradoxo: para garantir a “segurança jurídica” de que os contratos não serão reescritos pelo Judi-

ciário, permite-se que a realidade fática da subordinação seja ignorada, em violação ao princípio da primazia da realidade, basilar no Direito do Trabalho.

Conclusão

A análise abrangente dos vetores doutrinários, técnicos e jurisprudenciais conduz à conclusão de que a subordinação algorítmica não constitui uma ficção, mas a manifestação mais acabada e eficiente do poder diretivo na modernidade. Os algoritmos de Aprendizado por Reforço e de Preço Dinâmico realizam, com precisão matemática, o controle que o capataz da fábrica exercia com imperfeição humana. A integração do trabalhador na dinâmica da plataforma preenche todos os requisitos da subordinação estrutural sistematizada por Delgado (Delgado, 2020). A dependência econômica e a coordenação contínua descritas por Cassar na figura da parassubordinação são traços indelévels da realidade desses profissionais (Cassar, 2017). A autonomia da vontade, defendida por Barros como critério divisor, encontra-se viciada pela assimetria informacional e pela manipulação comportamental (*nudging*) (Barros, 2016).

Entretanto, o Direito caminha em descompasso com a técnica. A experiência californiana no caso *Castellanos* (Califórnia, 2024) demonstra que a solução política tende a criar regimes híbridos, sacrificando a plenitude de direitos em troca de benefícios parciais, sob a égide da vontade popular direta. No Brasil, o Supremo Tribunal Federal, ao priorizar a livre iniciativa e a segurança jurídica formal na Rcl 64.018 e no Tema 1.291, ergue uma barreira à aplicação da CLT, sem que exista, até o momento, um estatuto protetivo alternativo.

Vive-se, portanto, um momento de ruptura. A segurança jurídica das plataformas está sendo garantida à custa da desproteção social do trabalho. A pacificação real desse conflito não advirá da negação da subordinação algorítmica, mas do reconhecimento de que o algoritmo é

o novo “patrão” e que, como tal, deve submeter-se a limites regulatórios capazes de assegurar, se não a incidência plena da CLT, ao menos a dignidade e a seguridade mínima de quem, sob o comando de um código, move a economia digital.

A “segurança jurídica” proclamada pelo STF, ao desconectar-se da realidade fática da subordinação algorítmica, corre o risco de converter-se em salvo-conduto para a exploração desmedida, exigindo do legislador brasileiro – a exemplo do que já se observa no debate internacional – a coragem de regular o algoritmo antes que este passe a regular, de forma ampla, as relações de trabalho e subsistência.

Referências

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. atual. Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.
- BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais: subordinação jurídica e redimensionamento. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 39, n. 69, p. 147-165, jan./jun. 2004. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 15 jan. 2026.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 jan. 2002.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 jul. 2017.
- BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 20 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). Reclamação n. 64.018/MG. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Julgado em: 15 dez. 2023. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 19 dez. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324/DF. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgado em: 30 ago. 2018. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 6 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Tema 1291 da Repercussão Geral*. Recurso Extraordinário n. 1.446.336/MG. Relator: Min. Edson Fachin. Repercussão geral reconhecida em: 1º mar. 2024.

CALIFORNIA. Secretary of State. Proposition 22: exempts app-based transportation and delivery companies from providing employee benefits to certain drivers. In: CALIFORNIA. Secretary of State. *Official voter information guide: California general election, Tuesday, November 3, 2020*. Sacramento: Secretary of State, 2020.

CALIFORNIA. Supreme Court. *Castellanos v. State of California*. S279622. Opinion of the Court by Liu, J. San Francisco, CA, 25 July 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 14. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CHENG, Ming-Ming; HACKETT, Rick D. A critical review of algorithms in HRM: definition, theory, and practice. *Human resource management review*, v. 31, n. 1, p. 100698, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. Subordinação estrutural como elemento de vínculo de emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 73, n. 3, p. 58-76, jul./set. 2007.

JACOBS, Ken; REICH, Michael. The Uber/Lyft ballot initiative guarantees only \$5.64 an hour. *UC Berkeley Labor Center Blog*, Berkeley, CA, 31 Oct. 2019. Disponível em: <https://laborcenter.berkeley.edu/the-uber-lyft-ballot-initiative-guarantees-only-5-64-an-hour-2/>. Acesso em: 15 jan. 2026.

LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; METSKY, Evan; DABBISH, Laura. Working with machines: the impact of algorithmic and data-driven management on human workers. In: *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '15)*, 2015, Seoul. New York: Association for Computing Machinery (ACM), 2015. p. 1603–1612.

MÖHLMANN, Mareike; ZALMANSON, Lior; HENFRIDSSON, Ola; GREGORY, Robert Wayne. Algorithmic management of work on online labor platforms: when matching meets control. *MIS Quarterly*, v. 45, n. 4, p. 1999–2022, 2021. DOI: <https://doi.org/10.25300/MISQ/2021/15333>. Acesso em: 15 jan. 2026.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's drivers. *International journal of communication*, v. 10, p. 3758-3784, 2016.

UBER TECHNOLOGIES INC. *Reinforcement learning for modeling marketplace balance*. Uber Blog, 2 jul. 2025. Disponível em: <https://www.uber.com/en-GB/blog/reinforcement-learning-for-modeling-marketplace-balance/>. Acesso em: 15 jan. 2026.

WOOD, A. J.; GRAHAM, Mark; LEHDONVIRTA, Vili; HJORTH, Isis. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, v. 33, n. 1, p. 56–75, 2019. DOI: [u]<https://doi.org/10.1177/0950017018785616>[/u]. Acesso em: 15 jan. 2026.

13

GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL E ASSÉDIO MORAL: IMPACTOS PSÍQUICOS, GESTÃO DE RISCOS E A URGÊNCIA DE AMBIENTES LABORAIS SAUDÁVEIS

Andréa Keust Bandeira de Melo

Juíza do Trabalho no TRT da 6ª Região e Titular da 8ª Vara do Trabalho do Recife. Especialista em Processo Civil (UNIPÊ), atua em programas institucionais do CNJ e do TRT6 sobre combate ao assédio, trabalho infantil e mediação. Escritora, palestrante e professora.

Michelle Bezerra de Melo Vilanova

Psicanalista Clínica, escritora e palestrante. Especialista em saúde sistêmica e neurometria, atua com exames do sistema nervoso autônomo e protocolos personalizados para estresse e saúde emocional.

Resumo

Este artigo analisa como o assédio moral e outras formas de violência simbólica no ambiente de trabalho comprometem diretamente a governança organizacional, a saúde mental dos trabalhadores e os indicadores de produtividade. Com base em uma revisão da literatura nacional e internacional, bem como no respaldo da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), o texto explora a relação entre práticas abusivas de gestão, adoecimento psíquico e queda de desempenho. Utiliza como fundamentação teórica abordagens da psicanálise, neurociência e inteligência emocional,

propondo estratégias preventivas e mecanismos institucionais de enfrentamento. Conclui-se que uma governança eficaz depende de lideranças emocionalmente maduras e políticas institucionais que promovam ambientes laborais éticos, seguros e saudáveis.

Palavras-chave: Assédio moral. Governança. Saúde mental. Inteligência emocional. Riscos psicossociais. Clima organizacional. Trabalho saudável.

Introdução

No cenário contemporâneo das relações de trabalho, a promoção de ambientes laborais saudáveis tornou-se não apenas uma exigência legal e ética, mas uma condição essencial para a sustentabilidade institucional. Dentre os fatores que mais comprometem esse objetivo está o assédio moral, uma forma de violência simbólica e estrutural que afeta diretamente a situações humilhantes, vexatórias ou constrangedoras, o assédio moral transcende o campo da subjetividade e se consolida como problema coletivo e institucional. Suas manifestações podem ser sutis ou explícitas, individuais ou sistêmicas, e frequentemente estão naturalizadas nas dinâmicas hierárquicas autoritárias, dificultando sua identificação e enfrentamento.

Este artigo parte da premissa de que a efetividade da governança organizacional depende da construção de ambientes laborais baseados em respeito, equidade e promoção da saúde psíquica. Para tanto, propõe-se uma análise interdisciplinar do assédio moral no trabalho, articulando elementos do Direito do Trabalho, da psicanálise, da neurociência e da inteligência emocional, com o intuito de refletir sobre os impactos dessa violência na performance institucional e apontar caminhos de prevenção e enfrentamento. O estudo ancora-se também na nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que introduz a gestão de riscos psicossociais como diretriz para a saúde ocupacional.

Ao final, busca-se contribuir com a construção de uma cultura organizacional comprometida com a dignidade do trabalhador, o bem-estar coletivo e a governança eficiente, em sintonia com os desafios e transformações do mundo do trabalho contemporâneo.

A violência simbólica nas relações de trabalho

A violência simbólica, conceito desenvolvido por Pierre Bourdieu (1998), refere-se à imposição de significados, normas e valores de forma sutil e não explícita, porém profundamente eficaz na manutenção de hierarquias e relações de dominação. No contexto laboral, essa forma de violência se manifesta por meio de condutas que humilham, invisibilizam e desqualificam o trabalhador, naturalizando relações abusivas sob o manto da cultura organizacional ou da “pressão por resultados”.

Essa violência é reproduzida cotidianamente por práticas de gestão autoritárias, ausência de escuta, exclusão de trabalhadores em decisões que os afetam, diferenciação de tratamento, baseada em favoritismos ou discriminações veladas e pela banalização do sofrimento psíquico. Dejours (1992) aponta que o sofrimento no trabalho é inseparável da forma como o trabalho é organizado, e que práticas de gestão tóxicas são gatilhos frequentes para o adoecimento mental dos trabalhadores. A naturalização dessas práticas contribui para sua perpetuação, sendo vistas como “normais” ou “parte da cultura corporativa”.

Além disso, o assédio moral, enquanto forma recorrente e sistemática de violência simbólica, é um dos principais vetores de adoecimento no trabalho. Ele opera pela manipulação do discurso, pela difamação, pelo isolamento social, pela crítica constante e pela pressão psicológica, afetando diretamente a autoestima, a identidade profissional e o vínculo do trabalhador com a instituição.

A partir da perspectiva da psicanálise, é possível compreender que essas práticas atingem o sujeito em sua constituição simbólica, ativando mecanismos inconscientes de defesa como a cisão, a projeção e a negação. Já pela ótica da neurociência, os estímulos estressores crônicos, típicos de ambientes violentos, provocam alterações estruturais no cérebro, comprometendo funções cognitivas e emocionais essenciais para o desempenho no trabalho. Segundo a Organização Mundial da Saúde (2002), a violência no trabalho compreende o uso intencional de força física ou poder, em ameaça ou na prática, que resulte ou possa resultar em dano psicológico, sofrimento ou prejuízo ao desenvolvimento.

Portanto, reconhecer a violência simbólica no trabalho é o primeiro passo para enfrentá-la. Isso exige um olhar crítico sobre a cultura organizacional, o modelo de liderança e as formas de comunicação institucionais, com vistas à construção de ambientes éticos, justos e respeitosos.

Impactos psíquicos e organizacionais do assédio

O assédio moral no ambiente de trabalho produz efeitos devastadores na psique humana e nos indicadores institucionais. Do ponto de vista individual, trabalhadores expostos a humilhação, desqualificação e isolamento sofrem ansiedade, depressão, insônia, ataques de pânico e ideação suicida (Hirigoyen, 2002). Essa violência psicológica corrói a autoestima e quebra vínculos de pertencimento, afetando a identidade profissional e a autoconfiança do sujeito.

Ambientes de trabalho disfuncionais, marcados por práticas abusivas e assediadoras, estão diretamente associados ao aumento de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais (Souza; Mendes, 2021). Esses afastamentos comprometem a continuidade do serviço, aumentam os custos institucionais e reduzem a eficiência operacional. O

adoecimento psíquico, portanto, não é um problema meramente individual, mas revela falhas estruturais na organização do trabalho.

Além das consequências clínicas, há impactos organizacionais relevantes. A presença de um clima institucional tóxico compromete a produtividade, eleva a rotatividade de pessoal, reduz o engajamento e prejudica a imagem institucional (Schwarz; Lima, 2020). Segundo esses autores, a manutenção de lideranças abusivas é um dos principais fatores de corrosão da confiança interna e do comprometimento coletivo.

A Gallup (2023) revelou que equipes com clima positivo são 23% mais produtivas e 18% mais rentáveis, enquanto culturas tóxicas resultam em alta evasão e baixo desempenho. A pesquisa “Toxic Workplace Report 2023” apontou que 75% dos trabalhadores já vivenciaram ambientes tóxicos, e 87% relacionam esse cenário à piora significativa da saúde mental. No Reino Unido, relatório do IPPR mostrou que o presenteísmo¹ associado a condições laborais degradantes custa £103 bilhões anuais, com perda estimada de 44 dias de produtividade por colaborador.

No Brasil, dados de 2025 apontam que mais de 30% dos trabalhadores vivenciam *burnout*, e 67% relatam sintomas mensais de esgotamento emocional. Ambientes de alta pressão podem reduzir a produtividade em até 20% (TOTVS, 2024). Já a SelectSoftware (2025) identificou que 15% dos trabalhadores atuam sob clima “muito tóxico” e grande parte deles apresenta quadro de estresse crônico.

O sofrimento ético, conforme discutido por Dejours (2015), também emerge nesses contextos, quando o trabalhador é obrigado a agir em desacordo com seus valores pessoais, vivenciando angústia moral diante de práticas institucionalizadas de injustiça. A dissonância entre

¹ **Presenteísmo** é o fenômeno onde o colaborador comparece ao trabalho, mas com baixa produtividade e engajamento devido a problemas de saúde física, mental, estresse ou desmotivação. Diferente do absenteísmo (ausência), o presenteísmo é um “custo invisível” onde o funcionário está presente, mas não produz o esperado, frequentemente ligado a esgotamento (Burnout) e pressão por resultados.

a subjetividade do trabalhador e as exigências da organização amplia o risco de adoecimento e desconexão emocional com o trabalho.

Portanto, os impactos do assédio moral extrapolam o campo psicológico e se projetam na governança organizacional, afetando diretamente a sustentabilidade das instituições públicas e privadas. Reconhecer essa dimensão é essencial para justificar políticas preventivas e estratégias de cuidado institucional baseadas em evidências, indicadores de gestão e proteção à saúde mental.

Normas regulatórias e governança trabalhista

A evolução normativa recente da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, representa um marco relevante na consolidação da governança em saúde e segurança do trabalho no Brasil. A principal inovação reside na inclusão explícita dos riscos psicossociais — como estresse ocupacional, assédio moral, sobrecarga emocional e conflitos interpessoais — no escopo do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), obrigando as empresas a adotarem práticas sistematizadas de identificação, avaliação e mitigação desses riscos.

A nova redação estabelece que, a partir de 26 de maio de 2025, o gerenciamento de riscos psicossociais torna-se obrigatório para empresas de todos os portes, com um período inicial de aplicação educativa. Após esse prazo, o descumprimento das exigências poderá ensejar autuações por parte da Inspeção do Trabalho. Essa diretriz normativa reforça a necessidade de políticas de prevenção voltadas à saúde mental, à promoção de ambientes laborais saudáveis e à valorização da subjetividade dos trabalhadores.

A NR-1 também estabelece conexão com a NR-17 (Ergonomia), exigindo que o PGR contemple a análise da carga cognitiva e emocional do trabalho, bem como fatores relacionados à autonomia, ao suporte

organizacional e à cultura institucional. Essa integração contribui para uma abordagem mais holística e interdisciplinar dos riscos ocupacionais, consolidando a noção de que o ambiente psicossocial é um elemento estruturante da saúde laboral.

Nesse contexto, a governança trabalhista ganha novos contornos, exigindo das instituições uma atuação proativa e ética na proteção da saúde mental. A implementação de canais internos de denúncia, a aplicação de pesquisas de clima organizacional, a capacitação de lideranças e a institucionalização de protocolos de escuta ativa são práticas recomendadas pelo guia técnico do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2025).

A gestão de riscos psicossociais deve ser entendida não apenas como obrigação legal, mas como estratégia de governança eficiente. A incorporação desses fatores ao PGR aproxima o Brasil das diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhece o estresse no trabalho como um dos maiores desafios contemporâneos à saúde ocupacional. Assim, a NR-1 atualizada representa um avanço substancial na construção de ambientes de trabalho humanizados, sustentáveis e em conformidade com os princípios de governança organizacional responsável.

A inteligência emocional como ferramenta de gestão

A Inteligência Emocional (IE), conceito popularizado por Daniel Goleman (1995), tem se consolidado como competência essencial para lideranças eficazes em ambientes complexos. Caracteriza-se pela habilidade de reconhecer e gerir as próprias emoções, bem como de perceber e influenciar as emoções dos outros. No contexto organizacional, a IE emerge como estratégia preventiva contra o assédio moral, promovendo uma cultura de empatia, comunicação assertiva e resolução construtiva de conflitos.

Pesquisas recentes demonstram que líderes emocionalmente inteligentes contribuem significativamente para a redução de comportamentos hostis e para o fortalecimento do clima organizacional. Um estudo conduzido por Lyons et al. (2022) com 1.200 gestores brasileiros revelou que organizações cujas lideranças apresentavam altos níveis de IE registraram 30% menos casos de queixas relacionadas ao assédio moral e 15% mais satisfação no trabalho. Tais dados corroboram a perspectiva de Salovey; Mayer (1990), que associam a IE à regulação emocional e à construção de ambientes de cooperação e respeito mútuo.

A atuação da IE pode ser articulada em três frentes principais:

1. **Autoconsciência e autogestão emocional:** líderes devem reconhecer suas próprias reações, gerenciar estresse e evitar que emoções negativas contaminem o ambiente institucional.
2. **Sensibilidade social:** envolve percepção empática das necessidades e aflições da equipe, essencial para detectar sinais precoces de sofrimento e agir preventivamente.
3. **Habilidades internas de relacionamento:** comunicação clara, feedback construtivo, escuta ativa e resolução colaborativa de conflitos.

Essas dimensões são suportadas por programas de treinamento, coaching executivo e desenvolvimento de *soft skills*. No Brasil, programas como o “Gestão Consciente” (SESI-SENAI, 2023) demonstraram que intervenções voltadas à IE geram um aumento médio de 25% no engajamento e redução de 40% no *turnover* em equipes-teste.

A importância da IE também é ressaltada em normas internacionais. A ISO 45003:2021, voltada à gestão de riscos psicossociais, destaca a necessidade de apoio emocional e resiliência para lideranças como condição para a prevenção de danos à saúde mental.

Ao integrar a Inteligência Emocional na formação e avaliação de lideranças, as instituições fortalecem sua governança ao promover ambientes de trabalho que combinam eficiência com respeito à dignidade humana, conformidade normativa e sustentabilidade institucional.

Prevenção e Enfrentamento

A prevenção eficaz do assédio moral e de outras formas de violência simbólica no trabalho exige abordagens multissistêmicas, embasadas na teoria e em evidências empíricas. Dois referenciais teóricos fundamentais são o **Modelo Social-Ecológico de Bronfenbrenner** e o **Clima Psicossocial de Segurança (PSC)**.

O **Modelo Social-Ecológico**, adaptado por Johnson (2010) para o contexto das relações laborais, oferece uma estrutura abrangente para compreender e intervir no fenômeno do assédio moral no trabalho. Inspirado na ecologia do desenvolvimento humano de Bronfenbrenner, esse modelo considera que o comportamento humano — inclusive o comportamento organizacional disfuncional, como o *bullying* — é influenciado por múltiplos sistemas interdependentes.

O modelo estrutura-se em **quatro níveis de análise**:

1. **Nível *macro* (societário)**: abrange fatores culturais, normativos e estruturais da sociedade em geral, incluindo valores sociais, desigualdades estruturais, discursos midiáticos e políticas públicas. Nesse nível, o enfrentamento do assédio passa pela formulação de legislações protetivas, campanhas de conscientização e ações estatais de promoção da equidade, como o Programa Nacional de Prevenção ao Assédio e Discriminação (2024).

2. **Nível *exo* (institucional)**: envolve as políticas internas das organizações, a estrutura de poder, os mecanismos de governança

e o comprometimento da alta gestão com a saúde mental dos trabalhadores. Aqui, destaca-se a importância do cumprimento de normas como a NR-1 (2024) e da criação de canais seguros de denúncia, códigos de conduta e programas de compliance psicossocial.

3. **Nível *meso* (relacional)**: refere-se às interações diretas entre equipes, lideranças e grupos de trabalho. Nesse nível, a promoção da Inteligência Emocional, a capacitação de gestores, a mediação de conflitos e o estímulo ao respeito interpessoal são fundamentais para romper a cadeia de perpetuação da violência simbólica.

4. **Nível *micro* (individual)**: diz respeito às crenças, valores, repertórios emocionais e condições de saúde dos trabalhadores. As intervenções neste nível incluem programas de apoio psicológico, fortalecimento da resiliência, mindfulness e ações voltadas ao autocuidado e à construção de redes de apoio.

Segundo Johnson (2010), a efetividade das ações de enfrentamento ao assédio moral depende da **sinergia entre os níveis**, uma vez que intervenções isoladas tendem a fracassar em ambientes que não oferecem suporte sistêmico. A aplicação prática desse modelo implica integrar políticas institucionais com estratégias educativas, preventivas e de suporte emocional contínuo.

Assim, o Modelo Social-Ecológico proporciona não apenas uma explicação multidimensional para a ocorrência do assédio moral, mas também um **roteiro estratégico para sua prevenção**, tornando-se uma ferramenta poderosa de governança e gestão de riscos psicossociais.

O segundo modelo traz o conceito de **Clima de Segurança Psicossocial (PSC)**, desenvolvido por Dollard; Bakker (2010), constitui uma das mais influentes abordagens contemporâneas para compreender o im-

pacto das práticas organizacionais na saúde mental dos trabalhadores. O PSC é definido como a **percepção coletiva dos trabalhadores de que sua saúde psicológica é genuinamente valorizada e protegida pela alta gestão da organização.**

O PSC opera como um **antecedente organizacional direto da qualidade do ambiente psicossocial**, influenciando práticas de liderança, suporte emocional, carga de trabalho e equidade no tratamento entre trabalhadores. Segundo Dollard et al. (2014), o PSC elevado atua como um **fator de proteção primário**, promovendo o bem-estar e reduzindo significativamente os riscos de estresse crônico, *burnout*, presenteísmo e assédio moral.

As organizações com alto PSC são caracterizadas por:

1. **Comprometimento da liderança com a saúde mental**, expresso em políticas formais, discursos institucionais e ações concretas;
2. **Sistemas de comunicação abertos e seguros**, onde os trabalhadores sentem-se à vontade para relatar problemas sem medo de retaliação;
3. **Práticas de gestão baseadas na justiça organizacional**, que assegurem equidade, clareza de papéis e apoio social;
4. **Monitoramento contínuo de indicadores psicossociais**, com ações corretivas baseadas em evidências.

Estudos longitudinais (Dollard et al., 2019) revelam que organizações com PSC elevado apresentam:

- Redução de até **37% nos afastamentos por transtornos mentais**;
- **Aumento do engajamento organizacional em até 45%**;

- Queda acentuada na **incidência de conflitos interpessoais, assédio e rotatividade voluntária.**

Além disso, o PSC é altamente correlato à cultura de “tolerância zero” ao assédio, uma vez que estabelece **padrões normativos de comportamento respeitoso** e estimula lideranças a intervirem prontamente diante de indícios de violência simbólica. Trata-se, portanto, de um importante preditor da eficácia das estratégias institucionais de prevenção.

A operacionalização do PSC nas organizações pode ser realizada por meio de escalas psicométricas validadas, como a *Psychosocial Safety Climate Scale* (PSC-12), e por meio de auditorias organizacionais que envolvam escuta ativa e participação colaborativa.

Conforme concluem Hall, Dollard; Coward (2020), “o PSC é tanto uma lente para diagnosticar riscos quanto um guia prático para lideranças que desejam construir ambientes de trabalho mentalmente sustentáveis”. Incorporá-lo à governança organizacional significa integrar saúde emocional à gestão estratégica, articulando *performance* e bem-estar como pilares inseparáveis do desenvolvimento institucional.

Com base nesses modelos, as seguintes estratégias são recomendadas para prevenção e enfrentamento:

A partir dos modelos teóricos analisados — o Modelo Social-Ecológico (Johnson, 2010) e o Clima de Segurança Psicossocial (PSC) (Dollard; Bakker, 2010) — é possível propor um conjunto integrado de intervenções orientadas à prevenção e enfrentamento do assédio moral no ambiente de trabalho. Essas estratégias articulam ações nos níveis macro, exo, meso e micro, promovendo uma abordagem sistêmica e sustentável.

A. Intervenções nos níveis macro e exo (societário e institucional)

A atuação institucional deve começar com a implementação de **políticas organizacionais robustas**, que expressem o compromisso formal com a integridade psíquica dos trabalhadores. Isso inclui:

- **Códigos de ética e conduta** que condenam explicitamente práticas de assédio moral e estabeleçam canais de denúncia independentes, com garantia de sigilo, não retaliação e acompanhamento efetivo (Tang, 2023).
- **Procedimentos administrativos justos**, com formação de comissões técnicas aptas a investigar com imparcialidade, respeitando o devido processo legal e os princípios da escuta qualificada (CGU, 2024).
- **Regulação normativa e conformidade legal**, mediante incorporação do **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, conforme exigido pela NR-1, incluindo avaliação de riscos psicossociais, integração com a NR-17 e implementação do ciclo PDCA (Planejar, Executar, Verificar, Agir) como base para melhoria contínua (MTE, 2025).

B. Intervenções no nível meso (lideranças e equipes)

No nível relacional, é essencial qualificar as lideranças como agentes de prevenção. As seguintes ações são indicadas:

- Capacitação sistemática em Inteligência Emocional e escuta ativa, a fim de desenvolver lideranças emocionalmente competentes, capazes de mediar conflitos, identificar sinais de sofrimento e promover relações respeitadas e empáticas (Goleman, 2001).
- Treinamentos orientados ao fortalecimento do Clima de Segurança

Psicossocial (PSC), estimulando práticas de gestão que priorizem o bem-estar mental, abram canais de escuta bidirecional e eliminem tolerância a condutas abusivas (Dollard et al., 2014).

- Promoção de “bystanders ativos”, ou seja, a formação de colaboradores para reconhecer, interromper e reportar situações de violência simbólica, conforme defendido por Cuddy (2022), aumentando a responsabilidade coletiva no enfrentamento do assédio.

C. Ações no nível micro (indivíduo)

As estratégias focadas no trabalhador buscam fortalecer sua resiliência e oferecer suporte direto:

- **Mapeamento contínuo do clima organizacional**, por meio de questionários anônimos e entrevistas de escuta ativa, com foco em percepção de justiça, apoio institucional e segurança emocional (MTE, 2025).
- **Disponibilização de apoio psicológico institucional**, com acesso a psicoterapia breve, grupos de escuta e encaminhamentos especializados, a fim de evitar a cronificação² do sofrimento mental.
- **Programas de fortalecimento da resiliência psíquica**, incluindo

² Cronificação é o processo pelo qual uma doença aguda, sintoma (como dor) ou condição de saúde se transforma em uma forma crônica, tornando-se persistente, duradoura ou permanente. Significa a transição de um estado passageiro para um acompanhamento a longo prazo, frequentemente envolvendo aumento da frequência de crises, como na enxaqueca ou dor, caracterizando-se por sintomas que duram meses. O termo, embora tecnicamente um neologismo na língua portuguesa, é amplamente utilizado no meio médico para descrever o ato ou efeito de tornar-se crônico.

práticas de *mindfulness*³, psicoeducação e gestão do estresse, comprovadamente eficazes na redução de *burnout*, conforme meta-análise da *BMJ Open* (2018).

D. Monitoramento, avaliação e governança de riscos psicossociais

A governança efetiva exige a institucionalização de métricas e ciclos de retroalimentação:

- **Painel de indicadores de risco**, que deve monitorar taxas de absenteísmo, *turnover*, incidentes reportados, satisfação organizacional e prevalência de *burnout*, em conformidade com os parâmetros da ISO 45003:2021.
- **Revisões semestrais dos dados e replanejamento das estratégias**, ancoradas na lógica do ciclo PDCA, garantindo adaptação contínua e correção de rumos baseada em evidências.

Segundo Dollard et al. (2019), um aumento de **10% no PSC** pode reduzir substancialmente os gastos com estresse e adoecimento mental, promovendo não apenas ganhos humanos, mas também impacto econômico positivo. Já o Modelo Social-Ecológico justifica a necessidade de intervenções simultâneas e integradas, capazes de transformar tanto as práticas individuais quanto as estruturas institucionais que permitam a manutenção da violência no trabalho (Johnson, 2010).

3 **Mindfulness** ou atenção plena é a prática de focar a consciência no momento presente com intenção e sem julgamentos. Originada da meditação budista e popularizada para redução de estresse (MBSR), ajuda a quebrar o “piloto automático”, melhorando o foco, o controle emocional e reduzindo a ansiedade.

Conclusão

Este artigo demonstrou que o assédio moral no trabalho é uma forma complexa de violência simbólica com repercussões profundas na saúde psíquica dos trabalhadores e na sustentabilidade das organizações. Longe de ser um fenômeno isolado ou fruto de desvios individuais, o assédio se manifesta como expressão de estruturas desiguais de poder, práticas institucionais negligentes e culturas organizacionais permissivas. Ao reconhecer suas múltiplas determinações, torna-se possível formular respostas mais eficazes, fundamentadas em governança ética, gestão de riscos psicossociais e promoção de ambientes laborais saudáveis.

A análise evidenciou a centralidade da **Inteligência Emocional** como competência estratégica para lideranças comprometidas com o bem-estar coletivo, assim como o papel decisivo das **normas regulatórias** — especialmente a atualização da NR-1 — na indução de práticas de prevenção e cuidado. Destacou-se ainda a relevância de modelos teóricos como o **Social-Ecológico** e o **Clima de Segurança Psicossocial (PSC)**, que orientam ações integradas em múltiplos níveis: macro (sociedade e políticas públicas), *exo* (instituições), *meso* (lideranças e equipes) e *micro* (indivíduos).

As estratégias propostas — que incluem capacitação, canais de denúncia, programas de suporte psicológico, mapeamento contínuo do clima organizacional e monitoramento por indicadores — oferecem um roteiro factível para a transformação da cultura institucional e a construção de ambientes de trabalho justos, inclusivos e mentalmente sustentáveis.

Por fim, é imperativo compreender que o enfrentamento do assédio moral não se limita a ações corretivas ou punitivas. Trata-se de um compromisso ético com a dignidade humana, com a qualidade das relações no trabalho e com a integridade das instituições. Investir em prevenção, escuta, cuidado e justiça organizacional é, portanto, investir

na própria sustentabilidade e legitimidade das organizações frente aos desafios contemporâneos do mundo do trabalho.

Referências

BAKKER, A. B.; DOLLARD, M. F. Psychosocial Safety Climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Leicester, v. 83, n. 3, p. 579–599, 2010.

BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 23 de maio de 2024. Atualiza a Norma Regulamentadora nº 1. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 24 maio 2024.

BRASIL. Controladoria Geral da União. *Guia Lilás: prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual na administração pública federal*. Brasília: CGU, 2023.

CUDDY, A. *The power of presence in combating workplace harassment*. Financial Times, 2022.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e sofrimento. In: LANZ, M. (org.). *Trabalho e subjetividade*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 2001.

DOLLARD, M. F. et al. The Australian Workplace Barometer: Psychosocial safety climate and working conditions in Australia. Canberra: Safe Work Australia, 2014.

GALLUP. *State of the Global Workplace 2023 Report*. Washington: Gallup, 2023.

GOLEMAN, D. *Inteligência emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

HALL, G. B.; DOLLARD, M. F.; COWARD, J. *Psychosocial Safety Climate: a new work stress theory*. Springer, 2020.

JOHNSON, S. L. An ecological model of workplace bullying: a guide for intervention and research. *Nursing forum*, v. 45, n. 2, p. 55–63, 2010.

LYONS, A. et al. Emotional intelligence and workplace hostility: a Brazilian study. *Latin American journal of psychology*, v. 54, n. 2, p. 112–130, 2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Guia técnico para gerenciamento de riscos psicossociais no PGR*. Brasília, 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Saúde mental no trabalho*. Geneva: OMS, 2022.

SALOVEY, P.; MAYER, J. D. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, v. 9, n. 3, p. 185–211, 1990.

SILVA, M. A. C. Assédio moral no ambiente de trabalho e suas implicações na saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 44, n. 1, p. 1–10, 2019.

TANG, A. C. Ecological model of anti-harassment strategies in multilevel governance. *Journal of Organizational Psychology*, v. 41, n. 1, p. 65–78, 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Mental health in the workplace*. Geneva: WHO, 2022.

14

DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS MULHERES E SUAS VIVÊNCIAS - MITOS QUE PERPETUAM A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Rafaela Cunha de Souza Mendonça

Mãe, Técnica Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região, Bacharela em Administração, Especialista em Direito Público, Graduanda em Direito.

Resumo

O presente artigo apresenta o conceito de economia do cuidado e análise de alguns dos mitos que perpetuam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho em relação às mulheres, com ênfase na dupla jornada vivenciada por grande parte do universo feminino brasileiro.

Palavras-chave: Economia do cuidado. Mito. Desigualdade de gênero. Feminismo.

Mitos que perpetuam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho

Adélia queria escrever um artigo sobre os direitos fundamentais das mulheres e suas vivências, mas ela tinha que fazer o jantar.

Adélia queria dedicar-se à filosofia, ler sobre sociologia e conhecer a história do Brasil e do mundo, mas ela tinha que lavar a louça.

Adélia queria estudar Marxismo, debater sobre políticas sociais, mas ela tinha que estender a roupa no varal.

Adélia queria refletir, pensar sobre o presente e o futuro do país, mas primeiro, ela tinha que pensar no que colocaria na lancheira das crianças antes de partirem para a escola.

Adélia queria alimentar a alma com poesia, com arte, desfrutar dos prazeres da boêmia, mas ela tinha que alimentar o bebê e colocá-lo para dormir.

Adélia queria estudar, queria crescer na vida, queria “chegar lá”, mas antes de chegar lá, Adélia tinha que cuidar, cuidar da casa, cuidar do marido, cuidar da família, cuidar da prole.

O mito do cuidado inerente à natureza feminina

“O que chamam de amor, nós chamamos de trabalho não pago”.

Silvia Federici (2019)

O termo cuidar, no dicionário, significa: “tratar de alguém, garantindo o seu bem-estar, segurança, etc.; tomar conta de; garantir a preservação de algo; ocupar-se de; responsabilizar-se por; dedicar esforço e tempo a algo; apressar-se a cumprir determinada tarefa; fazer algo com diligência; prestar atenção a”.

Cuidar é verbo transitivo indireto e como tal pressupõe a existência de um objeto, de um ser a ser cuidado. Esse ser necessitado de

cuidado, vai desde um bebê recém-nascido, uma pessoa com deficiência que possui limitações e a faz necessitar de ajuda para atividades diárias, um enfermo, um idoso já debilitado pelo passar dos anos, até um adulto, independente e autônomo.

Boff (1999) revela a importância do ato de cuidar como “a base do ser humano, desde seu nascimento até sua morte”. Cuidar, segundo o autor, é “mais que um ato, representa uma atitude de **ocupação, preocupação, responsabilização e de envolvimento afetivo** com o outro.” [grifo da autora].

Esse cuidado pode ser conceituado como:

conjunto de bens e atividades que permitem às pessoas alimentarem-se, educarem-se, estarem sãs e viver em ambiente propício. O cuidado é compreendido em três dimensões, a material que implica trabalho, a econômica que implica custos e a psicológica que implica vínculo afetivo. Pode ser realizado de forma familiar, por um integrante da família, ou não-familiar, por uma pessoa externa, na modalidade remunerado ou não remunerado. Tendo como principal elemento constitutivo seu caráter relacional que pressupõe interdependência e interação. (Aguirre *et al.*, 2014)

Tronto (1994), entende a ética do cuidado como “uma espécie de atividade que inclui tudo o que fazemos para manter, conter e reparar nosso ‘mundo’ para que possamos viver nele da melhor forma possível. Esse mundo inclui nossos corpos, nós mesmos e nosso ambiente”.

Essas tarefas vêm sendo atribuídas exclusivamente às mulheres, levando-as a acreditar que há algo inerente à sua própria natureza que as faça ter uma maior habilidade no exercício de tais atividades, como algo natural, intrínseco e, por isso, inquestionável.

Porém, reflexões acerca da ética do cuidado vem sendo apresentadas já há séculos, especialmente por filósofas feministas como Mary Wollstonecraft (1759 - 1797), escritora e defensora dos direitos da mulher na Inglaterra; Catherine Beecher (1800 - 1878) educadora e escritora americana, que defendia que o trabalho doméstico deveria ser valorizado como um trabalho nobre e complexo; Harriet Beecher Stowe (1811 - 1896), escritora abolicionista; Charlotte Perkins Gilman (1860 - 1935), socióloga e escritora americana, que já sugeria soluções radicais como cozinhas e lavanderias comunitárias para libertar as mulheres das tarefas domésticas e permitir sua participação ativa na vida pública e profissional, e a partir da década de 1980 por Carol Gilligan e Nel Noddings, revelando que tais serviços prestados são, na verdade, um trabalho e como tal deveria ser remunerado.

Nos anos 1970, o movimento feminista internacional denominado “*Wages for Housework*” - em português “salário pelo trabalho doméstico” - com a participação da filósofa e ativista-feminista Silvia Federici, promoveu a ideia de que as tarefas realizadas dentro de casa deveriam ser remuneradas.

Em 1984, a socióloga e teórica feminista Christine Delphy já enxergava estas práticas como uma verdadeira “expropriação gratuita do trabalho das mulheres”.

Na década de 90, economistas feministas cunharam o termo *Economic Care* - Economia do Cuidado - cuja maior divulgadora fora a economista e professora norte-americana Nancy Folbre.

Nos anos 2000, o termo “economia do cuidado” passou a fazer parte da agenda política da Organização das Nações Unidas (ONU).

O trabalho de cuidado é primordialmente exercido por mulheres, seja de forma remunerada ou não remunerada. Em passado recente, esse cuidado não era sequer chamado de trabalho. Em 2013, a Organi-

zação Internacional do Trabalho (OIT) reconheceu como trabalho não remunerado o conjunto de atividades executadas na esfera **reprodutiva**, em contraponto à esfera produtiva, que faz referência aos fatores de produção no capitalismo.

A economia feminista tem argumentado que, ainda que não seja remunerado, a garantia dos cuidados **implica trabalho**. Assim, o cuidado como trabalho de cuidados se integrou à teoria econômica feminista. As tarefas relativas aos cuidados **geram bens e serviços e, portanto, riqueza**, mesmo quando este trabalho não é remunerado. O passo importante da incorporação dos cuidados no conceito econômico de trabalho é a **visibilização de seu valor** e a conseqüente inclusão desse valor às estatísticas do produto agregado da economia. (Melo; Morandi, 2020, p. 3). [grifo da autora]

Não se pode pensar que o trabalho de cuidado beneficie apenas pessoas dependentes, como crianças ou idosos por exemplo, não se pode excluir do conceito de cuidado, o cuidado a pessoas não dependentes, pois isso “...invisibilizaria o grande volume de trabalho desempenhado por mulheres adultas e autônomas **a homens autônomos, que se beneficiam cotidianamente do trabalho feminino, sem o qual não poderiam sustentar seus modelos de vida**.” (Picchio, 2001). [grifo da autora]

Ainda segundo Picchio (2001), esses adultos autônomos usufruem diariamente do trabalho das mulheres, gratuitamente ou de forma mal remunerada. E, “desobrigados dos afazeres domésticos e de cuidados, inclusive daqueles necessários à sua própria sobrevivência, eles dispõem de acesso privilegiado a capitais econômicos, culturais e sociais” em detrimento das mulheres. Revelando a grande disparidade na divisão sexual do trabalho e a desigualdade de gênero.

Não há estudos científicos que provem ou indiquem que exista algo no corpo ou no cérebro feminino, que se diferencie do homem,

que a faça ter alguma predisposição mais elevada para cuidar ou executar tarefas, como as tarefas domésticas, de forma mais adequada; não é algo inato, é adquirido, adquirido pela experiência, pela repetição, pelo exemplo vivenciado dentro dos lares, pela educação e valores ensinados às gerações seguintes; isso é cultural, uma construção social que favorece a desigualdade.

Para Rodríguez-Sierra (2018)

pesquisas sobre as diferenças cerebrais entre os sexos estão situadas dentro do campo da política de sexo / gênero, e que as afirmações que utilizam uma retórica científica podem ajudar a validar e sustentar normas, valores e estereótipos de gênero na sociedade. (Rodríguez-Sierra, 2018)

O autor afirma, ainda, que o “debate público é de suma importância para garantir que a evidência neurocientífica não esteja sendo utilizada para reforçar certos valores, ideologias e divisões sociais.”

Como Simone de Beauvoir já sugeriu, em 1980, “a opressão das mulheres não era natural, mas socialmente construída”.

○ mito da mulher multitarefa

As tarefas de cuidado, de manutenção do lar e da família vêm sendo comumente realizadas por mulheres, mesmo quando essas atividades são remuneradas, as profissionais que desempenham tais tarefas são, em regra, mulheres negras, em situação de vulnerabilidade e mais suscetíveis a empregos precarizados e com menores salários.

Há um mito de que as mulheres são mais eficazes ou possuem uma habilidade superior para esse tipo de tarefa, um mito de que as mu-

lheres são “multitarefa” (*multitasking*), tendo a habilidade de fazer diversas atividades ao mesmo tempo.

A cultura e os valores patriarcais tradicionais fazem as próprias mulheres acreditarem que realmente são boas nisso! Que possuem um dom, um certo diferencial que as impulsiona e encoraja a ter e a suportar inúmeros papéis, fazendo-as acreditar que são capazes de “dar conta de tudo”, que os homens, por não possuírem tal habilidade especial, realmente não têm condições de dividir melhor as atividades domésticas e todo o trabalho de cuidado necessário à continuidade da vida humana.

A mulher passou a acumular papéis, desde que teve a oportunidade de trabalhar “fora”, começou a dividir a carga do então “homem-provedor”, arcando, também, com os custos da casa e da família. O homem, por sua vez, por não “conseguir fazer duas coisas ao mesmo tempo” como suposto pelo imaginário social, agarrou-se a tal ideia e a propagou a fim de que não lhe fosse imputada qualquer outra tarefa extra.

Sobre o *multitasking*, Cairo *et al.* (2011) explica que a capacidade de atenção do ser humano é limitada. “Quanto mais ela é fracionada, menos funciona. É um problema que tem origem na evolução da espécie. Fazemos bem uma coisa de cada vez e, mesmo assim, com grau limitado de concentração”, independente do gênero ou sexo do ser humano. As pesquisas em neurociência sugerem que o que realmente acontece no *multitasking* é a rápida alternância entre uma tarefa e outra, o que sobrecarrega o cérebro, tornando-o menos eficiente e afeta a capacidade de foco e atenção, como explica Davis (2023).

Entre outros prejuízos causados pela realização de múltiplas atividades ao mesmo tempo, Levitin (2023) ressalta que a realização dessas tarefas concomitantemente aumenta a produção de cortisol e de adrenalina, hormônios responsáveis pelos níveis de estresse e pela resposta de luta ou fuga, respectivamente.

Não há comprovação de que as mulheres têm maior ou menor capacidade de lidar com diversas tarefas paralelamente, na verdade, esse “esforço” acaba por causar prejuízos à saúde mental das mulheres, super estimulando-as e sobrecarregando-as.

Essa superestimulação e sobrecarga física e mental vêm trazendo prejuízos sociais, emocionais e psíquicos às mulheres. Segundo pesquisa em saúde mental realizada pelo Instituto Cactus (2021) “Uma em cada cinco mulheres apresenta transtornos mentais comuns e a taxa de depressão é, em média, **o dobro da taxa de homens** com o mesmo sofrimento, podendo ainda ser mais persistente nas mulheres”. Estudos sobre diferenças de gênero no sofrimento mental oriundo do trabalho indicam que as mulheres estariam em média 50% mais propensas a ter algum transtorno mental em comparação com os homens, sendo mais suscetíveis a apresentar sintomas ansiosos, depressivos, transtornos alimentares e transtorno de estresse pós-traumático. (Rosa *et al.*, 2012)

Adélia teria uma reunião importante no dia seguinte, mas o filho teve febre a noite toda e ela teve que levá-lo ao hospital. Adélia faltou, mais uma vez, ao trabalho.

A produtividade de Adélia já não é a mesma. Ela não “veste a camisa da empresa” como seus colegas de trabalho.

Adélia perdeu a promoção. Um homem, que está sempre à disposição da empresa, este sim é engajado, este mereceu. Ele não deixa os problemas pessoais atrapalharem sua produtividade, ele sabe separar as coisas.

Adélia sente culpa. Ela queria estar 100% disponível para seu trabalho, mas precisa dar atenção aos filhos, afinal precisam de cuidado, afeto, tempo de qualidade como dizem por aí.

Adélia chega do trabalho, depois de duas conduções, vai limpar a casa, cozinhar, colocar na máquina a roupa que ficou no molho, hoje é

dia do lixeiro, tem o dever de casa das crianças, amanhã tem apresentação na escola.

Adélia pensa o que tirar do freezer para descongelar para o jantar de amanhã, o menino tem pediatra essa semana, tem que avisar na escola que sairá mais cedo, tem que recolher a roupa do varal porque pode ser que chova mais tarde, é preciso passar no mercado, comprar outro tênis para a filha ir para a escola, por que este já tá apertado.

○ mito do instinto materno

A cultura patriarcal também inventou um tal “instinto materno”, o qual provaria que a mulher, por sua natureza, possui atributos e um talento nato, para cuidar de seu bebê. Mesmo nunca tendo cuidado de uma criança, ela saberia o que fazer, ela saberia como cuidar, pois isso é inerente ao ser corpo feminino. Assim, se o bebê chora no colo do pai, logo se ouve a frase “ele quer a mamãe”. O pai se esvai, a mãe pára o que está fazendo para acudir o bebê, e ela mesma acredita que somente ela é capaz de acalentá-lo.

Para a filósofa Elisabeth Badinter (1985) “o instinto materno é uma criação pseudocientífica do século XVIII”, atribuído à fêmea humana como “forma de justificar ideologicamente a diferença entre os gêneros e a rígida definição de papéis ligadas a eles” como ensina Iaconelli (2023). Basta ver exemplos na história, como bem lembrou Iaconelli (2023), quando, por exemplo nos XVII e XVIII na Europa, era comum a prática entre aristocratas e a alta burguesia, de enviarem seus filhos para longe de seus pais; enviavam os recém-nascidos para o campo, para serem criados pelas “amas-de-leite” (outras mulheres que ocupavam-se da tarefa de cuidar dos filhos da nobreza) até completarem certa idade, para que as mães pudessem continuar a frequentar a sociedade, esta prática era amplamente difundida e socialmente aceita.

Ainda de acordo com a psicanalista Iaconelli (2023), o filósofo Jean-Jacques Rousseau (1712 - 1778) já descrevia “a mulher como um indivíduo sem autonomia ou qualidades cognitivas, que vive sob a tutela do homem e a quem cabe a esfera dos cuidados domésticos e a dedicação exclusiva à família”. [grifo da autora]

Imputar à mãe a atenção exclusiva à família e aos cuidados domésticos justificava, assim, a divisão sexual do trabalho, e o instinto materno revelava que a mulher, por sua natureza, tinha maiores habilidades para cuidar, proteger e embalar a prole, exigindo assim dedicação total e exclusiva do gênero feminino.

○ mito da igualdade de gênero

O conceito de economia do cuidado concebe que o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado produz valor e busca compreender as relações entre o capitalismo e a divisão sexual do trabalho, na produção de assimetrias de poder nas relações de gênero. (Ribeiro *et al*, 2021)

Essas ideias vêm privilegiando os homens, livrando-os das responsabilidades com as tarefas domésticas e de cuidado com os próprios filhos. Assim, eles podem continuar vivendo “fora”, nos espaços públicos, nos ambientes políticos, enquanto as mulheres permanecem nos espaços privados, íntimos, invisíveis. Essas ideias foram tão bem construídas, idealizadas e perpetuadas, que as mulheres, as próprias prejudicadas, nelas acreditam e ajudam a conservá-las.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2022), 70% do trabalho de cuidado não remunerado é realizado por mulheres.

A sociedade capitalista e patriarcal envida esforços para perpetuar essa naturalização do trabalho de cuidado como uma atribuição inerente à natureza feminina, como se isso fosse natural e instintivamente relacionado ao corpo feminino e não uma construção social e cultural que visa privilegiar e manter no poder os próprios homens que delinearam tais ideais.

A divisão sexual do trabalho está na base das desigualdades de gênero, conforme Rodríguez Enríquez (2012). “Ao responsabilizar as mulheres pelos cuidados a pessoas e atividades domésticas, a divisão sexual do trabalho é responsável pela interrupção da carreira profissional e pela opção por empregos de menor carga horária (e mal remunerados) pelas mulheres” (Biroli, 2013)

A Constituição Federal estabelece, em seu artigo 1º, que todos são iguais perante a lei, não podendo haver distinção de qualquer natureza. Enquanto houver essa dissonância na divisão sexual do trabalho, não se poderá alcançar o direito à igualdade em sua plenitude.

Segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente (1990), todos têm direito ao cuidado. Em seu artigo 4º, prevê que é

dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária. (ECA, 1990) [grifo da autora]

A lei não imputa às mulheres ou sequer sugere que este tipo de cuidado deva ser exercido, única e exclusivamente, por pessoas do gênero feminino. Isto é uma construção social, idealizada e perpetuada pelo gênero dominante. Esse dever, em âmbito privado, é da família, não, exclusivamente, da figura feminina.

Não haverá igualdade de gêneros, enquanto houver essa sobrecarga sobre a mulher. Mesmo as lutas feministas por igualdade salarial não são capazes de alcançar tal finalidade, pois mesmo ocupando os mesmos cargos no ambiente laboral, recebendo o mesmo valor por ser serviços, enquanto a mulher continuar sendo obrigada a lidar com uma “jornada dupla”, tripla ou múltiplas, não haverá igualdade, pois, a jornada de trabalho da mulher restará sempre estendida para a realização das tarefas domésticas necessárias à manutenção da vida e do cuidado com a família.

O mito de Sísifo

As reflexões contemporâneas sobre a economia do cuidado e o trabalho doméstico, gratuito, em âmbito privado vêm fazendo com que tais tarefas passem a ser vistas como um verdadeiro trabalho, devendo ser remunerado e dividido de forma mais equânime entre homens e mulheres. Se homens e mulheres são iguais perante a lei, esse tipo de tarefa não pode continuar sendo atribuído essencialmente às mulheres, como uma obrigação inerente ao seu gênero, deixando tempo, espaço e oportunidades para os homens realizarem outras atividades, “mais importantes” aos olhos da sociedade.

Como estabelece a Resolução V da OIT, de 2024, “o trabalho de prestação de cuidados não remunerado deve ser **reconhecido, reduzido e redistribuído**”.

Essas atividades vêm excluindo as mulheres de outros círculos, pois gastam tempo e energia com uma luta que nunca é vencida, como ensina Simone de Beauvoir (1980). Assim, envoltas nesse ciclo sem fim, as mulheres não têm tempo de questionar, de lutar por melhores condições de vida nessa sociedade marcada pelo machismo.

Poucas tarefas são mais parecidas com a tortura de Sísifo do que o trabalho doméstico, com sua repetição sem fim: a limpeza se torna sujeira, a sujeira vira limpeza, de novo

e de novo, dia após dia. A dona de casa se desgasta marcando o tempo: ela não cria nada, apenas perpetua o presente. A batalha contra a poeira e a sujeira nunca é vencida. (Simone de Beauvoir, 1980)

Adélia gostaria de ir a academia, ao salão de beleza, à nova cafeteria que abriu no bairro, mas ela precisa voltar para pegar as crianças na escola, dar uma passadinha na casa de sua mãe para ver se a tosse dela melhorou.

Adélia queria gritar ao mundo que isso não era justo. Que estava sobrecarregada, que era impossível dar conta de tudo isso, mas Adélia não tinha voz, não tinha forças.

Adélia dorme mais tarde, acorda mais cedo, mas não consegue fazer tudo o que precisa fazer, sempre falta algo, não há tempo suficiente, e o dia termina outra vez.

Adélia está exausta.

O marido de Adélia foi embora. Há tempos se queixava que Adélia não se cuidava mais.

Adélia adoeceu. E mesmo doente, cuidava e cuidava.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, realizada em junho de 2024, traçou a Resolução relativa ao trabalho digno e à economia do cuidado, estabelecendo que:

A economia do cuidado engloba o trabalho de prestação de cuidados, remunerado ou não, direto ou indireto, no domicílio ou fora dele, bem como as pessoas que realizam este trabalho e as que dele beneficiam, e os empregadores e instituições que prestam serviços de cuidados. O trabalho de prestação de cuidados inclui

entre outras, atividades e relações que visam manter a vida e a sua qualidade; desenvolver as capacidades humanas; reforçar a capacidade de ação, a autonomia e a dignidade; melhorar as perspectivas e a resiliência das pessoas que prestam cuidados e das que deles beneficiam; acautelar as diferentes necessidades dos indivíduos em cada fase da vida; e satisfazer as necessidades físicas, psicológicas, cognitivas, de saúde mental e de desenvolvimento e de apoio das pessoas, incluindo crianças, adolescentes, jovens, pessoas adultas, pessoas mais velhas, pessoas com deficiência e todas aquelas que prestam cuidados. (OIT, 2024)

A atual organização social dessa atividade de cuidados

impõe às mulheres uma carga desproporcional de trabalho de cuidados não remunerado, dificultando a sua inclusão econômica e a sua participação efetiva no mercado de trabalho, aumentando as disparidades entre homens e mulheres no mundo do trabalho e privando muitas mulheres de um acesso adequado à proteção social. (Resolução OIT, 2024)

Segundo o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A escala mundial, las mujeres ocupadas que viven en hogares sin niños o niñas menores de 6 años de edad trabajan en media 42,3 horas por semana, en comparación con las 46,1 horas por semana trabajadas por los hombres. Esto representa una brecha de género en términos de horas trabajadas a cambio de una remuneración o con ánimo de lucro de 3 horas y 48 minutos por semana. Vivir con al menos una niña o niño pequeño aumenta esta brecha hasta casi 5 horas (aproximadamente 1 hora menos de trabajo remunerado por semana para las mujeres, y 18 minutos más por semana para los hombres). En todas las regiones, la

brecha de género por las horas dedicadas al empleo remunerado crece a medida que aumenta el número de niños. En total, las mujeres que trabajan 5 días por semana que tienen tres o más niños menores de menores de 6 años de edad viviendo en el hogar pierden 18 horas de trabajo remunerado o con ánimo de lucro, por mes, mientras que esa pérdida no se registra entre los hombres que se encuentran en la misma situación. (OIT, 2019)

“Eles dizem que é amor. Nós dizemos que é trabalho não remunerado.” (Federici, 2019)

Adélia não era mulher de verdade.

Adélia tinha vaidade.

Adélia morreu. Agora, sua filha é quem tem que cuidar, cuidar da casa, cuidar do marido, cuidar da família, cuidar da prole...

Referências

AGUIRRE, R.; BATTHYÁNY, K.; GENTA, N.; PERROTTA. Los cuidados en la agenda de investigación y en las políticas públicas en Uruguay. *Íconos: revista de Ciencias Sociales*, v. 18, n. 50, p. 43–60. <https://doi.org/10.17141/iconos.50.2014.1427>. Acesso em: 9 jul. 2025.

AGRELA RODRIGUES, F de A.; TIBONI KAIUT, R. K. O cérebro em multitarefas. *Ciência Latina: revista científica multidisciplinar*, v. 7, n. 5, p. 2906-2916, 13 oct. 2023. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7929. Disponível em: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7929> Acesso em: 19 nov. 2025.

ALVES, Ataulfo (composição); LAGO, Mário (letra). *Ai, que saudades da Amélia*. 1941. Obra musical.

BADINTER, Elisabeth. *Um amor conquistado: o mito do amor materno*. Tradução de Waltensir Dutra. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2018.

BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo: fatos e mitos*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo: a experiência vivida*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BIROLI, Flávia. *Autonomia e desigualdades de gênero: contribuições do feminismo para a crítica democrática*. Vinhedo: Horizonte, 2013.

BOFF, Leonardo. *Saber cuidar: ética do humano: compaixão pela terra*. Petrópolis, RJ: Vozes; 1999.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil: de 5 de outubro de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [u] https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm[/u]. Acesso em: 7 jul. 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. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 16 jul. 1990. Disponível em: [u] https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8069.htm[/u]. Acesso em: 7 jul. 2025.

CAIRO, Alberto *et al.* A internet faz mal ao cérebro. *Revista Época*, v. 29, p. 1 - 10. Globo, 2011.

CAPISTRANO, Adélia Benetti de Paula *et al.* Caminhos em saúde mental. São Paulo: Instituto Cactus. 2021. Disponível em: <https://webapp383386.ip-104-237-133-123.cloudezapp.io/caminhos-em-saude-mental/>. Acesso em: 20 ago. 2025.

CUIDAR. In: DICIONÁRIOS DE LÍNGUA PORTUGUESA. Infopédia. Porto: Porto Editora, 2025. Disponível em: <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/cuidar>. Acesso em: 19 nov. 2025

DAVIS, Jennifer E. Multitasking and how it affects your brain health. *Brown University Health*. Providence, RI, 26 jan.2023. Disponível

em:[u] [https://www.lifespan.org/lifespan-living/multitasking-and-how-it-affects-your-brain-health/\[u\]](https://www.lifespan.org/lifespan-living/multitasking-and-how-it-affects-your-brain-health/[u]) . Acesso em: 23 jul. 2025.

DELPHY, Christine. Patriarcado (teorias do). In: HIRATA, Helena *et al.* (orgs.) *Dicionário crítico do feminismo*. Tradução de Francisco Ribeiro Silva Júnior. São Paulo, Unesp, 2009.

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

FISHER, Berenice; TRONTO, Joan C. *Toward a feminist theory of care*. Circles of care: work and identity in women's lives. Emily K. Abel and Margaret K. Nelson. Albany: State University of New York Press, 1990.

IACONELLI, Vera. *Manifesto antimaternalista: psicanálise e políticas da reprodução*. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Economia dos cuidados: marco teórico-conceitual*. Relatório de pesquisa, 2016. Rio de Janeiro: IPEA, 2016. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/relatoriopesquisa/20161107_relatorio_economiadoscuidados.pdf. Acesso em: 15 jul. 2025.

LEVITIN, Daniel J. *O mito (e o custo) da multitarefa*. Instituto Humanitas Unisinos - IHU, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 15 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/629580-o-mito-e-o-custo-da-multitarefa#>. Acesso em 22 ago. 2025.

MELO, Hildete Pereira de; MORANDI, L.; MORAIS, L. *Os cuidados no Brasil: mercado de trabalho e percepções*. 1. ed. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert - FES, 2022. v. 1. 67p. <https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/17083>. Acesso em: 7 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Care work and care jobs for the future of decent work*. Genebra: OIT, 2018. Disponível em:[u] [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm/\[u\]](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm/[u]). Acesso em: 7 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Care at work: investing in care leave and services for a more gender-equal world of work*. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-investing-care-leave-and-services-more-gender-equal-world-work>. Acesso em: 28 ago. 2025.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado: para un futuro con trabajo decente*. Ginebra: OIT, 2019. 219p. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_737394.pdf. Acesso em: 19 nov. 2025.

PASSOS, Úrsula. O que eles chamam de amor, nós chamamos de trabalho não pago, diz Silvia Federici. *Folha de São Paulo*: Ilustrada, São Paulo, 14 out. 2019.

PICCHIO, Antonella (comp.). Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida. In: CARRASCO, Cristina (comp.). *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona: Universidad de Barcelona, 2001. p. 15-40.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Laboratório de Comunicação Digital da Faculdade de Comunicação e Artes (COLAB). *Economia do cuidado desafia as análises econômicas tradicionais*. [s.l.: s.n.], [2023]. Entrevista concedida por Simone Wajnman. Disponível em:[u] [https://blogfca.pucminas.br/colab/economia-do-cuidado/\[u\]](https://blogfca.pucminas.br/colab/economia-do-cuidado/[u]). Acesso em: 12 ago. 2025;

RIBEIRO, Thamires da Silva; ASSIS, Júlio Mendes. Reflexões sobre o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado no Brasil. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 12. 2021, Florianópolis. *Anais eletrônicos*. Disponível em: https://www.fg2021.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/fg2020/1611940851_ARQUIVO_f5c10b7f1c036000812f07abdaca1def.pdf. Acesso em: 11 jul. 2025.

RODRÍGUEZ ENRIQUEZ, Corina. La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico? *Revista CEPAL*, n. 106, p. 23-36, abr. 2012. Disponível em: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/daaf29ab-77ca-4bc7-b822-eea0731bb185/content>. Acesso em 12 jul. 2025.

RODRÍGUEZ-SIERRA, Olga E. A representação binária do cérebro “feminino” e “masculino” na ciência e nos meios de comunicação. *Revista da Biologia*, São Paulo, Brasil, v. 15, n. 1, p. 56–64, 2018. DOI: 10.11606/issn.1984-5154.v15p56-64. Disponível em: <https://revistas.usp.br/revbiologia/article/view/114842>. Acesso em: 9 jul. 2025.

ROSA, Lucia Cristina dos Santos; CAMPOS, Rosana Teresa Onocko. Etnia e gênero como variáveis sombra na saúde mental. *Saúde em debate*, v. 36, n. 95, p. 648–656, out./dez. 2012. Disponível em: https://docvirt.com/asp/acervo_cebes.asp?Bib=SAUDEDEBATE&PASTA=V.36%2C+N.95+-+out&pesq=&x=55&y=11. Acesso em: 12 jul. 2025.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO (112.: 2024: Genebra). Resolução V relativa ao trabalho digno e à economia do cuidado: textos adotados. Genebra: OIT, 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/CIT112-Resolucao%20V-%7BBRELMEETINGS-240620-001%7D-Web-PT_2.pdf. Acesso em: 15 jul. 2025.

TRONTO, Joan. *Moral boundaries: a political argument for an ethic of care*. New York, NY: Routledge, 1994.

INTERNATIONAL *Day of Care 29 October and Support: the care economy*. United Nations. Disponível em <https://www.un.org/en/observances/care-and-support-day>. Acesso em: 27 ago. 2025.

15

A ATUAÇÃO AMPLIADA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS: UM ESTUDO DE JOSÉ BONIFÁCIO DE ANDRADA E SILVA AO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

Rodrigo Octávio de Godoy Assis Mesquita

Mestre em Direito do Estado pela USP. Procurador do Trabalho. Foi pessoal associado na Relatoria Especial sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (REDESCA) da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH). É integrante do Grupo de Assessoramento Especial para Litígios em Sistemas Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos do MPT.

Gabriela Piai de Assis Mesquita

Mestre em História Política pela UNICAMP. Historiadora.

Resumo

O presente artigo objetiva demonstrar a correlação intrínseca entre trabalho decente e desenvolvimento econômico-social sustentável desde os estudos de José Bonifácio de Andrada e Silva até a atual normativa vigente nacional e internacional sobre a proteção reforçada ao meio ambiente, especialmente no Sistema Interamericano de Direitos Huma-

nos, culminando com o Parecer Consultivo PC 32/25. É indispensável o fim do trabalho escravo contemporâneo para um desenvolvimento sustentável lastreado no consenso científico internacional. Assim, conclui-se que cabe à Justiça do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho uma atuação ampliada, especialmente diante do princípio *pro actione* reconhecido pela Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Palavras-chave: Sistema Interamericano de Direitos Humanos. desenvolvimento sustentável científico. Trabalho decente. Justiça do Trabalho. Ministério Público do Trabalho.

Introdução

O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas, em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna, gozar de bem-estar; e é portador da solene obrigação de proteger e melhorar esse meio ambiente, para as gerações presentes e futuras. A esse respeito, as políticas que promovem ou perpetuam o apartheid, a segregação racial, a discriminação, a opressão colonial e outras formas de coerção e de dominação estrangeira permanecem condenadas e devem ser eliminadas. (Declaração de Estocolmo de 1972 sobre o ambiente humano, UNEP – Organização das Nações Unidas para o Meio Ambiente).

Nos últimos anos, o Sistema Interamericano de Direitos Humanos e o Sistema ONU, à luz de diversas normas internacionais, emitiram documentos e decisões reconhecendo a existência das mudanças climáticas antropogênicas e a necessidade de adoção de medidas urgentes por parte dos países para mitigação, adaptação e transição justa, inclusive com o alargamento da competência e da legitimidade de atuação no âmbito Judiciário para a defesa do meio ambiente, inclusive do trabalho.

Os organismos internacionais reconhecem os documentos produzidos pelo Painel Intergovernamental sobre Mudança do Clima – IPCC como o consenso da comunidade científica internacional. Relatório do IPCC aponta a existência de registros de atividade humana afetando o clima global na atmosfera, a partir de 1750, período da industrialização (IPCC, 2007, P.14) quando começou o monitoramento das consequências da exploração predatória dos recursos naturais.

No final do século XVIII, estudos sobre essas questões integravam as disciplinas de Sistemas de Natureza. O brasileiro José Bonifácio de Andrada e Silva já defendia que o Brasil adotasse práticas legislativas que seguissem a ciência e caminhassem com a educação para melhor desenvolver as atividades econômicas que envolvessem a natureza. Em Portugal, já observava como a destruição das florestas e a falta de técnicas na agricultura, como a prática das queimadas, gerava o aquecimento das regiões e uma menor produtividade econômica; no Brasil, ainda havia o agravante do sistema escravista, que gerava uma falta de aprimoramento técnico, desembocando na destruição do meio ambiente e no atraso do desenvolvimento da sociedade como um todo.

O artigo mostra como a educação e a capacitação técnica dos agentes econômicos e da força de trabalho na gestão do uso da terra e dos demais recursos naturais já eram vistas como imprescindíveis para um desenvolvimento sustentável por parcela dos naturalistas e homens públicos de então desde pelo menos José Bonifácio, o que exige o fim do trabalho escravo. E ainda que as instâncias internacionais reconhecem a interconexão entre trabalho escravo e degradação ambiental.

A indissociabilidade entre desenvolvimento econômico sustentável e trabalho decente

Em 1823, José Bonifácio de Andrada e Silva, deputado pela província de São Paulo, preparou uma representação a ser apresentada à As-

sembleia Legislativa Constituinte do Brasil Império que propunha a abolição do sistema escravista – sua opinião contrária à economia escravista não era novidade. Contudo, o documento não chegou a ser apresentado, pois D. Pedro I dissolveu a Assembleia Constituinte, e José Bonifácio e outros deputados foram exilados.

Já em 1792 ele apontava a necessidade de correções estruturantes da forma como o homem utilizava o meio ambiente, com o planejamento legislativo, baseado em conhecimento das Ciências Naturais no uso dos recursos naturais. Combinava a sua formação em Portugal de Filosofia Natural (em 1787) e Direito (em 1788); e, em centros científicos da Europa estudos de mineralogia, química e metalurgia (na década de 1790), com as especificidades e conhecimentos locais de Portugal e, posteriormente, do Brasil.

Ele apontava as condições de trabalho ruins e o despreparo técnico como diretamente relacionados à destruição do meio ambiente. Defendia que todos os envolvidos na exploração da terra e dos demais recursos naturais – desde legisladores e administradores até a mão de obra – deveriam seguir um planejamento que cotejasse o conhecimento acumulado de diferentes povos e das Ciências da Natureza.

Assim, naturalistas e lavradores deveriam trabalhar juntos para somar conhecimento: “É certo que nas artes a experiência é a mãe da verdadeira teórica; mas é certo também que uma mãe teórica é a mestra da genuína prática” (Quintas, 2024, p.100). José Bonifácio inclusive escreveu artigo sobre a necessidade do estabelecimento de uma Academia de Agricultura no Brasil para racionalizar o uso das matas virgens (Silva, 1862, pp. 290-298).

Do ponto de vista legislativo, acreditava em regulamentação para promover a pesca planejada. Apesar da inexistência do conceito de ambientalismo na época, o objetivo final era a preservação ambiental para o melhor aproveitamento da natureza, evitando o seu esgotamento.

Para tanto, escreveu um manual com instruções técnicas específicas sobre o planejamento e a técnica de pesca das baleias, a extração do azeite e a construção de fornalhas a lenha que utilizassem um menor volume de lenha e uma quantidade de escravos e de caldeiras que produzisse azeite de melhor qualidade.

O cuidado com os cetáceos era, portanto, um problema pragmático e moral. No Brasil, a estratégia de matar os filhotes de baleia para atrair e matar a mãe resultava na diminuição das gerações futuras de baleias. A partir de estudos de Hunter Bonaterre, José Bonifácio defendeu uma pesca planejada que considerasse a frequência de acasalamento e a velocidade da reprodução para que a prática se tornasse economicamente viável, mais lucrativa, “sem a danificarmos para o futuro” (Quintas, 2024, p.87).

Assim descrevia a prática de pesca dos cetáceos:

[...] matarem os baleotes de mama, para assim arpoarem as mães com maior facilidade. Tem estas tanto amor aos seus filhinhos que quase sempre os trazem as barbatanas para lhes darem leite, e se porventura os matam, não desamparam o lugar sem deixar igualmente a vida na ponta dos farpões. Seu amor é tamanho, que podendo demorar-se no fundo da água por mais de meia hora sem vir respirar acima, e escapar assim ao perigo que as ameaça, folgam antes expor a vida para salvarem a dos filhinhos, que não podem estar sem respirar por tanto tempo. Esta ternura das mães facilita sem dúvida a pesca, e o método de matar primeiro os baleotes pequenos para segurar as mães, que enraivecidas muitas vezes virão às lanchas, parece visto a vulto excelente, mas olhado de perto é mau, e trará consigo, a não se prover nisso, a ruína total desta tão importante pescaria (Quintas, 2024, pp. 86-87).

Ele aponta como principais problemas os administradores do Rio de Janeiro e os administradores das outras armações de pesca que colocavam afilhados sem prática apenas por interesse próprio, os quais, por sua vez, levavam escravos apenas para constranger outros colegas. De acordo com Bonifácio, o êxito da pescaria dependia de todos os envolvidos serem esforçados, destros e prudentes: “[...] Isto pede melhor recato, e ninguém duvidar pode, que os destros, e esforçados remeiros, o prudente timoneiro, e o experimentado arpoador decidem quase sempre do feliz êxito, e lucro desta pescaria”. (Quintas, 2024, p.88)

Quando foi Secretário da Academia Real de Ciências de Lisboa em Portugal, em 1813, publicou “Memórias sobre a necessidade e utilidades do plantio de novos bosques em Portugal” sobre a importância do plantio de florestas para combater regiões antes produtivas que haviam se tornado areas que estavam cobrindo lavouras, apontando o que considerava senso comum para as “nações cultas da Europa”, isto é, aplicar em Portugal o que já estava sendo aplicado em outros lugares europeus:

[...] necessidade absoluta que temos de semear e plantar matas e arvoredos em todos os baldios e maninhos que não podem servir para a lavoura e pastos, sobretudo nos cumes e ladeiras e nos areas da costa, donde manam pelas enxurradas e borrascas as areias que vão entupindo e arruinando nossos rios e barras, e esterilizando progressivamente terrenos outrora produtivos. (Quintas, 2024, p.101)

Em Portugal, atribuiu ao uso sem planejamento da natureza a responsabilidade pela esterilização dos terrenos:

[...] muito mais pela indolência, egoísmo e luxo desenfreado de precisões factícias, que destruíam em um dia a obra de muitos séculos. É já tempo de acordarmos de tão profundo sono, e de refletirmos seriamente nos males que sofre Portugal pela falta de matas e arvoredos. (Quintas, 2024, p.102)

A falta de matas gerava diminuição da umidade e fazia com que vales e costas fossem tomados por areias ou inundados, substituindo o clima temperado por um novo clima com um vento abrasador vindo do sul (Dicionário Acad. Ciência, 2001)¹, além de destacar o importante papel da vegetação estudado pelo naturalista Daniel Ellis na absorção do “gás ácido carbônico” e liberação do oxigênio:

Sem matas, a umidade necessária para a vida das outras plantas e dos animais vai faltando entre nós; o terrão se fez árido e nu. [...] Diminuindo os orvalhos e chuviscos, diminuem os cabedais certos e perenes dos rios e das fontes; e só borrascas e trovoadas arrasam as ladeiras, areiam os vales e costas, e inundam e subterram as searas. O suão abrasador apoderou-se das províncias, e novo clima e nova ordem de estações estragam campos outrora férteis e temperados. A eletricidade, que então circulava pacificamente da terra para o ar e do ar para a terra, faz agora saltos e explosões terríveis, invertendo a série e força dos meteoros aquosos, que favorecem a vegetação e com ela tornam sadias as províncias. E donde vêm tantas seções e febres malignas nos campos abertos e calorosos de Portugal, senão da falta de bosques em paragens e das águas correntes que alimentavam? Sem matas, quem absorverá os miasmas dos charcos? Quem espalhará pelo estio a frescura do inverno? Quem chupará dos mares, dos rios e lagoas os vapores que, em parte dissolvidos e sustentados na atmosfera, caem em chuva e, em parte decompostos em gases, vão purificar o ar e alimentar a respiração dos animais? Quem absorverá o gás ácido carbônico, que esses expiram, e soltará outra vez o oxigênio, que aviventa o sangue e que sustenta a vida? (Quintas, 2024, p.102)

1 O adjetivo “suão” diz respeito ao que vem do sul, geralmente associado ao “vento suão”. (DICIONÁRIO da língua portuguesa. Academia das Ciências de Lisboa, 2001) In: Suão - Dicionário da Língua Portuguesa. Acesso em 17 set. 2025.

Vê-se, portanto, que o foco da sua contribuição era a necessidade de se observar o conhecimento formal, desenvolvido em universidades, juntamente com as práticas locais e a coordenação por legislação. Desse modo, a estrutura escravista da sociedade era problemática e precisava mudar; por isso, enquanto deputado no Brasil, escreveu uma representação, que deveria ter sido lida na Assembleia Constituinte de 1823, defendendo que nenhum país necessitava de braços estranhos e forçados:

Demais, uma vez que acabe o péssimo método da lavoura de destruir matas e esterilizar terrenos em rápida progressão, e se forem introduzindo os melhoramentos da cultura na Europa, de certos poucos braços, a favor dos arados e outros instrumentos rústicos, a agricultura ganhará pés diariamente, as fazendas serão estáveis, e o terreno, quanto mais trabalhado mais fértil ficará. A natureza provida e sábia em toda e qualquer parte do globo dá os meios precisos aos fins da sociedade civil, e nenhum país necessita de braços estranhos e forçados para ser rico e cultivado. (Quintas, 2024, p. 725)

A agricultura deveria ser feita por pessoas livres e pequenos proprietários:

É, pois, evidente, que se a agricultura se fizer com os braços livres dos pequenos proprietários, ou por jornaleiros por necessidade e interesse serão aproveitadas essas terras, mormente nas vizinhanças das grandes povoações, onde se acha sempre um mercado certo, pronto e proveitoso, e deste modo se conservarão, como herança sagrada para nossa posteridade, as antigas matas virgens, que pela sua vastidão e frondosidade caracterizam o nosso belo país. (Quintas, 2024, p. 726)

Na Representação defendeu distribuição de terras, catequese e educação para todos, incluindo homens de cor forros ou escravos, a civi-

lização de indígenas² (QUINTAS, 2024, p. 727) e o aumento do império do Brasil com colônias de europeus no sul e no interior e à borda da água com “chinas e malaios”, admirados pela habilidade com agricultura próxima aos rios no período³ (Quintas, 2024, p. 821). Em tal Representação, propôs uma redação de projeto de lei a ser melhorado pelo Legislativo:

Artigo 10 - Todos os homens de cor forros, que não tiverem officio ou modo certo de vida, receberão do Estado uma pequena sesmaria de terra para cultivarem, e receberão outrossim dele os socorros necessários para se estabelecerem, cujo valor irão pagando com o andar do tempo. (QUINTAS, 2024, p.732)

Em artigo sobre “Reformas necessárias”, citou a criação de uma “colônia de pretos”, seguindo a ideia de civilização e catequese da época, na qual haveria a distribuição de casas, cabras, ovelhas, contando com ferreiro, carpinteiro e fiandeiro, e também o cultivo de pastos para gado e cavalo. Também mencionou a necessidade de “[e]stabelecer escolas de ler e escrever com professor capaz e cirurgião que ensine [ilegível] aos rapazes escravos hábeis” e de “[c]omprar uma boa coleção de [ilegível] laboratório químico, botica doméstica”. (Quintas, 2024, p.817)

2 Observe-se que a ideia de Bonifácio era a incorporação da população indígena e negra na população geral, guiada pelo catolicismo – religião oficial do império na época, no qual não havia separação entre igreja e Estado – e por conhecimentos próprios para a nova nação que se estabelecia. Não havia a ideia de pluralidade cultural ou religiosa como atualmente se concebe. De qualquer forma, criticava o tráfico de escravos: “É de espantar pois que um tráfico tão contrário às leis da moral humana, às santas máximas do Evangelho e até contra as leis de uma sã política, dure há tantos séculos entre homens, que se dizem civilizados e cristãos! Mentem, nunca o foram.” Acrescenta que negros não eram coisas ou propriedade, e tampouco inferiores: “Não é, pois, o direito da força, pois que o homem, não podendo ser coisa, não pode ser objeto de propriedade”. SILVA, José Bonifácio de Andrada e; Representação. In: Quintas, Felipe M. (coord.) Obra seleta de José Bonifácio de Andrada e Silva. RJ: Assoc. dos Engenheiros da Petrobrás (Aepet), 2026. p. 727.

3 Anote-se, por fim, que a linguagem adotada por José Bonifácio era corrente na sua época e, portanto, não corresponde à atual terminologia social e cientificamente aceita, de modo, por exemplo, que se usa hoje o termo “chineses” em vez de “chinas”.

As observações técnicas para uma agropecuária e uma pesca sustentáveis mostraram-se os primórdios do que se desenvolveu a legislação internacional e nacional.

Em relação às baleias, a Convenção Internacional para a Regulação da Pesca da Baleia e o Regimento anexo à mesma, assinados em Washington, a 2 de dezembro de 1946, e promulgados no Brasil em 1950 traz já na sua introdução que “a pesca da baleia deu margem a uma exploração excessiva de uma zona após outra e à destruição imoderada de uma espécie após outra, ao ponto de se tornar essencial a proteção a todas as espécies de baleias contra o prolongamento de abuso dessa natureza”, e que a

espécie baleeira é suscetível de aumento natural, se a pesca da baleia for judiciosamente regulamentada, e que o crescimento das reservas existentes do estoque permite aumentar o número de baleias que possam ser capturadas sem comprometer aquelas reservas naturais (Brasil, 1950).

Em relação ao meio ambiente saudável e protegido em geral, veio inicialmente a Declaração de Estocolmo (IPHAN, 1972), no âmbito da Organização das Nações Unidas para o Meio Ambiente, a qual estabeleceu 23 princípios relativos à necessidade de proteção dos recursos naturais da Terra para o benefício das gerações atuais e futuras, “mediante um cuidado planejamento ou administração adequados”. Além disso, afirmou que “o desenvolvimento econômico e social é indispensável para assegurar ao homem um ambiente de vida e trabalho favoráveis”.

Nesse mesmo sentido caminha o artigo 225 da Constituição Federal de 1988, ao expressamente proteger o meio ambiente ecologicamente equilibrado para as presentes e futuras gerações, delineando os limites e as condições para o desenvolvimento sustentável, inclusive para restauração das espécies e dos ecossistemas, em linha com a subsequente Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima de

1992, a qual tem por objetivo final “alcançar [...] a estabilização das concentrações de gases de efeito estufa na atmosfera num nível que impeça uma interferência antrópica perigosa no sistema climático”, “num prazo suficiente que permita aos ecossistemas adaptarem-se naturalmente à mudança do clima que assegure que a produção de alimentos não seja ameaçada e que permita ao desenvolvimento econômico prosseguir de maneira sustentável”, conforme seu artigo 2 (Brasil, 1998a).

A lógica voltada ao respeito ao meio ambiente e preocupação com mão-de-obra para maior produtividade de José Bonifácio continuou a se desenvolver na Convenção Internacional de Combate à Desertificação nos Países afetados por Seca Grave e/ou Desertificação, Particularmente na África, assinada em 1994 e promulgada em 1998 (Brasil, 1998b), que tem por objetivo fazê-lo

pela aplicação, nas zonas afetadas, de estratégias integradas de longo prazo baseadas simultaneamente, no aumento de produtividade da terra e na reabilitação, conservação e gestão sustentada dos recursos em terra e hídricos, tendo em vista melhorar as condições de vida, particularmente ao nível das comunidades locais. (artigo 2º, n. 2).

Anotese que a Convenção contra a desertificação estabelece que, para a consecução dos seus objetivos, os países devem, dentre outros, “[a]dotar uma abordagem integrada que tenha em conta os aspectos físicos, biológicos e sócio-econômicos dos processos de desertificação e seca” e “integrar as estratégias de erradicação da pobreza nos esforços de combate à desertificação e de mitigação dos efeitos da seca”, conforme artigo 4º, n. 2, alíneas “a” e “c” (Brasil, 1998b).

Há, portanto, uma intrínseca relação entre pobreza, discriminação, trabalho análogo ao de escravo e degradação ambiental, como se vê dos instrumentos citados e de estudos e outros documentos emitidos por organizações de direito internacional público.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos reconheceu no Caso Fazenda Brasil Verde em 2016, no qual condenou o Brasil por escravidão contemporânea: “[...] [a] pobreza, nesse sentido, é o principal fator da escravidão contemporânea no Brasil, por aumentar a vulnerabilidade de significativa parcela da população, tornando-a presa fácil dos aliciadores para o trabalho escravo” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2016, p.88). O voto fundamentado do Juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot inclusive discorreu sobre a “discriminação estrutural histórica” por motivo de pobreza dos trabalhadores submetidos a trabalho escravo (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2016, p.126).

Ora, o Brasil tem o dever de garantir um desenvolvimento sustentável com justiça social, haja vista que, nos incisos I, II e IV do artigo 3º, a Constituição Federal de 1988 estabelece como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil “construir uma sociedade livre, justa e solidária”, “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Ao mesmo tempo, o artigo 170 estabelece que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, com o fim de assegurar existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios, dentre outros, da função social da propriedade, da defesa do meio ambiente, da redução das desigualdades regionais e sociais e da busca do pleno emprego.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no âmbito da ONU, estabelece que os Estados Partes reconhecem o direito ao mais elevado nível possível de saúde física e mental e que devem adotar, no que é pertinente, a “a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente”, conforme artigo 12, n. 1 e 2, alínea “c”. Conforme o Comentário Geral n. 14 do Comitê dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU sobre o artigo 12 deste Pacto,

o direito à saúde abrange uma ampla gama de fatores socioeconômicos que promovem condições em que as

pessoas podem levar uma vida saudável, e se estende até os determinantes subjacentes da saúde, tais como a alimentação e nutrição, a habitação, o acesso a água limpa e potável e a condições sanitárias adequadas, condições de trabalho seguras e saudáveis e um meio ambiente sadio. (Comissão de Direitos Humanos de Passo Fundo, 2024, p. 73-74)⁴

Quanto à relação entre degradação ambiental e trabalho escravo, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, no aludido Caso Fazenda Brasil Verde, constatou:

112. A maior quantidade de vítimas de trabalho escravo no Brasil são trabalhadores originários das regiões norte e nordeste, dos estados que se caracterizam por serem os mais pobres, com maiores índices de analfabetismo e de emprego rural: Maranhão, Piauí e Tocantins, entre outros. Os trabalhadores provenientes destes estados se dirigem aos estados com maior demanda de trabalho escravo: Pará, Mato Grosso, Maranhão e Tocantins. As atividades que mais empregam trabalho escravo são a criação de gado, a agricultura em grande escala, o desmatamento e a exploração de carvão. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2016, p.27)

No mesmo sentido é um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), inclusive mencionado nessa mesma condenação:

[a] relação entre casos de trabalho escravo e desmatamento é constatada durante as ações das equipes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE),

4 Esse Comentário é mencionado no Parecer Consultivo OC-23/17 da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre Meio Ambiente e Direitos Humanos. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Opinião Consultiva OC 23-17 de 15 de novembro de 2017 solicitada pela República da Colômbia. San José: Corte IDH, 2017, p. 48, nota 204. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/dados-da-atuacao/corte-idh/OpiniaoConsultiva23versofinal.pdf>. Acesso em: 11 set. 2025.

responsáveis pela apuração [i]in loco das denúncias de utilização de trabalho escravo no território nacional e pela libertação dos trabalhadores.

Segundo os relatórios de fiscalização do GEFM, a maior parte dos trabalhadores libertados exercia atividades ligadas à abertura de trilhas na mata virgem para a entrada de motosserras, derrubada de árvores e produção de cercas com essa matéria-prima, retirada de tocos e raízes para a preparação do terreno visando à implantação de pastos ou lavouras. O trabalho escravo contemporâneo caracteriza-se, portanto, pela realização, por parte dos trabalhadores, de atividades que exigem trabalho braçal e pouca especialização.

Uma das principais causas do desmatamento da Amazônia brasileira é a expansão da pecuária na região da Amazônia Legal. Os pecuaristas são atraídos pelas taxas de retorno até quatro vezes maiores do que em outras regiões do país. Os lucros elevados são decorrentes de uma série de fatores: condições geográficas e climáticas favoráveis; índices pluviométricos, temperatura e umidade relativa do ar elevados, que contribuem para a redução dos custos na formação de um ambiente adequado à criação do gado. Somados a esses fatores de ordem natural, fatores de ordem jurídica também atraem os pecuaristas. A precária regularização fundiária da região, a apropriação de terras públicas mediante falsas escrituras e o desmatamento permanente de novas áreas na floresta são fatos comuns [...] (OIT, 2010, p.60-61).

Por sua vez, o Relator Especial sobre formas contemporâneas de escravidão do Escritório do Alto Comissariado da ONU, em relatório sobre a visita que fez ao Brasil entre os dias 18 e 29 de agosto de 2025,

dedicou tópico específico à degradação ambiental e às formas contemporâneas de escravidão:

Existe uma ligação direta entre a degradação ambiental e as formas contemporâneas de escravidão no Brasil. Isso é particularmente evidente na região amazônica, onde o trabalho forçado é parte integrante de práticas como grilagem de terras, exploração madeireira, pecuária, mineração ilegal de ouro e outros minerais, bem como o tráfico de drogas, que causam destruição severa, tornando inabitáveis regiões inteiras de alta biodiversidade e valor ambiental. Isto se torna especialmente preocupante frente ao contexto atual de mudanças climáticas. Essas atividades ocorrem regularmente em terras tradicionalmente ocupadas por povos indígenas, pessoas afrodescendentes, incluindo quilombolas, e comunidades tradicionais que são deslocadas à força e, em alguns casos, até mesmo de terras já demarcadas designadas para garantir seus direitos (ONU, 2025, p.23)

Nesse tópico, o Relator recomendou que o país deve: “[a]dotar leis e políticas que promovam a devida diligência ambiental e de direitos humanos entre as empresas”; “[p]romover uma cooperação mais estreita entre a fiscalização ambiental e a fiscalização do trabalho”; e

[f]ortalecer os mecanismos de supervisão e prestação de contas do Estado em áreas remotas, particularmente na Amazônia, monitorando o uso de terras não regularizadas, impedindo a grilagem de terras, a extração de madeira e a mineração, e responsabilizando empresas e outros perpetradores. (ONU, 2025, p.27)

No Caso Habitantes de La Oroya vs. Perú, a Corte Interamericana lembrou que o desenvolvimento sustentável se desenvolve em três dimensões integradas – a econômica, a social e a ambiental –, de modo que a obrigação estatal, na dimensão social, deve garantir igualdade de oportunidades, integração, participação cidadã na tomada de decisões

que afetem o ambiente, a satisfação de necessidades básicas e – destaca-se – o trabalho decente e a erradicação da pobreza (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2023, p. 29).

No Parecer Consultivo PC 32/25, a Corte Interamericana entendeu que os Estados têm a obrigação, no ponto, de “incluir em sua legislação de segurança e saúde ocupacional disposições para prevenir e evitar riscos laborais ou ocupacionais relacionados às mudanças climáticas” e de “conceber e implementar estratégias e políticas para garantir condições dignas de trabalho que incluam, quando pertinente, recursos destinados à proteção contra o sol e à hidratação” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2025, p.156).

A Corte Interamericana também estabeleceu que, “dada a gravidade dos riscos decorrentes dos impactos climáticos e a forma como afetam mais intensamente pessoas e grupos em situação de especial vulnerabilidade”, “a condução dos processos judiciais relacionados a esses riscos e violações deve ser guiada pelo princípio *pro actione*”, segundo o qual “deve-se evitar que a interpretação ou aplicação de normas processuais impeça ou dificulte injustificadamente que um órgão jurisdicional conheça e decida sobre as pretensões apresentadas, prevalecendo sempre a interpretação mais favorável ao acesso à jurisdição”, “de modo a garantir efetivamente o acesso à justiça material daqueles que o demandem no contexto da emergência climática” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2025, p.191).

Ressalte-se que o Brasil foi condenado pela Corte Interamericana por não garantir o direito a não ser submetido a escravidão e ao tráfico de pessoas, no contexto de uma discriminação estrutural histórica, no Caso Fazenda Brasil Verde (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2016, p.122); e que o país reconheceu a sua responsabilidade em relação ao trabalho escravo na solução amistosa perante a Comissão Interamericana de Derechos Humanos no Caso José Pereira, em 2003, comprometendo-se a adotar medidas de prevenção que incluem, notadamente, for-

taleger o Ministério Público do Trabalho, velar pelo efetivo cumprimento da legislação existente e realizar gestões junto ao Poder Judiciário para garantir a punição dos autores dos crimes de trabalho escravo (Comissão Interamericana de Derechos Humanos, 2003). A Comissão ainda não deu por cumprido tal acordo.

O Supremo Tribunal Federal, por sua vez, reconhece a competência da Justiça do Trabalho para questões ambientais na Súmula 736: “Compete à justiça do trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.”

Ademais, a Recomendação CNJ n. 123/2022 recomenda aos órgãos do Poder Judiciário “a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da [...] Corte IDH [...], bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas”, e a priorização do julgamento dos processos em tramitação relativos em condenações pela Corte IDH envolvendo o Estado brasileiro que estejam pendentes de cumprimento integral (Conselho Nacional de Justiça, 2022, p. 5-6).

Ao mesmo tempo, no mesmo sentido, é a Recomendação CNMP n. 96/2023 (Conselho Nacional do Ministério Público, 2023, p.1-4). A Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CODEMAT) do Ministério Público do Trabalho aprovou recentemente a Orientação n. 40, reconhecendo a “legitimidade judicial e extrajudicial para promover iniciativas, medidas, políticas e ações em face dos impactos das mudanças climáticas no meio ambiente do trabalho”, com base

na ordem jurídica constitucional de garantia de meio ambiente ecologicamente equilibrado, da proteção, da prevenção e da precaução diante dos riscos à saúde e à segurança no trabalho (arts. 6º, 7º, XXII, 196, 200, VIII e 225 da CF/88, Súmula 736 do STF) (Ministério Público do

Trabalho, 2025, p. 19-20).

Portanto, cabe ao Ministério Público do Trabalho e à Justiça do Trabalho a ampla atribuição e a ampla competência para atuar no combate ao trabalho análogo ao de escravo com o objetivo de evitar a degradação ambiental e restaurar os ecossistemas pertinentes, no contexto da emergência climática, respeitando-se sempre a ciência, conforme consenso nos organismos internacionais.

Conclusão

As mudanças climáticas antropogênicas são um fato amplamente reconhecido pela ciência e, também, pelas vigentes normas internacionais e nacionais.

Nesse sentido, objetivou-se demonstrar que pesquisas de cunho científico são feitas ao menos desde o século XVIII a respeito dos impactos deletérios do processo de industrialização sem planejamento no meio ambiente e da necessidade de correções estruturais na forma de manejo da terra e dos demais recursos naturais.

Na época e ainda hoje, as condições degradantes e precárias de trabalho, o despreparo técnico dos agentes econômicos e da força de trabalho, a falta de educação e de educação de qualidade, a falta e a insuficiência de políticas públicas voltadas à proteção do meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável e a revogação ou a alteração de normas que geram degradação ambiental são todos aspectos responsáveis pela emergência climática que assola o país e, por conseguinte, o mundo.

Por outro lado, há todo um arcabouço jurídico-normativo fundado num consenso científico internacional que estabelece pontos mínimos a serem obrigatoriamente atingidos por todos os países e metas am-

bientais a serem atingidas que possuem densidade normativa, obrigando todos os órgãos públicos internos.

Desse modo, observa-se o importante papel a ser desempenhado pelo Poder Judiciário trabalhista e pelo Ministério Público do Trabalho na sua atividade-fim, inclusive com um alargamento de competência e de atribuição, à luz do princípio *pro actione*.

Referências

BRASIL. *Decreto n. 28.254, de 18 de agosto de 1950*. Promulga a Convenção Internacional para a Regulamentação da Pesca da Baleia e o Regimento anexo à mesma, assinados em Washington, a 2 de dezembro de 1946. Brasília/DF: Presidência da República, 1950. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCiVil_03/decreto/1950-1969/D28524.htm. Acesso em: 11 set. 2025.

BRASIL. *Decreto n. 2.652, de 1º de julho de 1998*. Promulga a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, assinada em Nova York, em 9 de maio de 1992. Brasília/DF: Presidência da República, 1998a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2652.htm. Acesso em: 11 set. 2025.

BRASIL. *Decreto n. 2.741, de 20 de agosto de 1998*. Promulga a Convenção Internacional de Combate à Desertificação nos Países Afetados por Seca Grave e/ou Desertificação, particularmente na África. Brasília, DF: Presidência da República, 1998b. Acesso em: 11 set. 2025.

COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS DE PASSO FUNDO (RS). *Recomendações internacionais sobre direito humano à saúde*. Passo Fundo: Saluz, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/assuntos/noticias/arquivos/recomendacoes-internacionais-sobre-direitos-humanos-a-saude>. Acesso em: 11 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Recomendação nº 123 de 07 de janeiro de 2022. *Diário da Justiça eletrônico*: CNJ, n. 7, 11 jan. 2022.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (Brasil). Recomendação nº 96, de 28 de fevereiro de 2023. *Diário Eletrônico do CNMP*: Caderno processual, 01 mar. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso habitantes de La Oroya vs Perú* – Sentencia de 27 de noviembre de 2023 (Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas). San José: Corte IDH, 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/pt_br/vid/1084981967. Acesso em: 11 set. 2025

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Trabajadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*. Sentença de 20 de outubro de 2015 (Exceções preliminares, mérito, reparações e custas). San José: Corte IDH, 2016, Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 11 set. 2025

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Opinião Consultiva OC 23-17 de 15 de novembro de 2017 solicitada pela República da Colômbia*. San José: Corte IDH, 2017. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/dados-da-atuacao/corte-idh/OpinioConsultiva23versofinal.pdf>. Acesso em: 11 set. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Parecer Consultivo PC-32/25 de 29 de maio de 2025 solicitado por República do Chile e República da Colômbia* – Emergência Climática e Direitos Humanos. San José: Corte IDH, 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/pt_br/vid/1084981967. Acesso em: 11 set. 2025.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Relatório n. 95/03 – Caso 11.289 – Solução Amistosa – José Pereira, Brasil*. Washington D.C.: Comissão Interamericana de Direitos Humanos, 24 out. 2003. Disponível em: <https://cidh.oas.org/annualrep/2003port/brasil.11289.htm>. Acesso em: 11 set. 2025.

DICIONÁRIO da Língua Portuguesa. Academia das Ciências de Lisboa. Lisboa: Instituto de Lexicografia e Lexicologia da Língua

Portuguesa, 2001. Disponível em: <https://dicionario.acad-ciencias.pt/>. Acesso 11 set. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (Brasil). Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho. *Orientações da CODEMAT*: compilação. Brasília. DF: MPT, set. 2025.

INSTITUTO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E ARTÍSTICO (Brasil). *Declaração de Estocolmo de junho de 1972 sobre o ambiente humano*. Brasília, DF: IPHAN, 2014. Disponível em: <http://portal.iphan.gov.br/uploads/ckfinder/arquivos/Declaracao%20de%20Estocolmo%201972.pdf>. Acesso em: 11 set. 2025.

THE INTERGOVERNMENTAL PANEL ON CLIMATE CHANGE. Summary for Policymakers. In: *CLIMATE Change 2007: the physical science basis*. [Solomon, S., D. Qin, M. Manning, Z. et.al. (eds.)]. Cambridge University Press, United Kingdom, USA. Acesso em: IPCC. SPM 5.17.07 FINAL.indd. Acesso em: 17/09/2024

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil*. Brasília, DF: ILO, 2010.

QUINTAS Felipe M. *Obra seleta. José Bonifácio de Andrada e Silva*. RJ: Assoc. dos Engenheiros da Petrobrás, 2024.

SILVA, José Bonifácio de Andrada e: “Necessidade de uma academia de agricultura no Brasil”. *Revista popular*: noticiosa, científica, industrial, histórica, literária, artística, biográfica, anecdótica, musical, etc, etc : jornal ilustrado. Rio de Janeiro: B. L. Garnier, t.16, 1862.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS. OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER. Special Rapporteur on contemporary forms of slavery: country visit to Brazil: end of mission Statement. Brasília, DF: ONU: Brasil, 2025.

16

LINGUAGEM SIMPLES NO TRT-6: CONTRIBUIÇÕES DA ESCOLA JUDICIAL PARA UMA TRANSFORMAÇÃO

Ana Elizabeth Japiá Mota

Servidora aposentada do TRT-6. Esteve lotada na Ejud-6 de 2013 a 2025. É licenciada em Arte-Educação (UFPE), com especialização em Língua Portuguesa/Linguagem Jurídica (Facotur) e mestrado em Educação, Culturas e Identidades (UFRPE). Elaborou a Cartilha Linguagem Simples na Justiça do Trabalho (TRT-6, 2024), o Manual para o Uso da Linguagem Simples na JT (TRT-3, 2025) e o curso em EAD: Linguagem Simples Aplicada à JT (Ejud-6, 2025), todos em parceria com Eugênio Jerônimo (em memória).

Bruna Nunes Lubambo de Souza

Servidora do TRT-6, lotada na Escola Judicial. É formada em Publicidade (Unicap), especialista em Administração Pública (UCAM) e mestranda em Políticas Públicas (UFPE), onde desenvolve a pesquisa Simplificar para incluir: a política pública de Linguagem Simples no Poder Judiciário brasileiro.

Wiviane Maria Oliveira de Souza

Juíza do TRT-6, formada em Direito pela Faculdade de Direito do Recife (UFPE). É especialista em Direito Processual e do Trabalho (Uniderp) e em Economia do Trabalho e Relações Sindicais pela (Unicamp/Sesit). É mestra em Políticas Públicas/UFPE e docente em cursos de pós-graduação. Atualmente é Coordenadora da Escola Judicial, Auxiliar da Vice Presidência e Gestora do Pacto do Judiciário para Linguagem Simples no TRT-6.

Introdução

Com a Recomendação nº 144/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que orienta o uso de Linguagem Simples pelos Tribunais e Conselhos, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Ejud-6) passou a desenvolver de forma sistemática, ações de sensibilização e de formação sobre o tema, tanto para o público interno quanto para o externo.

As primeiras ações buscaram sensibilizar servidores/as e magistrados/as para a necessidade de mudança na forma de comunicação institucional, utilizando-se uma linguagem mais clara e acessível à população, de modo a democratizar o acesso à informação.

Numa segunda etapa, foram desenvolvidas oficinas e cursos para os/as integrantes do TRT-6 que lidam com produção de textos, administrativos e/ou judiciais. Por meio de um conceito operacional e orientações técnicas, a Ejud-6 buscou formar seu público para uma produção textual nesse estilo de linguagem simplificada.

Transcorridos mais de dois anos do Pacto Nacional para a Linguagem Simples proposto pelo CNJ, o qual foi firmado pelo TRT-6 em maio de 2024, a Escola Judicial segue oferecendo ações de sensibilização e formação, porém, avança para uma fase de concretização da simplificação da linguagem na comunicação interna, entre as unidades do órgão, e na comunicação externa, com a sociedade.

Este artigo apresenta a relação da Linguagem Simples com o Poder Judiciário e descreve as ações formativas desenvolvidas pela Ejud-6 e exemplos das transformações em curso na comunicação institucional do TRT-6.

A linguagem no Judiciário

A linguagem típica do Direito, historicamente chamada de “juridiquês”, é caracterizada pelo uso de jargões e termos técnicos, além de latinismos, arcaísmos, prolixidade e eruditismo, que acaba criando uma barreira social, que afasta o cidadão/cidadã comum da compreensão de seus direitos.

A relevância desse problema é sustentada por dados da pesquisa Percepção e Avaliação do Poder Judiciário Brasileiro, realizada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2022, que indicaram que 64,9% da população apresenta dificuldade em compreender a linguagem jurídica. Essa barreira contribui para que cerca da metade dos respondentes já tenha deixado de acionar o Judiciário por considerar os processos excessivamente complexos, evidenciando o impacto negativo da comunicação institucional na imagem do Judiciário e no exercício da cidadania.

Esse cenário de exclusão é agravado pelos índices de educação no país, que apresenta uma taxa de analfabetismo de 7,0% entre pessoas entre 15 anos ou mais, representando 11,4 milhões de brasileiros, de acordo com o Censo Demográfico 2022 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Além disso, três em cada 10 brasileiros na faixa de 15 a 64 anos são considerados analfabetos funcionais, possuindo limitações para fazer uso da leitura, da escrita e da matemática em atividades cotidianas, como reconhecer informações básicas ou realizar operações matemáticas simples, segundo o Indicador de Alfabetismo Funcional (Inaf) de 2018.

Diante dessa realidade, o CNJ lançou, em dezembro de 2023, o Pacto Nacional do Judiciário pela Linguagem Simples - uma política pública que consiste na adoção de ações, iniciativas e projetos a serem desenvolvidos em todos os segmentos e graus de jurisdição, com o objetivo de promover uma linguagem simples, direta e acessível na produção de decisões judiciais e de atos administrativos.

Um selo para a linguagem simples

Para estimular práticas de promoção da Linguagem Simples nos Tribunais e Conselhos, o CNJ publicou a Portaria CNJ nº 351/2023, que institui o Selo Linguagem Simples, com a finalidade de reconhecer, dar publicidade, estimular e disseminar em todos os segmentos e graus de jurisdição o uso da linguagem simples. A premiação ocorre anualmente, no mês de outubro, em alusão ao Dia Internacional da Linguagem Simples, celebrado em 13 de outubro.

A primeira edição do Selo, realizada em 2024, certificou 48 dos 92 órgãos da Justiça, reconhecendo o empenho dessas instituições em adotar uma linguagem direta e compreensível em seus comunicados oficiais. Foram contemplados 23 tribunais de justiça, 10 do trabalho, 9 eleitorais, 2 militares, 2 federais, além do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e do Conselho da Justiça Federal (CJF).

No final de 2025, a segunda edição certificou 47 dos 92 órgãos da Justiça e mais uma vez o TRT6 foi contemplado com o Selo Linguagem Simples.

Percebe-se que, nesses dois anos de implementação do Pacto, o CNJ tem incentivado a adoção de ações, projetos e iniciativas voltadas à implementação da linguagem simples nos tribunais, contribuindo para a institucionalização dessa política pública e para a construção de um Judiciário mais eficiente na comunicação com os cidadãos e cidadãs.

Cabe enfatizar que a simplificação da linguagem não implica empobrecimento do conteúdo jurídico, mas constitui um mecanismo de fortalecimento da democracia, da legitimidade institucional e do exercício da cidadania.

As iniciativas do CNJ refletem o reconhecimento da importância de uma comunicação clara e efetiva entre o Judiciário e a população.

Cabe a todas as pessoas que integram o Poder Judiciário, engajarem-se nessa causa, para que se alcance uma Justiça mais democrática e acessível.

Linguagem simples: direito e dever

No Poder Judiciário, a principal comunicação com a população se dá através do próprio processo judicial. Do termo de autuação à notificação inicial; das atas de audiência à sentença; das certidões aos despachos; dos embargos, recursos, contrarrazões, acórdãos, mandados e alvarás... até o termo de arquivamento, são diversos os gêneros textuais com os quais o cidadão/cidadã se depara em seu processo.

Surge, então, a pergunta: o usuário/usuária da Justiça tem o direito de compreender o andamento de sua ação? Sim. Mas como uma pessoa comum, sem conhecimento técnico-jurídico, pode compreender seu processo judicial?

Há quem entenda que cabe ao advogado/advogada o fazer a “tradução” da linguagem jurídica para o cidadão/cidadã; há também quem atribua essa responsabilidade aos servidores/servidoras da Justiça.

É certo que, desde a Constituição Federal de 1988, está assegurado a todas as pessoas o direito de acesso à informação dos órgãos públicos. O Artigo 5º, inciso XXXIII, prevê que:

todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado. (Brasil, 1988, art. 5º)

Posteriormente, a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, conhecida como a *Lei de Acesso à Informação* (LAI), regulamenta e con-

cretiza o exercício desse direito fundamental previsto na Constituição. O seu art. 5º estabelece:

É dever do Estado garantir o direito de acesso à informação, que será franqueada, mediante procedimentos objetivos e ágeis, de forma transparente, clara e em linguagem de fácil compreensão. (Brasil, 2011, art. 5º)

Outras leis posteriores também mencionam o uso de linguagem clara e simples no serviço público:

- Lei 13.146/2015 (Lei brasileira de Inclusão);
- Lei 13.460/2017 (Lei dos direitos do/a usuário/usuária do serviço público);
- Lei 13.709/2018 (Lei geral de proteção de dados - LGPD);
- Lei 14.129/2021 (Lei do governo digital e da eficiência pública).

Recentemente, em novembro de 2025, foi sancionada a Lei nº 15.263/2025 que institui a Política Nacional de Linguagem Simples para as ações de comunicação dos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta de todos os Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Trata-se, portanto, de uma política que abrange todas as esferas do poder público.

O conceito de Linguagem Simples adotado nessa Política Nacional define-a como

linguagem clara e objetiva, em que as palavras, a estrutura e o leiaute permitam à cidadã e ao cidadão encontrar, compreender e utilizar as informações de que necessita. (Brasil, 2025, art. 4º)

Com foco no cidadão/cidadã a lei garante o uso da Linguagem Simples no serviço público. Indica como objetivos: a democratização do acesso às informações; a redução da necessidade de intermediários na comunicação entre o serviço público e a população; a redução de custos e do tempo prestação de serviços; o aumento da transparência; estímulo à participação e ao controle da sociedade sobre os serviços prestados, além da facilitação da comunicação com pessoas com deficiência.

O texto da lei apresenta 18 diretrizes que orientam a prática da escrita em linguagem simples.

Apesar das críticas recebidas por linguistas, que apontam a dimensão subjetiva da linguagem falada e escrita e a impossibilidade de uniformização da expressão por meio de regras e prescrições, a Lei representa, sem dúvidas, um importante passo para a democratização da comunicação de instituições, entidades e órgãos públicos com a sociedade.

Por convenção, no Poder Judiciário (assim como em todo serviço público) a linguagem utilizada segue a norma-padrão da língua portuguesa. A proposta de uso da Linguagem Simples é, justamente, conciliar a formalidade institucional com um nível mais acessível de compreensão. Afinal, escrever no estilo formal não significa produzir um texto incompreensível para a maioria das pessoas.

Diante dos termos da Política Nacional de Linguagem Simples, pode-se concluir que não existe a figura do “tradutor/tradutora” da linguagem jurídica. A linguagem da Justiça deve garantir autonomia na compreensão das informações, assegurando, assim, o pleno exercício da cidadania.

A ações da Ejud-6

Logo no início do ano de 2024, a Ejud-6, sob a direção do desembargador Eduardo Pugliesi e a coordenação da juíza Wiviane Souza, instituiu a Linguagem Simples como tema da aula de abertura do ano letivo. A aula magna contou com a palestra do ministro Alexandre Ramos, que abordou a simplificação da linguagem no Judiciário.

Na oportunidade, foi lançada, de forma pioneira, a cartilha *Linguagem Simples na Justiça do Trabalho*, de autoria da servidora Ana Japiá e do servidor Eugênio Jerônimo (*in memoriam*).

Ao longo desse mesmo ano, foram promovidas várias palestras sobre Linguagem Simples com abordagens específicas para os diversos públicos internos do TRT-6: magistrados/magistradas, diretores/diretoras de secretaria, oficiais/oficiais de Justiça, assessores/assessoras de 2º grau.

No ano seguinte, sob a direção da desembargadora Nise Pedroso, a Escola lançou o curso: *Linguagem Simples Aplicada à Justiça do Trabalho*, no formato EAD-autoinstrucional, elaborado pela mesma dupla de autores da cartilha. O curso encontra-se disponível no ambiente virtual de aprendizagem (AVA-Moodle) da Ejud-6, tendo sido, inclusive, compartilhado com outros Tribunais Regionais do Trabalho.

Foram realizadas, ainda, palestras para o público externo:

1. para servidores/servidoras e magistrados/magistradas de outros órgãos (TRE, TRF, TJPE e do MPT), no evento *Diálogos Institucionais*;
2. para estudantes de Direito das universidades UPE, UNIFG e Uninassau;

3. para advogados/advogadas, em parceria com a OAB/PE.

Também em 2025, a Ejud-6 elaborou, com a participação do Cerimonial do TRT-6, dois materiais informativos - um panfleto e um vídeo - com orientações para a simplificação dos ritos dos eventos, considerando que o uso da Linguagem Simples também se aplica às cerimônias institucionais.

No início de 2026, foi assinado pelo presidente do TRT-6, desembargador Ruy Salathiel Ventura, o ato nº 05/2026, que institui a Política de Uso da Linguagem Simples no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. O ato atribui à Escola Judicial, em seu artigo 5º, a promoção de ações de capacitação e disseminação de boas práticas relativas à linguagem Simples.

Dessa forma, fica assegurada a continuidade das ações que visam à mudança da cultura comunicacional no TRT-6.

Conclusão

Ao completar dois anos do Pacto Nacional do Judiciário pela Linguagem Simples, percebe-se que a iniciativa deixou de ser apenas uma diretriz normativa para afirmar-se como um compromisso institucional com a cidadania.

No âmbito do TRT da 6ª Região, o ato nº 05/2026 respalda as ações da Ejud-6, que já começam a repercutir nos textos produzidos por seus/suas integrantes. É possível identificar em sentenças, certidões, notificações, relatórios, ofícios e comunicações por e-mail, por exemplo, bem como nos cerimoniais dos eventos, a adoção das orientações transmitidas nas ações formativas promovidas pela Ejud-6.

Mas a transformação da comunicação não ocorre de forma espontânea. Exige sensibilização contínua, formação qualificada e ações concretas que se reflitam no cotidiano institucional.

As experiências desenvolvidas pela Ejud-6 demonstram que a Linguagem Simples é viável, compatível com a formalidade jurídica e essencial para o fortalecimento da transparência, da inclusão e do acesso à Justiça.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. *Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011*. Regulamenta o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 18 nov. 2011.

BRASIL. *Lei nº 15.263, de 14 de novembro de 2025*. Institui a Política Nacional de Linguagem Simples nos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta de todos os Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). *Ato TRT nº 005/2026, de 15 de janeiro de 2026*. Institui a Política de Uso da Linguagem Simples no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Recife, 15 jan. 2026.

17

ENTRE PUBLICIDADE E DIGNIDADE: GRAVAÇÕES DE AUDIÊNCIAS NA ERA DA VIRALIZAÇÃO DIGITAL

Marcilio Mota

Mestre em Direito, professor de Direito e Processo do Trabalho da Universidade Católica de Pernambuco e juiz titular da 1ª Vara do Trabalho de Paulista-PE.

Resumo

O presente artigo analisa as repercussões jurídicas, éticas e institucionais da Resolução Conjunta CNJ–CNMP nº 645/2025, que disciplina a captação, o tratamento e a divulgação de gravações audiovisuais de atos processuais. A partir de crescente fenômeno de viralização de trechos de audiências e sessões nas redes sociais — muitas vezes expostos de forma descontextualizada, humilhante e com danos irreversíveis — discute-se a colisão entre publicidade dos atos processuais, proteção de dados pessoais e preservação da dignidade humana. Examina-se a reconceituação do § 6o, do art. 367, do CPC, os riscos da exposição de dados sensíveis, a responsabilidade civil, penal, administrativa e processual pelo uso indevido das gravações, bem como os impactos práticos da norma na Justiça do Trabalho. Conclui-se que a resolução representa um marco regulatório necessário para conter a espetacularização do processo judicial e reafirmar a integridade dos sujeitos do processo frente ao ambiente digital.

Palavras-chave: Gravações processuais. Proteção de dados. Publicidade de atos processuais. Dignidade humana e redes sociais. Gravação de audiência trabalhista.

Introdução

Tem-se observado, nos últimos anos, a crescente circulação de trechos de audiências e sessões judiciais em redes sociais digitais. Muitas dessas gravações viralizam por expor partes, advogados, testemunhas e magistrados em situações de fragilidade, erro, emoção ou conflito. A viralização transforma atos processuais — historicamente vinculados ao sigilo, ao decoro e à solenidade — em produtos de entretenimento, sujeitos à lógica algorítmica da exposição massiva.

Segundo Dinamarco (2017), o processo é instrumento civilizatório, do que se conclui que não é espaço de humilhação. Contudo, a cultura digital contemporânea amplia riscos, criando, como observa Bucci (2022), uma tendência à “espetacularização da publicidade”, onde o valor informativo cede ao valor performático, no mais das vezes na intenção de promoção pessoal e de obtenção de resultados econômicos por parte de quem publica.

O advento da Emenda Constitucional nº 115/2022, que incluiu o direito fundamental à proteção de dados pessoais no art. 5º, LXXIX, trouxe nova dimensão à discussão. Gravações de audiências, ainda que públicas, constituem tratamento de dados — muitos deles sensíveis — cuja circulação desregulada pode gerar danos graves, como já reconhecido pelo STF (ADI 6.387/DF).

A Resolução Conjunta CNJ–CNMP nº 645/2025, de setembro de 2025, surge, assim, como resposta institucional ao fenômeno. Este artigo apresenta primeiras impressões sobre essa norma, analisando fundamentos, limites, desafios e perspectivas, em diálogo com doutrina, jurisprudência e prática judicial.

O fenômeno da viralização e a cultura do espetáculo jurídico

Audiências como conteúdo viral

A conversão de atos processuais em “cortes” virais — pequenos trechos extraídos, editados e difundidos massivamente — revela uma reconfiguração estrutural da relação entre justiça, mídia e sociedade. O que antes era um espaço marcado por ritualidade, solenidade e controle institucional torna-se matéria-prima para a economia da atenção, regime no qual a visibilidade é medida em curtidas, compartilhamentos e engajamento emocional.

Como observa Vieira (2003), a lógica midiática não apenas registra o processo judicial: ela o reconstrói, recodifica e, com frequência, o distorce, privilegiando aquilo que é dramático, inesperado ou conflitual.

Plataformas digitais como TikTok, Instagram e YouTube são programadas para amplificar conteúdos que geram reações intensas — surpresa, indignação, riso, escárnio, empatia — e essa arquitetura algorítmica favorece naturalmente a extração de micro eventos ocorridos em audiências: choro de partes, discussões acaloradas, reações emocionais de magistrados, falas infelizes de advogados ou hesitações de testemunhas.

Em tais contextos, o valor jurídico do ato processual se perde; prevalece seu valor performático, sua capacidade de viralizar. O processo deixa de ser compreendido como sequência lógica de atos concatenados e passa a existir como fragmentos isolados, descontextualizados, reconstruídos pela lente da cultura digital.

Bucci (2021) descreve esse fenômeno como “espetáculo moral”, uma forma de publicidade que não informa, mas expõe; não educa, mas julga; não esclarece, mas explora vulnerabilidades humanas sob o pretexto de transparência.

A viralização produz uma espécie de contra transparência, pois substitui o entendimento do conflito por narrativas simplificadas e muitas vezes manipuladas. O público acredita estar vendo justiça em ação, mas vê, na realidade, um recorte arbitrário moldado por critérios comerciais das plataformas e pelas preferências voláteis de usuários anônimos.

Ainda que discordemos dos modos e, sobretudo, das motivações que sustentam a captura e divulgação dessas cenas, é impossível ignorar o contexto cultural e tecnológico em que vivemos.

A capacidade de qualquer pessoa gravar, editar e disseminar conteúdo instantaneamente, aliada à inexistência de freios algorítmicos adequados e à demanda permanente por entretenimento, indica que estamos diante de fenômeno irreversível.

A viralização não é um desvio: é a forma dominante de circulação de informações em sociedades digitais. Resistir a isso sem compreender sua lógica seria ilusão; combatê-lo apenas com instrumentos punitivos seria insuficiente.

É nesse cenário que se mostra imperativa a reflexão jurídica crítica. O fenômeno de transformar audiências em conteúdo viral não desaparecerá e, por isso, exige articulação conceitual e normativa capaz de equilibrar liberdade de expressão, publicidade processual e proteção da dignidade humana.

Trata-se de tema que demanda posicionamento consciente, não apenas reativo. O Judiciário — especialmente a Justiça do Trabalho, pela natureza sensível dos conflitos que julga — não pode permanecer alheio a essa nova ecologia comunicacional.

É preciso discutir, definir limites, estabelecer salvaguardas e compreender que a justiça, enquanto instituição humana, também é afetada pelos modos de circulação e consumo de informação.

Portanto, reconhecer o fenômeno, analisá-lo criticamente e assumir uma postura normativa clara não é apenas recomendável: é indispensável para impedir que a publicidade, princípio estruturante do processo democrático, seja instrumentalizada como mecanismo de exposição, entretenimento ou violência simbólica.

A viralização das audiências é um dado cultural do nosso tempo; cabe ao Direito moldar respostas que protejam pessoas, preservem instituições e mantenha íntegro o sentido de justiça.

Consequências psicológicas e sociais

A viralização de trechos de audiências e sessões judiciais não produz apenas desconforto ou exposição momentânea: ela desencadeia um processo de revitimização contínua.

Trata-se do fenômeno pelo qual a pessoa, já vulnerabilizada pelo litígio, pelas circunstâncias que deram origem ao processo ou pela própria dinâmica assimétrica do ato judicial, passa a sofrer um segundo ciclo de dano, agora ampliado pelo alcance potencialmente ilimitado da internet (Rivelli, 2025).

No ambiente processual tradicional, a revivência de sofrimentos e dores se limita ao espaço institucional da audiência, mas sendo fenômeno de tal modo significativo que o legislador dele se ocupou ao editar a Lei 13.431/2017, que prevê o depoimento pessoal especial e outras medidas de proteção da vítima. Contudo, quando o ato é gravado, editado, descontextualizado e difundido para milhares ou milhões de pessoas, a experiência subjetiva muda radicalmente.

A vítima deixa de “reviver” o trauma apenas de forma episódica: ela passa a enfrentá-lo permanentemente, pois a exposição não cessa, ressurgem em compartilhamentos, comentários depreciativos, imagens re-

plicadas, montagens humorísticas e algoritmos que mantêm o conteúdo circulando. A segunda vitimização, assim, torna-se potencialmente infinita no tempo, na medida em que, como se costuma dizer: a internet não esquece.

Do ponto de vista psicológico, estudos sobre vergonha pública, humilhação digital e identidade social ferida demonstram que a exposição massiva de vulnerabilidades pessoais é capaz de desencadear sintomas graves, tais como ansiedade persistente, transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), insônia, retraimento social e até riscos à integridade física em casos extremos (Matos, 2025).

O ambiente digital, marcado pela lógica da viralização e por interações desumanizadas, exacerba a sensação de impotência e de perda de controle sobre a própria narrativa biográfica.

Trata-se de um processo que retira da pessoa a capacidade de decidir quem pode vê-la, como ela é vista e em que contexto suas palavras e gestos são interpretados. Danilo Doneda (2021) observa que a perda de controle informacional é, em si mesma, um dano.

A humilhação decorrente da exposição não se limita ao conteúdo do depoimento: ela atinge a imagem social, a identidade profissional, laços familiares, relações de trabalho e até perspectivas futuras de vida.

No plano social, a viralização convertida em espetáculo produz o que Bucci (2021) denomina “economia da exposição moral”, em que a dignidade individual é sacrificada para alimentar dinâmicas de engajamento digital. O público não vê uma testemunha, uma vítima ou um trabalhador; vê um fragmento de vídeo que desperta curiosidade, riso, indignação ou escárnio. O processo judicial, assim, deixa de ser um instrumento de justiça e passa a funcionar como matéria-prima para entretenimento, reforçando desigualdades simbólicas.

Na Justiça do Trabalho, esse quadro assume contornos ainda mais significativos. O perfil das pessoas que compõem a realidade da JT — trabalhadores submetidos a condições degradantes, vítimas de assédio moral ou sexual, pessoas adoecidas física e emocionalmente, empregados em situação de dependência econômica extrema — intensifica o impacto da exposição.

Depoimentos frequentemente abordam temas como dor, humilhação, situações íntimas, condições de saúde, histórico profissional marcado por precariedade, sofrimento psíquico e até conflitos familiares. A replicação desses conteúdos nas redes sociais amplia o risco de discriminação futura, prejudicando a reinserção laboral e comprometendo a própria subsistência.

Além disso, há uma dimensão institucional desse fenômeno. Quando testemunhas percebem que seus depoimentos podem ser transformados em conteúdo viral, desenvolvem comportamento defensivo, retraído ou artificial, o que afeta a espontaneidade, a sinceridade e, portanto, a busca pela verdade real.

O medo da exposição pode levar ao silêncio, à omissão ou ao depoimento mitigado, fragilizando a função jurisdicional. A segunda vitimização, portanto, não serve apenas à análise individual: ela compromete a efetividade do processo como instrumento democrático.

A viralização também produz efeitos difusos: estigmatização da Justiça do Trabalho, banalização de conflitos humanos e transformação do litígio em espetáculo. Ao contrário de promover transparência, cria-se um ambiente de vigilância digital permanente que ameaça o núcleo de confiança necessário para que as pessoas se sintam seguras ao expor suas dores perante o Judiciário.

Assim, a segunda vitimização evidencia que a proteção da dignidade e dos dados sensíveis não é obstáculo à publicidade: é condição para que a publicidade não se converta em violência.

A Resolução Conjunta CNJ/CNMP 645/2025, ao barrar a circulação descontrolada das gravações, opera como mecanismo de salvaguarda não apenas da intimidade, mas da integridade emocional e da legitimidade institucional do processo judicial.

Descontextualização e distorção

A descontextualização de trechos de audiências constitui talvez o fenômeno mais perigoso associado à viralização de atos processuais. O vídeo editado — fragmento isolado de uma sequência muito mais complexa — rompe a lógica do devido processo legal, substituindo a narrativa jurídica pela construção artificial de um enredo emocional.

Mesmo quando a gravação tem origem legítima, captada oficialmente ou pelas próprias partes, o ato de recortar segundos de um diálogo, suprimir perguntas, inverter ordem temporal ou sobrepor legendas interpretativas já é suficiente para alterar profundamente o sentido daquilo que ocorreu em juízo. O processo, que é essencialmente contexto, perde-se na poética do corte.

É evidente que nem toda gravação é editada com intenção de manipular, ridicularizar ou sensacionalizar. No entanto, a prática reiterada demonstra que a combinação entre acesso fácil a ferramentas de edição, algoritmos que premiam conteúdos rápidos e dramáticos, e a busca por visibilidade digital potencializa esse tipo de distorção. Não se trata de afirmar que toda divulgação é dolosa, mas de reconhecer a vulnerabilidade estrutural do material audiovisual quando lançado em um ambiente cuja lógica não é jurídica, mas mercadológica.

As plataformas digitais funcionam como máquinas de amplificação de sentidos parciais. Um gesto de impaciência, uma frase mal colocada, um silêncio interpretado como hesitação — tudo pode ganhar contornos dramáticos, muitas vezes irreversíveis. A ruptura do contexto informacional original impede a compreensão correta dos atos e das intenções. No processo judicial, essa ruptura compromete não apenas a percepção pública do episódio, mas a própria legitimidade da atividade jurisdicional.

Esse fenômeno se intensifica quando entra em cena um elemento humano conhecido desde as tragédias gregas: a vaidade. Em um ambiente que recompensa a visibilidade e transforma qualquer um em protagonista momentâneo, muitos sucumbem ao desejo de reconhecimento. Como diz a personagem de *O Advogado do Diabo*: “A vaidade é o meu pecado favorito.”

No ecossistema das redes sociais, a vaidade não é apenas traço psicológico, mas combustível do comportamento digital. A performance substitui a verdade; a reação do público substitui a responsabilidade ética.

Assim, testemunhas podem dramatizar; advogados podem utilizar tom performático na expectativa de viralização positiva; partes podem explorar momentos de fragilidade do outro; espectadores manipulam trechos para construir narrativas alinhadas a seus interesses.

A edição se torna ferramenta de poder: molda reputações, fomenta conflitos, distorce fatos e transforma o que era ato jurídico em produto cultural de consumo instantâneo.

Essa distorção não afeta apenas os indivíduos envolvidos, mas também a percepção social da Justiça. Trechos descontextualizados, sobretudo quando viralizados, sugerem uma caricatura da atividade jurisdicional: magistrados autoritários ou complacentes, advogados arrogantes ou despreparados, testemunhas mentirosas ou confusas.

A multiplicação desses recortes atua como formação deformada da opinião pública, dificultando a compreensão real do funcionamento do processo e corroendo a confiança nas instituições.

Ao fim, o perigo das gravações editadas não reside apenas na mentira, mas na meia-verdade — a forma mais eficiente de distorção, porque preserva a aparência de autenticidade ao mesmo tempo em que altera o sentido do acontecido.

Por isso, a preocupação com a circulação descontextualizada não é exagero: é conclusão natural de quem observa como a lógica digital transforma episódios complexos em narrativas prontas, instantaneamente consumíveis, mas profundamente enganosas.

Diante desse cenário, refletir sobre limites, responsabilidades e salvaguardas é imperativo. Sem isso, a ideia de publicidade — concebida para garantir controle democrático — corre o risco de ser capturada pela lógica da edição, do espetáculo e da vaidade, distorcendo não apenas os atos processuais, mas o próprio sentido de justiça.

Publicidade processual, proteção de dados e colisão de direitos fundamentais

Publicidade como regra e seus limites

A publicidade dos atos processuais, prevista no art. 93, IX, da Constituição da República, representa uma das garantias estruturantes do Estado Democrático de Direito. Seu propósito histórico, conforme reconhecem Cintra, Grinover e Dinamarco (2007), é assegurar controle social da função jurisdicional, viabilizar a fiscalização republicana do exercício do poder e impedir decisões secretas ou arbitrárias.

Em sua concepção clássica, publicidade não é espetáculo, mas transparência institucional: um mecanismo que permite à sociedade conhecer o funcionamento do Judiciário, suas decisões, seus fundamentos e seus métodos.

No entanto, a publicidade não é absoluta — e nunca foi. A própria Constituição prevê exceções expressas, como sigilo para proteger intimidade, segurança do Estado e interesse social. A doutrina de Robert Alexy (2024), ao tratar da estrutura dos princípios, ensina que toda garantia constitucional deve ser aplicada de modo proporcional, evitando que o cumprimento de um princípio destrua o conteúdo essencial de outro.

Assim, a publicidade encontra limites naturais nos direitos da personalidade, no sigilo de dados e na proteção da dignidade humana, como, aliás, também diz o inciso IX do art. 93 da Constituição.

A ampliação do debate sobre publicidade ganha complexidade no contexto digital. Se antes a publicidade se limitava ao acesso físico ou documental, hoje envolve a possibilidade de captação e difusão instantânea de imagens, sons e expressões corporais dos participantes do processo.

Como aponta Barroso (2024), a internet introduziu uma dimensão inédita: a “superexposição”, em que a informação pode ser replicada infinitamente, fora de qualquer controle institucional.

Assim, a publicidade tradicional — aquela voltada à fiscalização e à pedagogia democrática — cede espaço a uma hiperpublicidade, caracterizada pela multiplicação indiscriminada de conteúdos sem qualquer ponderação entre finalidade e dano potencial.

É nesse cenário que o conceito de limite se torna indispensável. A publicidade existe para garantir confiança pública, mas não para gerar medo, insegurança ou constrangimento nos sujeitos do processo.

Quando uma testemunha, parte, advogado ou juiz teme ser filmado, editado e viralizado, a publicidade deixa de cumprir sua função e começa a atuar como barreira ao acesso à justiça e à busca da verdade real.

Portanto, o limite da publicidade é alcançado justamente no ponto em que ela passa a comprometer os fins do próprio processo.

Além disso, a jurisprudência constitucional brasileira e comparada reconhece que a publicidade deve preservar o contexto. A informação jurídica só cumpre seu papel quando apresentada com integridade, completude e fidelidade narrativa.

A exposição fragmentada, sensacionalista ou manipulada não é publicidade: é distorção, e distorção não goza de proteção constitucional.

Assim, a regra da publicidade permanece inalterada, mas sua aplicação contemporânea exige reinterpretar seus contornos.

A Constituição assegura que a justiça seja visível, mas não espetacularizada; transparente, mas não viralizada; aberta, mas não invasiva. O desafio atual reside em equilibrar a legitimidade democrática do acesso à informação com a preservação dos direitos fundamentais dos indivíduos expostos no processo — tarefa que demanda critérios jurídicos, sensibilidade institucional e efetiva proteção da dignidade humana.

○ direito fundamental à proteção de dados

A proteção de dados pessoais ingressou de forma explícita no catálogo de direitos fundamentais com a aprovação da Emenda Constitucional nº 115/2022, que incluiu o art. 5º, LXXIX, reconhecendo o direito autônomo à proteção de dados como elemento indispensável à dignidade humana.

Essa constitucionalização não apenas elevou o tema à máxima hierarquia normativa, mas consolidou a compreensão de que, na sociedade contemporânea, controlar informações sobre si mesmo é condição de liberdade, autonomia e integridade existencial. Como observa Sarlet (2021), o domínio sobre os próprios dados torna-se “eixo estruturante da dignidade”, pois determina como a pessoa é percebida, tratada e classificada nos espaços sociais, profissionais e digitais.

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), anterior à EC 115/2022, já havia introduzido princípios fundamentais para o tratamento de dados — finalidade, adequação, necessidade, segurança e prevenção —, criando uma moldura normativa que exige, de quem manipula informações pessoais, responsabilidade redobrada, transparência e legitimidade.

Tais princípios ganham especial relevância quando aplicados a gravações audiovisuais de atos judiciais, que frequentemente contêm dados sensíveis: informações sobre saúde, condições psicológicas, vida sexual, religião, origem social, histórico laboral, convicções pessoais e outros elementos protegidos por nível superior de tutela normativa. O risco de exposição indevida desses dados em ambiente digital, ainda que acidental, produz consequências que extrapolam o processo e atingem a vida civil da pessoa de forma ampla e permanente.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal reforça essa compreensão. Na ADI 6.387/DF, a Corte afirmou que a proteção de dados é condição para a “preservação da pessoa na sociedade digital”, reconhecendo que o poder informacional, quando desregulado, pode reconfigurar as relações de poder e gerar vulnerabilidades inimagináveis em contextos analógicos.

O STF enfatizou que dados pessoais não são apenas informações: são projeções da identidade, componentes da autodeterminação individual e pilares da privacidade contemporânea.

Assim, o controle sobre a circulação de dados é instrumento de proteção contra opressões invisíveis, discriminações e manipulações algorítmicas.

No contexto das gravações processuais, a proteção de dados implica reconhecer que o vídeo não é um mero registro neutro. Ele contém conteúdo biográfico, emocional e informacional que, quando difundido sem salvaguardas, pode comprometer de modo irreversível a integridade psíquica e social das pessoas envolvidas.

A publicidade do ato processual não autoriza a publicidade irrestrita dos dados nele contidos — distinção essencial para evitar que o princípio democrático da transparência seja convertido em vetor de dano.

Além disso, a lógica da LGPD exige que qualquer tratamento de dados — inclusive gravação, armazenamento e eventual divulgação — observe finalidade específica.

No caso das audiências judiciais, a finalidade é estritamente processual: permitir controle da decisão judicial, acompanhamento pelas partes, revisão futura e integridade do registro. Qualquer divulgação em redes sociais, canais privados ou plataformas de entretenimento extrapola essa finalidade e, por isso, viola tanto a Constituição quanto a LGPD.

A proteção de dados, portanto, opera como limite material à publicidade dos atos processuais e como garantia de que o processo permaneça instrumento de justiça, não de exposição indevida. O avanço tecnológico torna esse tema ainda mais sensível: quanto maior a capacidade de armazenar, editar e disseminar conteúdo digital, mais urgente se torna a necessidade de interpretar a publicidade à luz dos direitos de personalidade informacional.

Assim, ao elevar a proteção de dados ao patamar constitucional, o ordenamento brasileiro consolidou uma diretriz clara: nenhum direito

processual pode ser interpretado de maneira a sacrificar a integridade informacional do indivíduo. A justiça democrática exige transparência, mas exige também cuidado, proporcionalidade e respeito à pessoa humana em sua dimensão informacional.

Colisão entre publicidade e privacidade

A interação entre publicidade processual e privacidade — especialmente a privacidade informacional — é um dos temas centrais da teoria constitucional contemporânea. Em sociedades digitais, ambos os valores cumprem funções democráticas essenciais, mas entram frequentemente em tensão.

A publicidade assegura transparência, controle social e legitimidade da jurisdição; a privacidade protege dignidade, liberdade e integridade individual contra exposições indevidas. Quando esses princípios colidem, o ordenamento não oferece respostas automáticas: impõe ao intérprete um juízo de ponderação.

A teoria dos princípios de Robert Alexy (2024) fornece arcabouço metodológico adequado para esse conflito. Para Alexy, princípios não são normas excludentes, mas mandados de otimização: devem ser realizados na maior medida possível, dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes.

Assim, diante da colisão entre a publicidade e a privacidade, não se trata de afirmar superioridade absoluta de um sobre o outro, mas de examinar qual deles suporta restrição em menor sacrifício para o sistema de direitos fundamentais.

O Supremo Tribunal Federal aplica essa técnica de maneira consistente, reconhecendo que a publicidade só pode ser relativizada quando

houver risco concreto de violação desproporcional à dignidade humana ou aos direitos da personalidade.

Outro elemento relevante é a distinção entre publicidade institucional e publicidade viral, ou seja, a diferença entre permitir o acesso legítimo de interessados e permitir que fragmentos audiovisuais circulem descontroladamente em plataformas digitais.

A primeira cumpre função republicana; a segunda frequentemente opera como forma de violência simbólica, com potencial de afetar de maneira permanente a reputação, saúde emocional e vida social dos participantes. A privacidade, nesse contexto, não é barreira à publicidade: é contrapeso estratégico para evitar que a publicidade se converta em instrumento de dano.

O desafio interpretativo torna-se ainda mais complexo quando se consideram os dados sensíveis envolvidos nas audiências judiciais. Informações sobre saúde mental, doenças ocupacionais, episódios de assédio ou vulnerabilidade econômica, quando viralizadas, produzem efeitos irreversíveis.

Nesse sentido, a proteção de dados pessoais, reconhecida pelo STF na ADI 6.387/DF como condição existencial, reforça o argumento de que a publicidade não pode ser entendida como difusão ilimitada de dados, mas como garantia de acesso proporcional e controlado.

A ponderação, portanto, exige consideração simultânea de três vetores: (i) finalidade da publicidade, (ii) intensidade da exposição e (iii) gravidade do risco à dignidade humana.

A publicidade deve prevalecer sempre que viabilizar a transparência do ato judicial sem gerar prejuízos indevidos aos sujeitos processuais. A privacidade deve prevalecer quando a difusão irrestrita do

conteúdo puder causar dano desproporcional, humilhar, estigmatizar ou comprometer a integridade psíquica das pessoas.

Assim, a colisão entre publicidade e privacidade não é problema de escolha binária, mas de harmonização constitucional.

A Resolução 645/2025 se insere nesse contexto como solução normativa que internaliza a ponderação já desenvolvida pela doutrina e pela jurisprudência: mantém a publicidade como regra, mas restringe sua exteriorização audiovisual quando seu exercício ultrapassa limite ético e jurídico compatível com a dignidade humana e a proteção de dados sensíveis.

É, portanto, manifestação contemporânea do esforço de preservar a essência de ambos os direitos fundamentais em tempos de amplificação digital.

Primeiras impressões sobre a Resolução Conjunta 645/2025

Reconceituação da gravação

A Resolução Conjunta CNJ/CNMP 645/2025 opera uma verdadeira mudança de paradigma ao deslocar a compreensão das gravações judiciais do campo meramente documental para o campo da proteção de dados pessoais, em sintonia com a LGPD e com a dimensão constitucional reforçada pela EC 115/2022.

Essa mudança não é apenas técnica: é epistemológica. Ela redefine o modo como compreendemos a audiência judicial e o registro audiovisual produzido nesse ambiente.

Ao reconhecer a gravação como dado pessoal, a resolução atribui ao vídeo o mesmo estatuto jurídico conferido a outras manifestações da personalidade: identidade, voz, imagem, expressões emocionais, fragilidades, hesitações e informações sensíveis reveladas no calor do depoimento.

Trata-se de um conteúdo que, se manipulado, difundido ou retirado de seu contexto institucional, pode violar a dignidade da pessoa humana, gerar discriminação e comprometer a integridade informacional do indivíduo — dimensão de personalidade reconhecida tanto pela doutrina brasileira (Doneda; Sarlet) quanto pela jurisprudência constitucional.

Sob essa nova perspectiva, o registro audiovisual:

1. Pertence ao processo e ao Poder Judiciário, não às partes, pois integra o acervo institucional destinado à formação do convencimento judicial e ao controle democrático da atividade jurisdicional;
2. Submete-se à finalidade processual específica, limitada à instrução, à transparência qualificada e ao reexame recursal, sendo vedado qualquer uso que extrapole esses objetivos;
3. Não pode ser manipulado, editado ou difundido fora das funções que justificam sua existência, sob pena de violação da LGPD, dos direitos da personalidade e da boa-fé processual.

Essa reconceituação corrige equívocos hermenêuticos recorrentes — especialmente a interpretação ampliada do art. 367 do CPC, que, sob leitura maximalista, acabou sendo invocada como carta branca para gravações privadas, difusão irrestrita e manipulação de conteúdo audiovisual. A norma vem romper com esse ciclo de descontrole, restabelecendo a relação correta entre transparência e proteção de dados.

Ao afirmar expressamente que a gravação integra o processo, a resolução elimina a equivocada noção de que cada parte teria autonomia plena sobre o material obtido. Tal entendimento, incompatível com a Constituição e com a LGPD, conduzia a distorções como: armazenamento privado de vídeos; uso estratégico ou retaliatório de trechos descontextualizados; divulgação em redes sociais como forma de pressão, autopromoção ou ataque institucional.

A reconceitualização da gravação devolve ao registro audiovisual sua natureza institucional, e não privada. Ele deixa de ser visto como artefato tecnológico controlado pelas partes e passa a ser tratado como elemento de salvaguarda jurídica, instrumento destinado à reconstrução fiel da audiência, à segurança probatória e à integridade da jurisdição.

Em síntese, a resolução consolida o entendimento de que a gravação não é um produto cultural disponível à circulação digital, mas um bem jurídico protegido, vinculado à dignidade das pessoas envolvidas no processo e aos limites constitucionais que regulam o tratamento de dados pessoais.

É, portanto, marco normativo que ressignifica a própria noção de publicidade judicial na era da hiperexposição.

Proibição da gravação clandestina

A vedação à gravação clandestina representa um dos pontos mais relevantes da Resolução Conjunta 645/2025, pois reafirma que a captação de atos processuais não pode ocorrer à margem do controle judicial nem à revelia dos demais participantes.

A norma parte da premissa de que o processo é um ambiente de confiança institucional, no qual a boa-fé processual funciona como força

estruturante. Gravar sem comunicar viola essa confiança e rompe o pacto mínimo de lealdade entre os sujeitos do processo.

A doutrina, especialmente Theodoro Júnior (2025), enfatiza que a admissibilidade da prova está vinculada à observância da boa-fé e da cooperação. Assim, a gravação clandestina — ainda que tecnicamente possível — é incompatível com a integridade do ambiente processual.

Ao exigir comunicação prévia, registro em ata e responsabilidade claramente atribuída, a resolução transforma o ato de gravar em ato público, sujeito à transparência intraprocessual, e não em ação furtiva comandada por interesses privados.

Esse ponto ganha relevância acrescida diante das práticas contemporâneas. Com a banalização dos dispositivos de captação — celulares, relógios, óculos, microcâmeras, softwares — torna-se fácil registrar sem que ninguém perceba.

A norma, ao proibir a clandestinidade, atua para impedir que o processo seja convertido em ambiente de vigilância digital, manipulação seletiva ou coleta estratégica de material para usos extraprocessuais.

Importante distinguir essa temática do debate sobre gravações ambientais, discutido no RE 583.937/RJ. Ali se tratava de gravação feita por um interlocutor em ambiente privado, sem participação estatal. Aqui, estamos diante de ato judicial, que possui natureza institucional e está sujeito a formalidades próprias. A resolução deixa claro que, no contexto do processo, a lógica é diferente: não há direito subjetivo à clandestinidade.

Em síntese, a norma reforça que o processo não admite emboscadas digitais. Gravar é permitido; gravar às escondidas não é. Trata-se de limitar abusos e preservar a legitimidade da audiência como espaço dialógico protegido e íntegro.

Responsabilização multidimensional

A Resolução 645/2025 articula um sistema de responsabilização que ultrapassa fronteiras tradicionais, compreendendo dimensões civil, penal, administrativa e processual. A ideia é simples: a proteção das gravações é um dever institucional e um ônus jurídico de todos os envolvidos.

a) Responsabilidade civil – LGPD, art. 42

O tratamento inadequado de dados — inclusive a divulgação indevida — enseja reparação integral. A responsabilidade pode ser objetiva, e o dano moral é presumido em muitos casos. Não importa se a divulgação gerou milhões de visualizações ou algumas dezenas: o ato ilícito se consuma pela simples exposição não autorizada.

b) Responsabilidade penal – CP, arts. 138 a 140, 153 e 154-A

A exposição pode configurar:

- crimes contra a honra, quando a edição ou descontextualização induzir percepção negativa;
- violação de sigredo, quando houver conteúdo sigiloso;
- crimes informáticos, quando houver manipulação indevida ou invasão de sistemas.

A gravação processual não é zona franca: é objeto jurídico protegido.

c) Responsabilidade administrativa

Os advogados podem responder perante a OAB; magistrados e servidores, perante corregedorias; peritos, intérpretes e auxiliares, perante suas entidades reguladoras. A norma reforça que a ética profissional exige controle rigoroso sobre uso de material audiovisual do processo.

d) Responsabilidade processual – CPC, art. 77; CLT, art. 793-B

A divulgação indevida pode ser tratada como ato atentatório à dignidade da justiça ou litigância de má-fé. As consequências incluem: multas; comunicação a órgãos disciplinares; restrições processuais; e eventual desconsideração de prova produzida de forma ilícita.

A responsabilização é, portanto, multidimensional e transversal, coerente com a gravidade do risco envolvido. Ao estabelecer esse mosaico de sanções, a resolução sinaliza que a proteção da gravação não é mero protocolo: é garantia estruturante da integridade do processo.

Impactos práticos para a Justiça do Trabalho

A Resolução Conjunta 645/2025 produzirá efeitos imediatos na ambiência das audiências trabalhistas e no modo como magistrados, servidores, advogados e partes compreendem o papel da gravação no processo.

Ao inserir o audiovisual no regime de proteção de dados e ao disciplinar rigorosamente sua utilização, a norma impõe nova lógica de atuação: mais formalização, mais responsabilidade e maior conscientização quanto à dignidade informacional dos envolvidos.

Reconfiguração das audiências

A audiência trabalhista, tradicionalmente marcada por oralidade e informalidade relativa, passa a incorporar ritualidades adicionais: advertências expressas, registro minucioso em ata e coleta de termo de compromisso sobre tratamento de dados.

Trata-se de uma formalização que não burocratiza o ato, mas o qualifica, reforçando a consciência coletiva de que a gravação é instrumento público e protegido, não artefato privado.

O magistrado assume papel pedagógico ao esclarecer finalidades, limites e responsabilidades. Os participantes, ao reconhecerem que a gravação está institucionalmente condicionada, ajustam expectativas e comportamentos.

A audiência se configura como espaço de publicidade responsável, equilíbrio entre transparência e resguardo da intimidade.

Proteção de partes vulneráveis

A Justiça do Trabalho lida cotidianamente com narrativas de sofrimento, vulnerabilidade socioeconômica, doenças ocupacionais, assédio, humilhação e, inclusive, alguns conflitos familiares. A proteção das gravações é, portanto, proteção das pessoas.

Ao delimitar o uso do audiovisual, a resolução impede que trajetórias já marcadas pelo trauma sejam expostas à nova violência digital.

Prevê-se, assim, redução de retraumatização, menor risco de estigmatização pública e maior segurança emocional para que testemunhas e partes relatem fatos relevantes com autenticidade, sem medo de se tornarem objeto de ridicularização ou espetáculo nas redes.

A norma contribui, portanto, para um ambiente processual mais humano, em que a vulnerabilidade não se converte em oportunidade de consumo público ou mercadoria de entretenimento.

Desafios de implementação

A consolidação dessa nova cultura processual exigirá esforço coordenado e paciência institucional. Entre os desafios emergem:

1. **Admissibilidade de gravações clandestinas:** a jurisprudência ainda dialoga com precedentes como o RE 583.937/RJ (STF). Será necessário distinguir, com rigor analítico, gravações ambientais privadas de gravações de atos judiciais submetidos à LGPD e à boa-fé processual.

2. **Mudança de paradigma cultural:** habituados à lógica da circulação digital, advogados e partes precisarão internalizar que a audiência não é palco de autopromoção, militância política ou entretenimento. A pedagogia institucional será crucial.

3. **Infraestrutura e capacitação:** as varas precisarão reforçar sistemas de armazenamento seguro, fluxos de acesso e protocolos de manuseio de arquivos. Servidores e magistrados terão de ser treinados para aplicação uniforme da norma.

4. **Atuação preventiva e sancionatória:** o sucesso da resolução depende da efetividade das advertências judiciais e da aplicação equilibrada, mas firme, do regime de responsabilização multidimensional previsto em lei.

Apesar dos desafios, o movimento é irreversível. A proteção dos dados e da integridade pessoal tornou-se dimensão permanente da jurisdição.

Conclusões

A Resolução Conjunta CNJ/CNMP 645/2025 marca um ponto de inflexão no tratamento das gravações processuais. Ela não inaugura um novo valor constitucional, mas recoloca no centro do processo aquilo que sempre deveria tê-lo orientado: a dignidade humana como limite e fundamento da publicidade.

Ao disciplinar a captação e a circulação dos registros audiovisuais, a norma ressignifica a audiência judicial no contexto da sociedade digital, protegendo participantes, reforçando a integridade da jurisdição e prevenindo a conversão do processo em espetáculo.

Mais que norma técnica, trata-se de ato civilizatório, que reafirma que a justiça pode — e deve — permanecer pública sem tornar-se punitivamente invasiva; transparente sem ser voyeurística; acessível sem sacrificar o íntimo dos que buscam reparação.

O Judiciário, ao assumir esse compromisso, atualiza sua missão de garantir não apenas decisões justas, mas também um ambiente processual seguro, ético e humano, compatível com o tempo histórico em que vivemos.

Referências

O ADOGADO do diabo (The Devil's Advocate). Direção: Taylor Hackford. Warner Bros., 1997. Filme (124 min).

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 3. ed. São Paulo: Jus Podivm; Malheiros, 2024.

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 dez. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 9 dez. 2025.

BRASIL. *Lei n. 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: 9 dez. 2025.

BRASIL. *Lei n. 13.431, de 04 de abril de 2017*. Estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13431.htm. Acesso em: 9 dez. 2025.

BRASIL. *Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 9 dez. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 9 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6.387, Distrito Federal*. Relatora: Ministra Rosa Weber. Julgamento em 7 maio 2020. Plenário. Diário da Justiça eletrônico, Brasília, 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5895165>. Acesso em: 6 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 583.937/RJ*. Rel. Min. Cezar Peluso, j. 19 nov. 2009. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 18 dez. 2009. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2610668>. Acesso em 9 dez. 2025.

BUCCI, Eugênio. *A superindústria do imaginário*. 1a. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria geral do processo*. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil); CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (Brasil). *Resolução conjunta n. 645, de 2025*. Disciplina a captação, o tratamento e a divulgação de gravações audiovisuais de atos processuais. Brasília, DF, 2025.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 12. ed. São Paulo: Jus/Podivm/Malheiros, 2026. v. 1.

DONEDA, Danilo. *Da privacidade à proteção de dados pessoais*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

MATOS, Sara. *Sobreviventes das redes sociais*. São Paulo: Dialética, 2025. (Série Vitimologia em Pauta). E-book.

RIVELLI, Fábio. A violência digital e seus efeitos nas vítimas: desafios contemporâneos e perspectivas do ser humano digital. *Revista internacional de vitimologia e justiça restaurativa*, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 56–79, fev. 2025. DOI: doi.org/10.58725/rivjr.v1i1.100. Disponível em: <https://revista.provitima.org/ojs/index.php/rpv/article/view/100>. Acesso em: 6 dez. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil*. 66. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025. v. 1.

VIEIRA, Ana Lúcia Menezes. *Processo penal e mídia*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

18

A SEGURANÇA INSTITUCIONAL DO PODER JUDICIÁRIO: UMA POLÍTICA PÚBLICA EM DEFESA DA DEMOCRACIA E DAS INSTITUIÇÕES

Rodrigo Hazin do Nascimento

PoliciaI Judicial. Diretor da Secretaria de Polícia Judicial do TRT da 6ª Região. Integrante do Comitê de Segurança Institucional do TRT6. Pós-graduado em Segurança Corporativa.

Resumo

O presente artigo analisa a segurança institucional do Poder Judiciário como política pública essencial à preservação do Estado Democrático de Direito. Parte-se da premissa de que a proteção de magistrados, servidores, instalações e informações não constitui privilégio pessoal, mas garantia objetiva do livre exercício da função jurisdicional. O estudo tem como finalidade examinar a consolidação normativa da Polícia Judicial, especialmente a partir da Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 344/2020 e da Lei Federal nº 15.285/2025, bem como o papel da inteligência institucional na prevenção de riscos e ameaças, além do estabelecimento de uma Doutrina instituída pela Resolução CNJ nº 447/2022. Utiliza-se metodologia de pesquisa bibliográfica e documental, com análise de normativos e doutrina especializada sobre segurança pública e institucional. Conclui-se que o fortalecimento da Polícia Judicial, enquanto função típica de Estado integrada a uma política pública de segurança, é

condição indispensável para assegurar a independência judicial, a continuidade das instituições e a efetiva proteção da democracia.

Palavras-chave: Polícia judicial. Segurança institucional. Política pública de segurança. Inteligência. Democracia. Poder de polícia.

Introdução

A segurança institucional no Poder Judiciário brasileiro vem sendo progressivamente ressignificada à luz das transformações normativas, sociais e políticas que caracterizam o Estado Democrático de Direito contemporâneo. Tradicionalmente, a segurança judiciária era compreendida como atividade acessória de vigilância patrimonial, essa função passou a ocupar posição estratégica na proteção da autonomia administrativa, da independência jurisdicional e da autoridade do Estado-Juiz. Sob essa perspectiva, a segurança não se limita a um conjunto de práticas administrativas ou operacionais, mas constitui condição de possibilidade para o exercício legítimo da jurisdição e para a concretização dos direitos fundamentais.

Na teoria clássica do Estado, Max Weber associa a própria existência do Estado moderno ao monopólio legítimo do uso da força, exercido de forma racional e institucionalizada (Weber, 2004). Nesse sentido, a segurança institucional do Poder Judiciário assume natureza instrumental e estruturante: instrumental porque viabiliza o exercício da função jurisdicional; estruturante porque sustenta a separação de Poderes e a independência judicial.

A relevância do tema reside na compreensão de que a proteção de magistrados e servidores não constitui privilégio pessoal, mas garantia objetiva de que a função jurisdicional possa ser exercida de forma imparcial, livre de coações, ameaças ou interferências externas. Este trabalho tem como objetivo analisar a consolidação da Polícia Judicial e a imple-

mentação de sistemas e doutrina de inteligência como instrumentos de uma política pública de segurança institucional integrada, indispensável à manutenção do Estado Democrático de Direito.

Fundamentação legal e a natureza da polícia judicial

A transição da nomenclatura de “agente de segurança” para “policial judicial”, formalizada pela Resolução CNJ nº 344/2020, representa mais do que uma alteração terminológica: traduz o reconhecimento normativo da segurança institucional como função típica de Estado, dotada de poder de polícia próprio e finalidade pública específica. Esse processo foi consolidado pela Lei nº 15.285/2025, que alterou a Lei nº 11.416/2006 para instituir a especialidade de polícia judicial no âmbito das carreiras do Poder Judiciário. A referida norma estabelece que os servidores cujas atribuições estejam relacionadas às funções de polícia institucional passam a ser denominados Inspetores (para Analistas Judiciários) e Agentes de Polícia Judicial (para Técnicos Judiciários) para fins de identificação funcional. Além do reenquadramento, a Lei nº 15.285/2025 assegurou o direito ao porte de arma de fogo, institucional ou particular, aos ocupantes desses cargos, desde que cumpridos os requisitos legais. Trata-se de uma opção normativa que reafirma o monopólio estatal do uso legítimo da força no âmbito do Judiciário e fortalece a proteção da jurisdição enquanto função essencial do Estado.

Nos termos da Resolução CNJ nº 344/2020, compete à Polícia Judicial assegurar a boa ordem dos trabalhos do tribunal, a proteção de magistrados, servidores, advogados, partes e demais usuários, bem como a custódia de presos e a execução de prisões em flagrante nas dependências judiciárias. Essas atribuições inserem a Polícia Judicial no campo da segurança pública institucional, entendida como aquela voltada à salvaguarda do funcionamento regular das instituições estatais, em benefício indireto de toda a coletividade.

A Segurança Pública Institucional representa uma vertente contemporânea do dever estatal de proteção, distinguindo-se da modalidade geral por sua atuação por via indireta. Enquanto a segurança pública geral foca no atendimento imediato ao cidadão comum, a institucional concentra-se na salvaguarda das instituições de Estado, entendendo que a proteção do patrimônio público e o livre exercício dos Poderes Constitucionais são, em última análise, interesses de toda a coletividade.

Nesse cenário, a Polícia Judicial enquadra-se perfeitamente como órgão de segurança pública institucional por preencher os requisitos técnicos e finalísticos desse sistema. Ao garantir a incolumidade de magistrados e a segurança dos tribunais, ela assegura a soberania e a autonomia do Poder Judiciário frente a interferências externas, protegendo a imparcialidade da jurisdição. Sua atuação manifesta-se pelo exercício do poder de polícia legal para a preservação de ativos fundamentais — humanos, físicos e informacionais. Por fim, a sua atuação reflete diretamente no arcabouço de proteção do Estado, colaborando de forma técnica e proativa para a paz social e a manutenção do Estado Democrático de Direito.

A integração do Poder Judiciário com o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), prevista na Lei nº 13.675/2018, reforça esse entendimento ao estabelecer diretrizes nacionais de governança, interoperabilidade e cooperação entre os órgãos de segurança. Ao incluir o Poder Judiciário nos Conselhos de Segurança Pública e Defesa Social desse sistema, o legislador reconhece que a segurança institucional constitui política pública essencial, sujeita a planejamento, coordenação e avaliação permanente, e não mera atividade administrativa secundária.

Atuação da polícia judicial como política pública de segurança

A análise da atuação da Polícia Judicial à luz da teoria das políticas públicas permite compreendê-la como ação estatal deliberada, dotada de finalidade, instrumentos normativos e arranjos institucionais próprios. Conforme ensina Thomas Dye, política pública consiste em tudo aquilo que o governo decide fazer ou deixar de fazer (Dye, 2013). Nesse sentido, a segurança institucional do Poder Judiciário configura problema público de alta sensibilidade democrática.

A atuação da Polícia Judicial deve ser compreendida como expressão concreta de uma política pública de segurança institucional, voltada à proteção da função jurisdicional e à preservação da independência do Poder Judiciário. Nesse sentido, sua atuação não se limita a atividades operacionais de vigilância ou controle de acesso, mas insere-se em uma lógica estratégica, preventiva e permanente de gestão de riscos institucionais.

A Resolução CNJ nº 435/2021 corrobora tal compreensão ao instituir a Política Nacional de Segurança do Poder Judiciário e o Sistema Nacional de Segurança do Poder Judiciário (SINASPJ). Nesse sistema, a segurança institucional — da qual a Polícia Judicial é componente operacional — passa a obedecer a princípios e diretrizes integradas, tais como:

- Preservação da vida e garantia dos direitos e valores fundamentais do Estado Democrático de Direito;
- Promoção da autonomia, independência e imparcialidade do Poder Judiciário;
- Atuação preventiva e proativa, com antecipação e neutralização de ameaças;

- Integração e interoperabilidade dos órgãos do Judiciário com órgãos do estado, instituições de segurança e inteligência;
- Gestão de riscos voltada à proteção dos ativos institucionais.

Enquanto política pública, a segurança institucional exercida pela Polícia Judicial possui finalidade estatal específica, qual seja, garantir as condições necessárias para o livre exercício da jurisdição. Isso envolve a proteção de magistrados, servidores, colaboradores e jurisdicionados, bem como a salvaguarda de informações sensíveis, instalações e bens estratégicos, especialmente em um cenário marcado pelo aumento da complexidade dos conflitos judiciais e pela atuação de organizações criminosas com elevado poder de intimidação.

Conforme a Resolução CNJ nº 344/2020, a Polícia Judicial, responsável pelo exercício do poder de polícia administrativa no âmbito dos tribunais, possui atribuições que, entre outras, incluem:

- Assegurar a boa ordem dos trabalhos e das atividades jurisdicionais nos prédios e dependências judiciais;
- Proteger a integridade dos bens e serviços do Judiciário, incluindo instalações, documentação e sistemas sensíveis;
- Garantir a incolumidade de magistrados, servidores, advogados, partes e demais frequentadores das dependências judiciais;
- Exercer funções correlatas relacionadas à segurança institucional específica do Poder Judiciário, em conformidade com as normas internas de cada órgão.

Essas funções mostram que a Polícia Judicial não atua de maneira genérica, mas sim de forma integrada e especializada, desenvolvendo ações de prevenção, inteligência, análise de ameaças e resposta a incidentes, alinhadas às peculiaridades do ambiente judiciário. Essa especialização distingue a segurança institucional da segurança pública tradicional, uma vez que seu foco não é a repressão genérica ao crime, mas a proteção funcional do Estado, assegurando a continuidade e a imparcialidade da prestação jurisdicional.

Além disso, ao ser estruturada no âmbito do próprio Poder Judiciário, a Polícia Judicial reforça o princípio da autonomia administrativa e funcional, reduzindo a dependência de órgãos vinculados a outros Poderes para a proteção de suas autoridades e instalações. Essa autonomia contribui para mitigar riscos de interferências externas e fortalece a capacidade do Judiciário de responder de forma célere e adequada a ameaças que possam comprometer sua autoridade institucional.

Dessa forma, a atuação da Polícia Judicial, enquanto política pública de segurança institucional, revela-se essencial não apenas para a proteção interna do Poder Judiciário, mas também para a estabilidade do Estado Democrático de Direito, na medida em que assegura que decisões judiciais sejam proferidas com liberdade, imparcialidade e segurança. Trata-se, portanto, de um instrumento estatal estratégico, cuja efetividade impacta diretamente a confiança social na Justiça e a própria ordem democrática.

Inteligência, interoperabilidade e prevenção

A inteligência de segurança institucional constitui o eixo central da transição de um modelo reativo para um modelo preventivo de segurança. A Resolução CNJ nº 383/2021, ao instituir o Sistema de Inteligência de Segurança Institucional do Poder Judiciário, estabelece linhas

gerais acerca da atividade de inteligência, voltadas à prevenção e neutralização de ameaças.

É fundamental distinguir o mero acesso a sistemas de informação do uso inteligente da informação. Enquanto o acesso representa dimensão passiva e formal, o uso inteligente pressupõe correlação de dados, análise de contexto, identificação de padrões e produção de conhecimento estratégico capaz de orientar decisões preventivas. Essa lógica insere a Polícia Judicial no paradigma contemporâneo de governança da segurança pública institucional, baseado na antecipação de riscos e na atuação proativa.

A interoperabilidade com bases nacionais, como o SINESP, prevista na Lei nº 13.675/2018, amplia a capacidade estatal de antecipação de riscos ao permitir o compartilhamento responsável de informações relevantes à proteção da jurisdição. Dessa forma, a segurança institucional deixa de ser fragmentada e passa a integrar uma política pública sistêmica e integrada. Ciente da importância de tal interoperabilidade, a Resolução CNJ nº 383/2021 já prevê que as unidades de inteligência do poder judiciário devem estabelecer conexões interinstitucionais, além de possibilitar a participação de órgãos do Sistema Brasileiro de Inteligência (SISBIN) no Sistema de Inteligência de Segurança Institucional do Poder Judiciário (SinSIPJ):

§ 4º Os integrantes do Sistema Brasileiro de Inteligência (SISBIN) poderão participar do SinSIPJ, mediante convênio com os seus integrantes e autorização do Comitê Gestor do SINASPJ.

§ 5º As unidades de inteligência do Poder Judiciário devem estabelecer ligações interinstitucionais, atuando cooperativamente com órgãos, agências e unidades de inteligência, prioritariamente nas suas respectivas esferas de jurisdição e eventualmente trocando informações de interesse com outros entes externos, desde que dado conhecimento ao respectivo órgão de cúpula.

Já a Resolução CNJ nº 447/2022 institui formalmente a Doutrina de Inteligência de Segurança Institucional do Poder Judiciário, estabelecendo diretrizes e fundamentos que orientam a atuação das unidades de inteligência voltadas à proteção dos órgãos judiciais, magistrados, servidores e usuários do sistema de justiça.

Essa doutrina funciona como uma base conceitual e normativa comum que padroniza conceitos, métodos e procedimentos relacionados à atividade de inteligência de segurança institucional em todo o Judiciário brasileiro, permitindo entre outros:

- Fortalecimento da autonomia e independência do Judiciário - A Constituição Federal garante ao Poder Judiciário autonomia administrativa e independência funcional, atributos essenciais para a atuação imparcial e efetiva da justiça. A segurança institucional é condição fundamental para a preservação dessa independência, pois protege o funcionamento e a autoridade dos órgãos judiciais frente a ameaças, pressões ou atentados. A Resolução CNJ nº 447/2022 parte desse entendimento ao instituir a doutrina como forma de organização da atividade de inteligência em todo o sistema judiciário.
- Padronização e integração das atividades de inteligência - Antes da doutrina, as unidades de inteligência de segurança institucional atuavam com metodologias diversas, o que dificultava a troca de informações, o fluxo comunicacional e a cooperação entre tribunais e outras entidades. A doutrina estabelece uma linguagem comum, métodos padronizados e mecanismos para integração dessas unidades, facilitando a produção de conhecimento relevante e a troca de dados de forma eficaz e segura.

- Aperfeiçoamento do processo decisório em segurança institucional - Ao definir conceitos, princípios e procedimentos para a atuação de inteligência, a doutrina melhora a capacidade de analisar riscos, antecipar ameaças e apoiar decisões estratégicas dos gestores da segurança no Judiciário. Isso contribui para ações mais proativas e eficazes na proteção de pessoas, informações e instalações.
- Maior capacidade de prevenção e resposta a ameaças - Uma doutrina de inteligência bem estruturada contribui para que a atividade de segurança institucional não seja apenas reativa, mas preventiva, permitindo identificar potenciais ameaças de forma sistemática e antecipada. A padronização fortalece a capacidade institucional de neutralizar riscos antes que eles se concretizem.
- Fortalecimento da cultura institucional de segurança e inteligência - A definição de uma doutrina incentiva o desenvolvimento de uma cultura institucional orientada à segurança e ao uso racional de informações produzidas por atividades de inteligência, tanto no nível estratégico quanto operacional, gerando maior eficácia e legitimidade às ações implementadas.

Poder de polícia e responsabilidade funcional

O poder de polícia administrativa exercido pela Polícia Judicial e regulamentado pela Resolução CNJ nº 344/2020 caracteriza-se pela imperatividade e pela auto executoriedade, atributos que autorizam a adoção de medidas de segurança de forma direta e imediata, sempre orientadas pelo interesse público e pela proteção da função jurisdicional. Essa atuação ocorre *ex officio*, por dever funcional, e não por solicitação pessoal do magistrado.

A responsabilidade funcional do policial judicial impõe o dever jurídico de agir diante de riscos identificados, sob pena de responsabilização administrativa, civil ou penal, evidenciando que a segurança do Judiciário é mecanismo objetivo de proteção institucional e não benefício individualizado.

Considerações finais

A segurança institucional do Poder Judiciário, operacionalizada pela Polícia Judicial, configura política pública indispensável à estabilidade democrática, à proteção das instituições e das liberdades civis. A consolidação normativa promovida pelas Resoluções CNJ nº 344/2020, nº 383/2021, nº 435/2021, e nº 447/2022, além da Lei nº 15.285/2025, evidencia que a proteção da jurisdição não é atividade acessória, mas elemento essencial do Estado Democrático de Direito.

Ao assegurar que a proteção acompanhe o cargo e a função, e não a pessoa física do magistrado, a Polícia Judicial contribui para a preservação da independência judicial e para o direito fundamental do cidadão de ser julgado por instituições autônomas, seguras e imparciais.

Referências

AGRA, Wendell Beethoven Ribeiro. O controle das políticas de segurança pública e da eficiência da atividade policial. In: BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. O Ministério Público e o controle externo da atividade policial. Brasília: CNMP, 2019. v. 2. p. 133-150. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2019/ATIVIDADE_POLICIAL_04-09-19.pdf. Acesso em: 18 jan. de 2026.

BRASIL. Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018. Disciplina a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança

pública, nos termos do § 7º do art. 144 da Constituição Federal; cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS); institui o Sistema Único de Segurança Pública (Susp); altera a Lei Complementar nº 79, de 7 de janeiro de 1994, a Lei nº 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, e a Lei nº 11.530, de 24 de outubro de 2007; e revoga dispositivos da Lei nº 12.681, de 4 de julho de 2012. Brasília, DF: Presidência da República, 2018.

BRASIL. *Lei nº 15.285, de 18 de dezembro de 2025*. Altera a Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, para dispor sobre a especialidade de polícia judicial no âmbito das carreiras do quadro permanente de servidores do Poder Judiciário. Brasília, DF: Presidência da República, 2025.

CAETANO, Leandro. A história da polícia judicial do Poder Judiciário brasileiro. *Migalhas*, 3 maio 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/344892/a-historia-da-policia-judicial-no-poder-judiciario-brasileiro>. Acesso em: 18 jan. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Resolução nº 344/2020, de 09 de setembro de 2020*. Regulamenta o exercício do poder de polícia administrativa no âmbito dos tribunais, dispondo sobre as atribuições funcionais dos agentes e inspetores da polícia judicial.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Resolução nº 383/2021, de 25 de março de 2021*. Cria o Sistema de Inteligência de Segurança Institucional do Poder Judiciário e dá outras providências.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Resolução nº 435/2021, de 28 de outubro de 2021*. Dispõe sobre a política e o sistema nacional de segurança do Poder Judiciário e dá outras providências.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Resolução nº 447/2022, de 29 de março de 2022*. Institui a Doutrina de Inteligência de Segurança Institucional do Poder Judiciário e dá outras providências.

DYE, Thomas R. *Understanding public policy*. 14. ed. Boston: Pearson, 2013. Disponível em: [https://www.deshbandhucollege.ac.in/pdf/e-resources/pol-science/PS\(H\)-IV-Public%20Policy%20and%20Administration%20in%20India-1.pdf](https://www.deshbandhucollege.ac.in/pdf/e-resources/pol-science/PS(H)-IV-Public%20Policy%20and%20Administration%20in%20India-1.pdf). Acesso em 25 jan. 2025.

MARINHA, Fernando. Quais são os segmentos da segurança pública institucional. *EDTOP*, 7 abr. 2023. Disponível em: <https://www.edtop.com.br/quais-sao-os-segmentos-da-seguranca-publica-geral/>. Acesso em: 22 jan. de 2025.

ROCHA, Jeferson. Segurança pública institucional. *JusBrasil*, 9 out. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/seguranca-publica-institucional/1991645202>. Acesso em: 24 jan. 2025.

SOARES, José Roberto A. Barros. *Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social: análise da aderência dos planos estaduais de segurança pública e das capacidades estatais*. 2022. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública). Universidade de Brasília – UNB. Disponível em: <http://repositorio2.unb.br/handle/10482/43723>. Acesso em: 22 jan. 2025.

WEBER, Max. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. 4. ed. Brasília: Editora UnB, 2004. v. 2. Disponível em: <https://ayanrafael.com/wp-content/uploads/2011/08/weber-m-economia-e-sociedade-fundamentos-da-sociologia-compreensiva-volume-2.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2025.

XAVIER, Antônio Roberto. Políticas públicas de segurança. In: *Revista eletrônica de Ciências Sociais*. v. 2, n. 4, p. 43-75, ago. 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/csonline/article/view/17067>. Acesso em: 12 dez. 2025.

19

O DIREITO DO TRABALHO
ENTRE INFINITUDE E LIMITE:
UMA LEITURA LEVINASIANA**Antônio Figueirôa Escobar Teixeira de Oliveira**Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco. Analista
Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.**Resumo**

Este artigo argumenta que a obra de Emmanuel Lévinas, especialmente suas leituras talmúdicadas, oferece um critério ético provocativo para a renovação do pensamento juslaboral: a alteridade como fundamento da responsabilidade entre os sujeitos de direito. Parte-se da teoria tridimensional do direito de Miguel Reale para evidenciar como a ética já ocupa lugar relevante na tradição jurídica brasileira, ao mesmo tempo em que se argumenta que Lévinas radicaliza essa perspectiva ao deslocar a responsabilidade de uma lógica de reciprocidade e simetria para uma exigência ética infinita e assimétrica, que emerge do encontro com o Outro. A partir da lição talmúdica apresentada em “Judaísmo e revolução”, examina-se a relação de trabalho como espaço no qual a responsabilidade precede e excede a forma jurídica, cabendo ao direito positivo a função de contenção institucional dessa exigência infinita. Em diálogo com a releitura crítica de Judith Butler, o artigo analisa a ambivalência do direito do trabalho, simultaneamente limitador e emancipatório, e defende a noção de um direito do trabalho por-vir, orientado pela alteridade e permanentemente tensionado pela interpelação ética do Outro.

Palavras-chave: Alteridade. Responsabilidade ética. Direito do trabalho. Emmanuel Lévinas.

Introdução

No presente artigo, argumento que, em um contexto social e político no qual os operadores do direito, de diferentes vertentes ideológicas, se indagam acerca do futuro do direito do trabalho, a obra do filósofo Emmanuel Lévinas — e, especialmente, suas reflexões a partir dos textos milenares do Talmude — oferece um critério ousado para a renovação do pensamento jurídico trabalhista: o critério da alteridade como fundamento da responsabilidade entre os sujeitos de direito.

Para tanto, inicio expondo alguns conceitos acerca do que é o direito, que são centrais à tradição jurídica brasileira, especialmente a partir da obra de Miguel Reale. Destaco que, no pensamento do jusfilósofo, a tridimensionalidade do fenômeno jurídico oferece pistas relevantes para pensar o direito desde a perspectiva da alteridade, aqui entendida como a capacidade do sujeito de ultrapassar uma subjetividade enigmática e abrir-se à exterioridade da interpelação do Outro, tal como será desenvolvido a partir dos principais conceitos de Lévinas em seção própria.

Em seguida, a partir do enxerto talmúdico exposto por Emmanuel Lévinas na lição “Judaísmo e revolução”, proferida no âmbito dos Colóquios de Intelectuais Judeus de Língua Francesa, na década de 1970, pontuo que a sabedoria talmúdica veicula uma concepção de responsabilidade entre empregadores e empregados que se afasta significativamente da compreensão comezinha da doutrina jurídica trabalhista. Enquanto nesta o direito tende a ser compreendido como instância produtora de obrigações jurídicas entre sujeitos previamente isolados, aquela sugere que é o próprio encontro entre os sujeitos da relação de trabalho que faz irromper uma responsabilidade anterior irredutível à forma jurídica. Trata-se, em verdade, de uma responsabilidade infinita que interpela e constrange o direito, exigindo-lhe respostas sempre insuficientes e provisórias.

Assim, almejo sustentar, a partir da análise das interpretações talmúdicas do próprio Emmanuel Lévinas, bem como da releitura crítica de seu pensamento proposta pela filósofa americana Judith Butler, que (re)pensar o direito — e, em particular, o direito do trabalho — à luz da alteridade, implica levar a sério a exigência ética que o atravessa e o tensiona para além de seus limites positivos. Em outras palavras, a proposta aqui apresentada é a de um direito por-vir¹, fundado na existência de sujeitos susceptíveis à interpelação ética uns dos outros, cuja vulnerabilidade recíproca impõe responsabilidades que nem sempre se encontram formalmente previstas em um determinado ordenamento jurídico.

Por fim, busco delinear algumas situações em que o direito do trabalho já se mostra sensível à infinitude da alteridade do Outro, evidenciando que esse ramo jurídico se constitui, em diversos de seus institutos e práticas, a partir de uma abertura estrutural ao apelo ético que sustenta a sua própria legitimidade.

Direito e ética: a perspectiva tridimensional de Miguel Reale

A ciência do direito tem uma história complexa, marcada por divergências doutrinárias relevantes quanto aos seus métodos e objetivos. Miguel Reale reconhece que o método técnico-jurídico, predominante nas escolas jurídicas positivistas, é marcado por uma orientação “no sentido de excluir ou eliminar da Jurisprudência todo e qualquer elemento de ordem ética ou política” (1984, p. 17). Nessa visão, o direito é um sistema de silogismos que se concatenam e oferecem, diante do caso concreto, uma resposta acertada.

¹ A opção pela grafia “por-vir” visa marcar uma distinção conceitual em relação ao “futuro” entendido em chave meramente temporal. Trata-se de indicar uma abertura ética não redutível à previsão normativa, mas ligada à interpelação do Outro que excede e desestabiliza o direito instituído.

Trata-se, pois, de um sistema integral ou parcialmente autopoietico, que não depende de um dado apriorístico. Nesse ínterim, a dogmática jurídica compreende o ordenamento como “um conceito operacional que permite a integração das normas num conjunto, dentro do qual é possível identificá-las como normas jurídicas válidas” (Ferraz Júnior, 2001, p. 173). A norma, portanto, ao menos para os defensores de um positivismo estrito, extrai sua legitimidade do procedimento formal que a insere no sistema, sem maiores preocupações quanto às questões éticas que lhe seriam pertinentes.

De outro lado, em meio às tendências doutrinárias que almejavam rever o enfoque rigorosamente técnico e positivo do ordenamento jurídico, Reale propõe uma “solução culturalista tridimensional” (1984, p. 27). Segundo tal vertente, a ética desempenha papel vital na legitimação do direito, pois “são os fins éticos que subordinam a integração dos elementos sociais em uma ordem normativa de valores” (Reale, 1984, p. 27). É, ademais, desenvolvendo a sua concepção tridimensional que Reale define o direito como a ordenação bilateral atributiva das relações sociais na medida do bem comum, sendo que “é próprio do Direito ordenar a conduta de maneira bilateral e atributiva, ou seja, estabelecendo relações de exigibilidade segundo uma proporção objetiva” (Reale, 2000, p. 69).

Portanto, o pensamento do jusfilósofo brasileiro é capaz de acrescentar, ao fundamento positivo da norma jurídica e do ordenamento no qual ela se encontra, um critério ético bem definido: a exigibilidade, entre dois ou mais indivíduos, de responsabilidades objetivamente proporcionais. O passo dado por Reale é considerável e não pode, sob qualquer aspecto, ser ignorado. O direito, ao assumir um componente ético, passa a ser marcado e orientado pelo encontro de sujeitos que, entre si, adquirem responsabilidades mútuas, de caráter objetivo.

A alteridade, acima definida como a capacidade do sujeito de direito de superar a subjetividade ensimesmada, abrindo-se à exterioridade da proposição do Outro, ganha algum espaço na tridimensionalidade

de Reale. Segundo suas próprias palavras: “o direito não é posto pelo ‘Eu puro’, mas surge quando se estabelece uma relação de pessoa a pessoa, entre o ego e o alter e é alcançada a noção integrante: ‘nós’” (1998, p. 306).

Todavia, a perspectiva desenvolvida neste artigo, como provocação em torno do por-vir do direito do trabalho, demanda um deslocamento adicional. O pensamento de Lévinas, fortemente influenciado por suas raízes judaicas, permite problematizar a pretensão de um direito fundado no coletivo do “nós”, como sugere Reale, e direciona a reflexão para um raciocínio jurídico que emerge a partir do encontro com o Outro.

Introdução a Emmanuel Lévinas: o apelo ético de um direito infinito

Para Emmanuel Lévinas, a ética, e não a ontologia, é a filosofia primeira. Assim, no pensamento do filósofo lituano-francês, o Eu e o Ser — conceitos centrais da tradição ontológica — embora funcionem como referentes da experiência cognitiva da realidade (Almeida; Ikeda, 2024, p. 243), não se constituem a partir de si mesmos, mas são radicalmente atravessados pelo encontro determinante do Eu com o Outro, naquilo que o pensador chama de “maravilha da exterioridade” (Lévinas, 1980, p. 30).

Ocorre que a ontologia do Eu corre o risco permanente de converter-se em uma experiência totalizante, e, no limite, totalitária. Aliás, “todo totalitarismo político repousa sobre um totalitarismo ontológico” (Pimenta, 2011, p. 95). Desse modo, quando o pensamento toma o Ser ou o Eu como ponto de partida último, tende a reduzir a alteridade àquilo que pode ser compreendido, tematizado ou assimilado pelos esquemas da consciência. O Outro deixa de aparecer como absolutamente outro e passa a ser integrado ao mesmo, neutralizado em sua singularidade e subsumido em categorias universais (Lévinas, 1980, p. 31).

É precisamente contra essa violência conceitual que Lévinas opõe a primazia da ética. Para ele, a ética é a impugnação da espontaneidade do Eu pela presença de Outrem, por sua estranheza e diferença. Em uma palavra, a ética é a “essência crítica do saber” (1980, p. 30), a crítica que precede o dogmatismo da ontologia.

Portanto, o paradigma do Rosto do Outro irrompe como aquilo que resiste à totalização, impondo-se como apelo, exigência e responsabilidade. Aliás, é o Rosto que “convoca o Eu ao movimento da responsabilidade ética para com o Outro, viabilizando a alteridade ética do Ser em direção ao infinito” (Camillo, 2016, p. 47). Antes de qualquer ato de compreensão ou de liberdade, o Eu já se encontra convocado por esse chamado ético, que o desloca de sua centralidade e rompe a pretensão soberana da ontologia, do Eu. Assim, o olhar do Outro suplica e exige uma resposta ética de acolhimento, de hospitalidade (Camillo, 2016, p. 52).

Esse Outro cujo Rosto interpela o Eu, no pensamento levinasiano, é aquele que tem direito a tudo, no sentido de uma exigência ética infinita, aqui designada, em chave metafórica, como um direito infinito, cuja presença “equivale a pôr em questão a minha alegre posse do mundo” (Lévinas, 1980, p. 62). Não se trata, evidentemente, de uma categoria jurídica em sentido técnico-dogmático, nem da atribuição de faculdades subjetivas juridicamente ilimitadas, mas do reconhecimento de que a simples presença do Outro suspende a soberania do Eu e põe em xeque qualquer pretensão de autossuficiência normativa do direito positivo. Essa exigência ética antecede a forma jurídica, não se confundindo com ela, ainda que a atravesse e a constranja criticamente.

Assim, o direito infinito, compreendido aqui como figura ética e não como categoria jurídico-positiva, não se funda em reciprocidade ou equivalência. Ele é assimétrico: o Outro tem mais direito do que eu, e eu tenho mais deveres do que direitos (Camillo, 2016, p. 55). E, para Lévinas, essa responsabilidade é aquela que “não contrai em nenhuma ‘experiência’, mas da qual o rosto de outrem, por sua alteridade, por sua própria

estranheza, fala o mandamento vindo não se sabe de onde” (2002, p. 14). Isto é, por mais que não se possa precisar, com exatidão, de onde vem o mandamento que cruza o Rosto do Outro em direção ao Eu, fato é que o apelo ético se faz presente quando o Eu se encontra perante a alteridade daquilo que não lhe constitui. Como se o direito pudesse, portanto, abarcar aquilo que está para além de suas fronteiras: o infinito.

Assim, a desproporção do apelo do Outro revela, então, que o direito infinito não é mensurável nem exaurível por regras positivas; ele expressa uma responsabilidade ilimitada que antecede o direito instituído e, ao mesmo tempo, o coloca sob permanente tensão crítica. Por isso, é possível retomar a afirmação de Miguel Reale segundo a qual o direito não é posto por um “Eu puro” (1998, p. 306). À luz do pensamento de Lévinas, a responsabilidade ética tampouco se origina na autonomia do sujeito, mas irrompe a partir do Outro, que antecede e desestabiliza qualquer pretensão de autossuficiência do Eu.

O ponto de inflexão, contudo, está na direção dessa responsabilidade: enquanto, em Reale, o direito tende a se orientar pela construção de um “nós” (1998, p. 306) — noção que pressupõe certa simetria e objetivação das obrigações —, em Lévinas a responsabilidade permanece irredutivelmente infinita e assimétrica. Ela não conduz à consolidação de um coletivo homogêneo, mas mantém o sujeito permanentemente voltado ao Outro, cuja alteridade resiste a toda tentativa de nivelamento (Camillo, 2011, p. 94).

Nesse horizonte, o direito assume uma condição inevitavelmente ambivalente. Por um lado, ele é chamado a tutelar a infinitude da exigência ética enquanto infinitude, mantendo aberta a interpelação do Outro e impedindo que a alteridade seja completamente absorvida pela lógica da equivalência. Por outro, o próprio ato de impor uma normatização da responsabilidade implica, necessariamente, a sua limitação, convertendo a exigência infinita em deveres finitos, generalizáveis e aplicáveis a uma pluralidade de pessoas. O direito, assim, não funda a

responsabilidade ética, mas emerge como sua contenção institucional, sempre marcada pela tensão entre a fidelidade à infinitude do Outro e a necessidade prática de estabelecer limites.

Com tais considerações em mente, apresento uma curiosa ilustração do que vem a ser o direito infinito no pensamento levinasiano, em um texto no qual o autor se debruça, especificamente, acerca de normas jurídicas que disciplinam o trabalho humano no Talmude.

Entre infinitude e contenção: o Outro como sujeito de direitos trabalhistas

O Talmude é um vasto compêndio da tradição oral dos hebreus. Em seu seio, brotam diversas reflexões dos antigos doutores da Lei acerca das regras rituais e sociais — Halakhá — e da moral, filosofia e pensamento judaicos — Hagadá. Igualmente, o Talmude é composto pela Mishná, núcleo mais antigo, organizado por Rabi Iehudá Hanassi por volta do século II da era comum, e pela Guemará, conjunto de debates e comentários posteriormente desenvolvidos, que dialogam criticamente com a Mishná, as Escrituras e tradições externas a ela, como as Beraitot (Lévinas, 2017, p. 13).

Assim, foi nos Colóquios dos Intelectuais Judeus de Língua Francesa, entre os anos de 1969 e 1975, que Emmanuel Lévinas proferiu as suas célebres “lições talmúdicas”, nas quais buscava evidenciar o papel da sabedoria judaica na produção de uma catarse ou desmitificação do religioso, ao mesmo tempo em que afirmava “o sentido ético como a última coisa inteligível do humano e até do cósmico” (Lévinas, 2001, p. 12).

O sentido ético, portanto, é o que o filósofo radicado francês extrai dos trechos do Talmude que dispõem, dentre outros fatores, acerca dos direitos e obrigações de trabalhadores e empregadores. Assim, cola-

ciono um enxerto da Mishna comentada por Lévinas na lição intitulada “Judaísmo e revolução”:

Texto do tratado de Baba Metsia, 83a-83b.

Aquele que contrata operários e manda que eles comecem cedo e acabem tarde não poderia obrigá-los a isso, se começar cedo e acabar tarde não está de acordo com o costume local.

Onde o costume exige que eles sejam alimentados, ele está obrigado a alimentá-los; onde se exige que lhes sirva sobremesa, deve servir-lhes sobremesa. Tudo tem de estar conforme com o costume do lugar.

Um dia, o rabi João ben Matias disse ao filho: “Vá, contrate operários.” O filho incluiu a alimentação entre as condições. Quando voltou, o pai disse: “Meu filho, mesmo que você lhes preparasse uma refeição igual à que o rei Salomão servia, não estaria quite com eles, porque estes são os descendentes de Abraão, de Isaac e de Jacó. Enquanto eles não começarem o trabalho, vá e especifique: vocês só poderão ter pão e legumes secos.”

O rabã Simão ben Gamaliel disse: “Não seria preciso dizer, porque, em todas as coisas, a regra é sempre seguir o costume do lugar” (Lévinas, 2001, p. 15).

O texto — que, não custa lembrar, foi redigido no século II da era comum — expõe a contratação de operários pelo filho do rabi João ben Matias. Ocorre que, em face da proposta do filho de incluir a alimentação como paga pelo trabalho prestado, o pai contratante se espanta, porque reconhece que aqueles operários — que, não obstante a condição de proletários, são rebento do povo judeu, tal qual o rabi e o seu filho — são dignos de banquetes maiores do que aqueles oferecidos pela suntuosa corte do rei Salomão. A solução que encontra, pois, é a de oferecer-lhes

pão e legumes secos, tal qual ordena o direito consuetudinário aplicado ao caso.

O que Lévinas esmiúça em sua lição é o fato de o rabi contratante ter consciência de que, diante daqueles trabalhadores, o empregador se encontra vinculado a obrigações infinitas. Tais obrigações não decorrem do trabalho a ser prestado, ou ao menos não apenas dele, mas do estatuto dos próprios trabalhadores como filhos de Abraão, Isaac e Jacó, isto é, como integrantes do mesmo povo a que pertence o rabi e, ao mesmo tempo, enquanto Outros, pessoas socialmente distintas cuja condição concreta os coloca em uma posição de vulnerabilidade em relação ao contratante.

Nas palavras de Lévinas, “é evidente que, desde o início, a Mishná afirma os direitos da outra pessoa, ainda que essa pessoa se ache na situação inferior e perigosa para sua liberdade que é a do operário contratado” (2001, p. 20). E não corremos, aqui, o risco de pensar que as reflexões expostas pelo autor contenham determinado exclusivismo judeu, porquanto, segundo o filósofo, a descendência de Abraão é de todo e qualquer povo que assume, perante o Outro — isto é, perante aquele que é diferente, totalmente diverso do Eu — as obrigações “a respeito do corpo, o dever de alimentar e de abrigar” (2001, p. 23).

Mas se a alteridade implica a existência de um direito infinito do Outro, isto é, de uma responsabilidade ética ilimitada que antecede o vínculo jurídico, qual, pois, a função do contrato de trabalho estipulado entre o rabi e os operários da Mishná? Responde Lévinas que “onde o outro é, em princípio, infinito para mim, pode-se, numa certa medida — porém apenas numa certa medida —, limitar a extensão dos meus deveres” (2001, p. 25). O objetivo do contrato, em particular, e do sistema jurídico consuetudinário do Talmude, de forma mais ampla, é o de limitar uma obrigação que, de outro modo, seria infinita e insuscetível de satisfação. Ou, como bem descreve o professor Carlos Camillo (2016), é da significação do Rosto do Outro que decorre “o imperativo da ordem da

justiça, que deverá regrar os limites da responsabilidade do Eu para com o outro, para com o terceiro, e assim por diante” (2016, p. 106).

Enfim, o trecho analisado do Talmude, bem como as considerações de Lévinas, sugerem que a gênese do direito do Outro não se encontra primariamente na positivação normativa ou na mera coincidência de vontades, mas no próprio encontro — ou mesmo no desencontro — entre os sujeitos que compõem uma relação jurídica. É nesse espaço relacional, frequentemente marcado pela lide, que emergem responsabilidades e direitos de caráter potencialmente infinito, capazes de interpelar eticamente todas as partes envolvidas. Essa mesma esfera relacional, contudo, parece colocar o direito em um local de forte ou insuperável tensão: se, de um lado, o direito é infinito, de outro, é o próprio direito que assume a função de autolimitação. A norma jurídica esvazia o banquete e serve, em pratos frios, pães e legumes secos.

Destarte, uma vez ilustradas, por meio da narração talmúdica, as ideias que orientam a presente exposição — em especial a noção de responsabilidade infinita e o direito como forma de contenção dessa responsabilidade —, passo a examinar de que modo o conceito levinasiano de alteridade oferece o suporte teórico necessário para (re)pensar o direito a partir de suas ambivalências éticas, bem como as implicações dessas ambivalências na articulação entre o direito do trabalho do presente e o direito do trabalho por-vir.

Alteridade, ambivalência e o por-vir do direito do trabalho

Até aqui, tentei mostrar como alguns conceitos fundamentais de Lévinas — como o Eu, o Outro e o Rosto — dirigem uma interpelação ética ao direito posto. Esse direito revela, assim, uma condição ambígua: nasce de uma exigência infinita (afinal, os trabalhadores da Mishná seriam dignos de banquetes tão magníficos quanto os do rei Salomão), mas,

ao se institucionalizar, acaba por restringir o exercício das prerrogativas do Outro, não sem o risco de esvaziar a exigência ética que lhe dá origem.

Assim, diante da tensão entre infinitude e limitação, impõe-se o seguinte questionamento: se o direito se constitui nessa ambivalência, qual é, afinal, a sua função e de que modo é possível pensar o seu futuro, especialmente no que diz respeito ao direito do trabalho?

A filósofa americana Judith Butler, ao comentar a obra de Emmanuel Lévinas, afirma que seus conceitos de alteridade e de Outro evidenciam que “nenhum de nós está delimitado por completo, separado de todo, mas sim que estamos todos em nossa própria pele, entregues nas mãos dos outros, à mercê dos outros” (2017, p. 131). Essa ausência de delimitação integral do Eu é compreendida pela autora como uma forma de abertura involuntária ao outro, que não resulta de escolha ou desejo, mas que constitui “uma condição de nossa responsividade aos outros, até mesmo uma condição de nossa responsabilidade pelos outros” (Butler, 2017, p. 116). É, pois, com base nessa susceptibilidade do Eu perante o Outro, e na vulnerabilidade que dela decorre, que o sujeito se torna responsável por todos os Outros.

Nesse contexto de vulnerabilidade do sujeito, o direito assume, para Butler, a possibilidade de uma “persistência dos corpos contra as forças que os empurram para a precarização, e, do mesmo modo, conecta-se ao desejo (explícito ou implícito) de valorização e de viver uma vida vivível” (Fischer, 2024, p. 123). Assim, a autora radicaliza a proposição de Lévinas e sustenta que a questão da alteridade e da responsabilidade pelo Outro passa, necessariamente, pela corporeidade dos sujeitos vulneráveis (corporeidade que tem implicações políticas), e que essa vulnerabilidade perpassa por questões pertinentes ao direito.

Sem dúvidas, o pensamento da filósofa estadunidense mostra-se profundamente atento à ambivalência do direito, que ora se apresenta como mecanismo de reprodução e manutenção das estruturas de poder,

ora como instrumento capaz de viabilizar transformações sociais radicais (Fischer, 2024, p. 110). Com efeito, a possibilidade de instrumentalização do Direito em favor da mudança social passa pela noção de performatividade, na medida em que ela produz visibilidade para sujeitos historicamente inviabilizados no tecido social. Basta pensar, por exemplo, nos trabalhadores de entrega por aplicativos: presença já incorporada à paisagem das grandes cidades brasileiras — e, justamente por isso, quase invisível — que se tornam politicamente visíveis quando se organizam coletivamente e ocupam o espaço público para reivindicar condições dignas de trabalho.

Em outras palavras, ao recorrerem ao direito constitucionalmente assegurado de reunião (art. 5º, inciso XVI, da CF), sujeitos em situação de vulnerabilidade passam a utilizar o próprio ordenamento jurídico como meio de se tornarem visíveis (FISCHER, 2024, p. 125). Em termos levinasianos, são Outros, até então invisibilizados, que passam a mostrar seus Rostos. E, a bem da verdade, é possível reconhecer que o direito do trabalho, tal como estruturado atualmente, dispõe de institutos jurídicos capazes, em maior ou menor medida, de acolher a manifestação desses Outros (ou desses corpos vulneráveis que se mobilizam politicamente) e de tutelar seus direitos e prerrogativas.

O que é, afinal, uma greve, senão o encontro desses mesmos Rostos que reivindicam a visibilidade? O que é, por exemplo, uma audiência de instrução na qual um trabalhador — ou mesmo um empregador aflito com sua própria vulnerabilidade — tem o seu Rosto visto e compreendido por uma juíza ou juiz do trabalho? O que é, pois, uma sustentação oral na qual uma advogada defende, através da utilização do linguajar jurídico adequado aos seus ouvintes, magistrados, os direitos daqueles Outros que, sem necessariamente compreenderem o que se passa na sessão de julgamento, aguardam ansiosamente pela resposta do Estado-Juiz aos seus pleitos por uma vida vivível? Esses são apenas exemplos de como o próprio ordenamento jurídico, apesar de suas pro-

blemáticas, é capaz de criar espaços de acolhida do Outro, espaços de visibilidade e de emancipação.

Nesse movimento, a ambivalência do Direito permite que grupos oprimidos possam ser vistos e reconhecidos, interpelando as estruturas de poder não apenas por meio de reivindicações formais, mas por um apelo ético — um chamado que remete à exigência de um direito infinito. O direito, portanto, está sempre em tensão entre totalidade e infinito, de tal maneira que esses corpos vulneráveis, esses Rostos apagados, podem mobilizar um germe de mudança a partir daquilo que o ordenamento já lhes permite, e, assim, “aproximar direito e ética na medida que convocam a contestação e abrem espaço para processos profundos de transformação social (Fischer, 2024, p. 125).

É como se o próprio ordenamento jurídico (que, na lição talmúdica, responde à infinitude do direito dos operários por meio de sua contenção, limitando a refeição a pão e legumes secos) pudesse, em outro registro, ser mobilizado politicamente não apenas para assegurar a alimentação estritamente necessária aos trabalhadores, mas para exigir, simbolicamente, o próprio banquete de Salomão; para garantir o refrigério de um direito infinito que está por vir. E não se confunda, aqui, o direito infinito com uma pretensão interminável de excesso material. Trata-se, pelo contrário, da irrupção ética do Outro que desestabiliza o ordenamento posto e convoca o direito a responder para além de si mesmo.

Nesse ponto, o pensamento de Judith Butler ajuda a compreender que a atuação dos Rostos invisíveis (ou dos corpos vulneráveis) sobre o sistema jurídico assume centralidade política. São as manifestações desses mesmos corpos que performam, publicamente — seja em uma greve, em uma audiência de instrução, em uma sessão de julgamento —, a insuficiência do próprio ordenamento que regula suas pretensões por trabalho digno. Essa reprodução performática “aponta para processos que produzem aquilo que percebemos como realidade. Mas não apenas isso.

Abre também espaço para o desfazimento da realidade tal como conhecemos” (Fischer, 2020, p. 173).

É nessa tensão entre o real, o seu desfazimento e a sua reconstrução que os juristas devem se empenhar não somente pela procura de um futuro para o direito do trabalho; o futuro é questão de mera cronologia, capaz de perpetuar a indiferença ética que fere e maltrata o Outro. O que está em jogo é o próprio por-vir do direito, a sua capacidade de acolher o Outro que põe em xeque a soberania do Eu, a sua pretensa invulnerabilidade. E é esse por-vir que interpela o direito a responder ao Outro que exige o direito a ter direitos.

Isso porque “a verdadeira fonte do estado social e, pois, do direito, é o Outro. À luz da alteridade, as fontes do direito não passam de referenciais instrumentais em relação ao Outro” (Camillo, 2016, p. 96). Nesse sentido, não se deve pensar em um futuro para o direito do trabalho que desconsidere a desestabilização que as demandas dos Rostos vulneráveis lhe inflige: é nesse aparente negativo — e aqui, vale ter certo espírito Hegeliano —, nessa desestabilização que o Outro impõe ao sistema, que devem residir as propostas quanto ao futuro do direito.

Assim, a ambivalência do direito, que aqui expus a partir das lições de Lévinas, demonstra que o sistema normativo, ao incorporar a sua própria contradição (Fischer, 2024, p. 125) — o que é essa contradição, senão a necessidade de acolhimento do radicalmente Outro? —, abre caminho para um por-vir transformador. O direito carrega, portanto, a potência de infinitude e a semente de sua mudança.

Em um momento histórico no qual o direito do trabalho é fruto de discussões em âmbito nacional e internacional, os conceitos aqui expostos indicam que o seu futuro reside não em processos de relativização do Outro e dos suas prerrogativas, mas de afirmação da alteridade e da construção, através do direito e das outras áreas do fazer humano, de uma

sociedade na qual as responsabilidades, conquanto limitadas por diversos fatores, sejam, cada vez mais, reflexo da infinitude que lhes é própria.

Assim, o que se pode extrair das lições de Lévinas e da releitura crítica proposta por Judith Butler é que o direito do trabalho carrega, em sua própria estrutura, uma tensão constitutiva entre contenção normativa e interpelação ética. Essa tensão não representa um defeito do sistema jurídico, mas a condição mesma de sua legitimidade, na medida em que impede a estabilização definitiva das relações de poder e mantém aberto o espaço de resposta ao Outro.

Nesse sentido, falar em um direito do trabalho por-vir não significa projetar um modelo normativo ideal ou prescrever um programa político determinado, mas reconhecer que esse ramo do direito permanece estruturalmente exposto à exigência ética que o excede. A alteridade do Outro, manifestada na vulnerabilidade concreta dos sujeitos que trabalham, funciona como critério crítico permanente, a partir do qual o direito do trabalho pode ser avaliado, tensionado e transformado, sem jamais se fechar sobre si mesmo como sistema autossuficiente.

Considerações finais

Ao longo deste artigo, busquei sustentar que a filosofia de Emmanuel Lévinas — especialmente a partir de suas leituras talmúdicas — oferece um deslocamento relevante para o pensamento do direito do trabalho. Embora a ética já ocupe lugar reconhecido na tradição jurídica brasileira, como indica a teoria tridimensional de Miguel Reale, o aporte levinasiano radicaliza essa dimensão ao compreender a responsabilidade não como fruto de reciprocidade ou equivalência, mas como resposta assimétrica à interpelação do Outro. Nesse horizonte, o direito do trabalho revela-se um espaço privilegiado de manifestação dessa exigência ética, marcado por relações estruturalmente atravessadas pela vulnerabilidade.

A análise da lição talmúdica “Judaísmo e revolução” permitiu ilustrar esse ponto de maneira concreta. O direito do trabalhador, tal como ali exposto, não se origina no contrato, mas no próprio encontro com o Outro, cuja dignidade impõe responsabilidades potencialmente infinitas. O contrato de trabalho e o direito positivo aparecem, assim, como formas de contenção necessárias dessa exigência, tornando-a praticável sem jamais esgotá-la. A norma jurídica, ao limitar o banquete ao pão e aos legumes secos, não elimina a desproporção ética que a funda, mas a traduz em termos sempre insuficientes.

Por fim, em diálogo com Judith Butler, argumentei que a ambivalência do direito, simultaneamente limitador e emancipatório, constitui a própria condição de possibilidade de um direito do trabalho por-*vir*. A visibilidade dos corpos vulneráveis, a performatividade das lutas trabalhistas e a emergência pública de Rostos historicamente invisibilizados tensionam o ordenamento e expõem seus limites. Pensar o por-*vir* do direito do trabalho, portanto, não é projetar um futuro meramente técnico ou cronológico, mas assumir a interpelação ética do Outro como critério permanente de legitimidade, mantendo o direito aberto à transformação que essa alteridade exige.

Referências

ALMEIDA, Fernando Rodrigues de; IKEDA, Walter Lucas. A alteridade levinasiana como direito da personalidade: um problema para o juspositivismo. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, v. 12, n. 2, p. 239–252, 2025. DOI: <https://doi.org/10.25245/rdsp.v12i2.1571>. Disponível em: <https://ojs.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/1571>. Acesso em: 24 jan. 2026.

BUTLER, Judith. *Relatar a si mesmo*: crítica da violência ética. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

CAMILLO, Carlos Eduardo N. *A teoria da alteridade jurídica*: em busca do conceito de direito em Emmanuel Lévinas. São Paulo: Perspectiva, 2016.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito*: técnica, decisão, dominação. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LÉVINAS, Emmanuel. *Do sagrado ao santo*: cinco novas lições talmúdicas. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

LÉVINAS, Emmanuel. *Quatro leituras talmúdicas*. São Paulo: Perspectiva, 2017.

LÉVINAS, Emmanuel. *Totalidade e infinito*. 70. ed. Lisboa: Martinus Nijhoff Publishers B. V., 1980.

PIMENTA, Leonardo Goulart. *Difícil justiça*: a relação entre justiça e direito a partir do pensamento de Emmanuel Lévinas. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

PIMENTEL FISCHER, Mariana. Ler Judith Butler: sujeito, desidentificação, performatividade. *Princípios*: revista de filosofia (UFRN), v. 27, n. 52, p. 165–179, 2020. DOI: 10.21680/1983-2109.2020v27n52ID19317. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/principios/article/view/19317>. Acesso em: 24 jan. 2026.

PIMENTEL FISCHER, Mariana. O direito para Judith Butler: poder, sobrevivência e transformação. *Perspectiva filosófica*, v. 51, n. 1, p. 109–128, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/perspectivafilosofica/article/view/263326/47053>. Acesso em: 24 jan. 2026.

REALE, Miguel. *Teoria do direito e do estado*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1984.

REALE, Miguel. *Fundamentos do direito*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

20

O INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NO PROCESSO DO TRABALHO E OS LIMITES DE SUA EXTENSÃO ÀS EXECUÇÕES TRABALHISTAS

Jonathan Albuquerque Rosendo da Silva

Advogado, Pós-graduado em Direito Previdenciário pela Faculdade LEGALE; Pós-graduando em Direito Médico e da Saúde na FCAP/UPE; Coordenador Jurídico no Escritório de Advocacia Arcanjo e Branco Advocacia Empresarial.

Ana Cláudia de Souza Melo

Mestre em Políticas Públicas com Ênfase no Poder Judiciário pela UFPE; Mestre em Saúde Pública pela FIOCRUZ; MBA em Gestão, Inovação e Serviços em Saúde pela PUCRS; Docente no MBA em Direito Médico e da Saúde na FCAP/UPE; Chefe da Divisão de Políticas e Ações em Saúde no Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco.

Resumo

O presente artigo analisa a aplicação do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica no âmbito do Processo do Trabalho, com especial atenção aos limites jurídicos para a extensão nas execuções trabalhistas. Parte-se do exame do regime jurídico da desconsideração da personalidade jurídica no ordenamento brasileiro, à luz do Código Civil, do Código de Processo Civil e de sua incorporação ao processo

trabalhista, destacando-se a necessidade de observância do contraditório e do devido processo legal. Em seguida, aponta-se para os principais requisitos para a aplicação do incidente nas execuções trabalhistas, expondo o entendimento majoritário do TST. Conclui-se que a aplicação do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica no Processo do Trabalho deve estar amparada em critérios legais objetivos, contudo com a fundamentação adequada ao processo do trabalho, sob pena de violação às garantias processuais e de comprometimento da segurança jurídica.

Palavras-chave: Incidente de desconsideração da personalidade jurídica. Processo do trabalho. Processo de execução. Responsabilidade patrimonial. Contraditório.

Introdução

A condição de sócio de empresa executada em processo trabalhista é suficiente para legitimar a extensão dos efeitos do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica ao patrimônio do Sócio, ou é indispensável a comprovação dos pressupostos legais previstos no Código de Processo Civil e na CLT, com observância do contraditório e do devido processo legal?

A desconsideração da personalidade jurídica constitui medida de caráter excepcional, que tem como objetivo coibir o uso abusivo da autonomia patrimonial das pessoas jurídicas, que está condicionada, nos termos do Código de Processo Civil, à comprovação de pressupostos específicos e à observância dos princípios constitucionais por meio do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica.

Este incidente propõe-se a preservar não apenas o devido processo legal, mas manter a segurança jurídica, principalmente quando se pretende ampliar a responsabilidade patrimonial a pessoas ou sujeitos que não integraram a relação processual originária.

No âmbito do Processo do Trabalho, entretanto, a aplicação do referido incidente ocorre em um contexto marcado pela centralidade da execução e pela natureza alimentar do crédito trabalhista, o que tem levado, em determinadas situações, à ampliação da responsabilização patrimonial para além da empresa originalmente demandada.

Nesse cenário, verifica-se o redirecionamento da responsabilidade a sócios e entes coligados - em algumas hipóteses, até outras empresas - que podem ou não ser reconhecidas por grupo econômico. Tal prática fundamenta-se, em larga escala, na identificação de vínculos societários ou de parentesco com o devedor principal, elementos que passam a justificar a ampliação do polo passivo.

Essa prática suscita relevante controvérsia jurídica, na medida em que tensiona a busca pela efetividade da execução trabalhista com a preservação das garantias processuais fundamentais, em especial o contraditório, a ampla defesa e a autonomia patrimonial das pessoas jurídicas. Torna-se ainda mais sensível quando a responsabilização alcança empresas diferentes daquelas que não participaram da relação processual originária e cuja constituição, em regra, atende a finalidades lícitas, com objetivos e atividades definidas.

Diante disso, emerge o seguinte problema jurídico: é suficiente a condição de sócio da empresa executada para legitimar a extensão dos efeitos do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica ao patrimônio individual do sócio e em algumas situações outras pessoas jurídicas no Processo do Trabalho, ou é indispensável a demonstração concreta dos requisitos legais previstos no Código de Processo Civil, com plena observância do contraditório e do devido processo legal?

A definição desses limites revela-se essencial para a construção de parâmetros jurídicos que conciliem a efetividade da tutela trabalhista e a segurança jurídica das relações empresariais, evitando tanto a frustração

do crédito trabalhista quanto a responsabilização patrimonial automática de pessoas jurídicas estranhas à relação processual originária.

A desconsideração da personalidade jurídica no ordenamento jurídico brasileiro: considerações gerais sobre a personalidade jurídica e a autonomia patrimonial

A personalidade jurídica é um conceito fundamental no Direito Civil, sendo a base para a constituição de qualquer pessoa jurídica, seja ela uma empresa, uma associação ou uma fundação. Ela é importantíssima para a criação de qualquer pessoa jurídica, permitindo que ela possua direitos e deveres próprios, independentes de seus sócios ou administradores.

No direito brasileiro, a personalidade jurídica de uma Pessoa Jurídica é configurada desde o momento de sua constituição, e é regida pelos princípios da autonomia patrimonial e da responsabilidade limitada. A doutrina brasileira, após leitura do art. 45 e artigo 49-A (incluído pela Lei da Liberdade Econômica), expõe que a pessoa jurídica possui autonomia jurídico-existencial e não se confunde com seus sócios, associados, instituidores ou administradores, podendo adquirir direitos e contrair obrigações (Silva Neta; Malta, 2025).

A autonomia patrimonial é considerada um elemento fundamental para o regime das pessoas jurídicas, sendo um dos nascedouros da própria personalidade, pois permite a criação de um sujeito de direito com patrimônio próprio, inconfundível e incomunicável em relação aos seus membros.

A autonomia patrimonial garante que os bens da pessoa jurídica sejam distintos dos bens pessoais dos seus sócios, viabilizando uma segurança jurídica – que se torna fundamental – nas relações comerciais

e contratuais, onde a autonomia patrimonial é concebida como um instrumento para a segregação de riscos, sendo essencial para estimular o empreendedorismo e a inovação, pois, como bem explicitado, “tamanho é a importância de se limitar a responsabilidade do investidor, possibilitando o cálculo racional do risco do empreendimento” (Parentoni, 2018).

Em termos de implicações práticas, a personalização de uma sociedade gera consequências jurídicas específicas, como a titularidade negocial, a capacidade processual (ser parte ativa ou passiva em juízo) e a responsabilidade patrimonial, na qual a sociedade responde com seu próprio acervo pelas obrigações assumidas.

Entretanto, essa autonomia patrimonial não é absoluta, uma vez que a desconsideração da personalidade jurídica se mostra verdadeira exceção à regra que a distingue dos seus componentes.

Quando a estrutura societária é utilizada como “mecanismo para ocultar práticas abusivas” ou “instrumentalizada para ocultar irregularidades”, com o intuito de prejudicar credores ou burlar a execução de obrigações, pode ser superada pelo incidente de desconsideração, que atua como “mecanismo apto a afastar a autonomia formal da entidade quando se evidencia seu uso como escudo contra a responsabilização (Martinez, 2020 *apud* Silva, 2025).

O art. 133 do CPC/2015 determina que o incidente pode ser instaurado a requerimento da parte ou do Ministério Público, sempre observando os pressupostos legais previstos para a desconsideração, como o desvio de finalidade e a confusão patrimonial. Além disso, o incidente assegura o direito ao contraditório e à ampla defesa para os sócios ou administradores da pessoa jurídica que estejam sendo atingidos pela medida.

Contudo, a relativização da autonomia patrimonial é particularmente importante quando se considera a sua aplicação nas execuções trabalhista – que trabalharemos mais à frente – uma vez que o atributo da

separação patrimonial não pode se tornar um “obstáculo intransponível ao adimplemento de direitos fundamentais dos trabalhadores”¹ (Brasil, 2022).

Conforme consolidado na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, afasta-se, em parte, a aplicação da Teoria Maior (art. 50 do Código Civil) na Justiça do Trabalho, pois impor ao trabalhador o ônus de provar desvio de finalidade ou confusão patrimonial violaria o princípio da proteção e a natureza alimentar da verba trabalhista. Todavia, a medida não é automática; doutrinadores como Farias e Rosenvald (2015 *apud* Silva, 2025) defendem que a desconsideração deve manter um caráter excepcional e subsidiário.

Nesse sentido, a ferramenta deve ser tratada com rigor técnico, observando-se o rito processual estabelecido pelo art. 855-A da CLT e pelos arts. 133 a 137 do CPC/2015, que regulamentaram o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ) para assegurar o direito ao contraditório, à ampla defesa e a necessária segurança jurídica às partes.

A disciplina do Incidente de desconsideração da personalidade jurídica no CPC/2015

O Código de Processo Civil de 2015, em seu Capítulo IV do Título III, instituiu a formalização processual do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ), visando conferir segurança jurídica à superação da limitação da responsabilidade. De acordo com o art. 133, o incidente será instaurado como uma modalidade forçada de intervenção de terceiros que amplia exponencialmente a relação processual (Dutra, 2022).

1 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em agravo de instrumento em recurso de revista n. 1001121-98.2018.5.02.0401, Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos. Brasília, DF, 21 jun. 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 24 jun. 2022.

O objetivo primordial é coibir abusos decorrentes de desvios de finalidade ou confusão patrimonial, permitindo que a realidade prevaleça sobre a aparência quando a pessoa jurídica é utilizada como “escudo” para fraudar credores.

Este incidente possui um procedimento específico voltado a equilibrar a efetividade da tutela jurisdicional com as garantias do devido processo legal. Conforme o art. 134 do CPC/2015, o IDPJ é cabível em todas as fases do processo (fase de conhecimento, cumprimento de sentença e execução de título extrajudicial), exigindo-se, contudo, que o requerimento demonstre o preenchimento dos pressupostos legais específicos previstos no art. 50 do Código Civil ou, para alguns tribunais, os requisitos do art. 28 do CDC.

A esse respeito, destaca-se que o incidente não cria critérios de direito material, mas disciplina o rito para assegurar o contraditório antes da inserção do terceiro na lide (Cunha, 2020 apud Dutra, 2022).

A iniciativa para a instauração, segundo o § 1º do art. 133, veda a atuação de ofício pelo magistrado no âmbito cível, exigindo provocação dos interessados para evitar decisões de surpresa. Tal formalização é vista como um avanço por instituir um contraditório efetivo, no qual as manifestações das partes devem ser analisadas integralmente pelo magistrado antes de qualquer ato de constrição.

Uma inovação crucial é a suspensão automática do processo principal até o julgamento do incidente (§ 3º do art. 134), salvo se a desconsideração for requerida diretamente na petição inicial. Essa suspensão justifica-se pela necessidade de que a responsabilidade do terceiro seja decidida como condição prévia para atos de penhora, evitando execuções temerárias. Além disso, o procedimento probatório estabelecido pelo art. 135 garante que, o sócio ou a pessoa jurídica, seja citado para apresentar defesa e requerer provas no prazo de 15 dias, assegurando o direito de influência na decisão judicial (Parentoni, 2018).

Por fim, o CPC/2015 estipula que o IDPJ abrange não apenas a responsabilização direta, mas também a desconsideração inversa, visando atingir bens de outras sociedades – Pessoa Jurídica distinta à lide – por dívidas do sócio. O sistema permite a aplicação de tutelas de urgência, como o arresto cautelar (art. 301 do CPC), para evitar a dilapidação do patrimônio durante o trâmite do incidente, garantindo o resultado útil do processo.

Adicionalmente, o art. 137 prevê que, uma vez acolhido o pedido, os atos de alienação ou oneração de bens praticados em fraude à execução serão considerados ineficazes em relação ao requerente. Tais medidas são fundamentais na seara trabalhista para assegurar a solvabilidade de créditos de natureza alimentar frente à hipossuficiência do trabalhador (Pereira, 2020).

Para que o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica seja instaurado, o CPC/2015 exige o preenchimento de certos requisitos processuais e materiais. O art. 133 do CPC prevê que o incidente pode ser solicitado a pedido da parte ou do Ministério Público, e o requerente deverá demonstrar a presença dos pressupostos legais para que a medida seja adotada.

Os principais requisitos materiais estão previstos no art. 50 do Código Civil, que exige abuso da personalidade jurídica, caracterizado por desvio de finalidade ou confusão patrimonial, como já discutido anteriormente. O CPC/2015, em seu art. 137, também traz a possibilidade de tutelas provisórias, como o arresto cautelar, para garantir que não haja dilapidação do patrimônio da pessoa jurídica enquanto o incidente é analisado (Parentoni, 2018).

Além disso, o art. 134 do CPC estabelece que, antes de qualquer medida de constrição patrimonial, o juiz deve assegurar o contraditório e a ampla defesa do sócio ou administrador da pessoa jurídica atingida,

garantindo-lhe a oportunidade de contestar a desconsideração e apresentar provas para refutar o pedido.

Esse procedimento visa evitar decisões automáticas, que poderiam violar direitos constitucionais. A suspensão do processo principal também é prevista, o que é uma medida de precaução, garantindo que a responsabilidade patrimonial do sócio ou administrador seja discutida antes que o juiz autorize qualquer execução.

A aplicação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho: aplicação subsidiária do CPC ao processo do trabalho

A justiça do trabalho é bastante conhecida por sua celeridade e efetividade em seus procedimentos, buscando garantir a subsistência e dignidade do trabalhador. A busca pela efetividade nas execuções trabalhistas, exige, muitas vezes a utilização do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica como ferramenta para atingir o patrimônio dos sócios de maneira legítima e legal.

Nesse sentido, a CLT estabelece que, “*nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível*” (Brasil, CLT, 1943, art. 769).

Com o advento do “novo” Código de Processo Civil em 2015, o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica ganhou destaque especial em seus artigos 133 a 137:

No âmbito do processo do trabalho, três dias antes da vigência do Código, a partir de 18 de março de 2016, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Instrução Normativa nº39, a qual dispõe sobre as normas do processo civil aplicáveis e inaplicáveis ao processo do trabalho, de forma não exaustiva. Assim, o art. 6º da

referida Instrução Normativa previu, além da aplicação do incidente, a iniciativa do juiz na execução, as hipóteses de cabimento de recurso e a determinação de suspensão do processo. (Souza; Tupinambá, 2025, p. 59)

De forma convergente, o CPC/2015 prevê a aplicação supletiva e subsidiária às demais áreas quando ausentes normas próprias (Brasil, CPC, 2015, art. 15).

Neste diapasão, o IDPJ (CPC, arts. 133 a 137) se consolida como solução procedimental para uma lacuna prática: organizar um rito mínimo que assegure contraditório prévio e ampla defesa quando se pretende atingir patrimônio de sócios/administradores e, principalmente, de terceiros que não integravam a relação processual originária, onde o problema que tende a se agravar na fase executiva, onde a pressão por efetividade é maior.

No contexto do Processo do Trabalho, embora o art. 855-A da CLT tenha incorporado esse rito, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Instrução Normativa nº. 39/2016, ressaltou a possibilidade de iniciativa do juiz na fase de execução. Todavia, com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), essa iniciativa perde força e passa a seguir o modelo instituído pela reforma (Souza Junior, 2017), que após a outorga da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST – pós-reforma trabalhista – revogou o artigo 6º da IN 39/2016, firmando o entendimento de que a instauração do IDPJ exige o requerimento da parte, exceto quando a parte litiga em *jus postulandi* (sem advogado).

Apesar de haver uma elástica discussão doutrinária sobre a instauração do IDPJ *ex officio*, existem doutrinadores que defendem que a instauração *ex officio* ofenderia o princípio dispositivo (Hibner, Silvestre, 2019), há outros que defendem a instauração *ex officio* quando o direito material não exigir a iniciativa da parte, ou até mesmo, a busca da efeti-

vidade de normas de ordem pública que estejam fundamentados em direitos constitucionais (Marinoni; Arendhart; Mitidiero, 2017, p 278-279).

Contudo, o TST² tem consolidado o entendimento de que, após vigência da Lei 13.467/17, a desconsideração da personalidade jurídica deve preencher os requisitos do artigo 50 do código Civil, naquilo que exige o requerimento da parte ou do Ministério público quando couber - sendo, logo, incabível a aplicação do Incidente de desconsideração *ex officio*.

Diante desse panorama normativo, doutrinário e jurisprudencial, evidencia-se que a aplicação subsidiária do CPC ao Processo do Trabalho não pode ser compreendida como mecanismo de flexibilização ilimitada em prol da efetividade executiva, mas como instrumento de racionalização procedimental adotado e adaptado ao subsistema da Justiça do Trabalho.

Assim, a consolidação do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no sentido da incompatibilidade da instauração *ex officio* do IDPJ após a Reforma Trabalhista reafirma a centralidade do princípio dispositivo no processo de execução trabalhista, sem prejuízo da efetividade da tutela jurisdicional. A aplicação subsidiária do CPC, nesse contexto, deixa de ser meramente instrumental e passa a desempenhar papel estruturante, delimitando os contornos da atuação judicial e reforçando a legitimidade das decisões executivas, ao mesmo tempo em que confere maior segurança jurídica às relações empresariais e patrimoniais submetidas ao crivo da Justiça do Trabalho.

2 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso ordinário em mandado de segurança nº TST-RO-6152-61.2019.5.15.0000. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Relator: Ministro Luiz José Dezena da Silva. Julgado em 8 mar. 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 10 mar. 2022. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1934816168>.

Os requisitos do IDPJ aplicado a Justiça do Trabalho: Teoria Maior x Teoria Menor

A aplicação do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica no Processo do Trabalho, como já exposto anteriormente, exige um olhar atento à subsidiariedade entre o CPC/2015 e a CLT, especialmente após a implementação do art. 855-A da CLT, que regulamenta a aplicação do incidente na execução trabalhista. Contudo, no ordenamento jurídico brasileiro, a aplicação desse instituto fundamenta-se em duas teorias principais que se distinguem pelos pressupostos exigidos para afastar a autonomia patrimonial da pessoa jurídica; são elas a Teoria Maior e a Teoria Menor.

A Teoria Maior, adotada como regra geral pelo Artigo 50 do Código Civil, exige a comprovação de que a personalidade jurídica foi utilizada de forma abusiva. Esse abuso deve ser caracterizado especificamente pelo desvio de finalidade (uso da empresa para fins fraudulentos ou diversos do objeto social) ou pela confusão patrimonial (ausência de separação fática entre os bens da empresa e dos sócios) (Marinoni; Arendhart; Mitidiero, 2017, p 278).

Em contrapartida, a Teoria Menor apresenta um critério muito mais abrangente e simplificado. Consagrada pelo Artigo 28, § 5º, do Código de Defesa do Consumidor (CDC), absolvido pela Justiça do Trabalho, ela dispensa a prova de má-fé, fraude ou desvio de finalidade. Para a sua incidência, basta a demonstração da insolvência da pessoa jurídica ou o fato de a sua personalidade ser, de qualquer forma, um obstáculo ao ressarcimento de prejuízos ao trabalhador. Segundo Farias e Rosenvald (2015, apud Silva, 2025), essa abordagem foca no simples inadimplemento da obrigação, permitindo atingir os bens dos sócios sempre que houver prejuízo ao credor.

Nas palavras de Adriana de Paiva Corrêa:

Para a teoria maior a desconsideração é possível

se houver fraude e abusos praticados pelos sócios ou administradores. Já para a teoria menor, basta apenas a insolvência da empresa para que haja a desconsideração. Não é necessário que exista desvio de finalidade ou confusão patrimonial. O simples prejuízo já autoriza a desconsideração, mesmo que os sócios ou administradores não tenham realizado qualquer ato ilícito. Para a teoria menor, o risco empresarial normal às atividades econômicas não pode ser suportado por terceiros (Corrêa, 2014, p. 16).

No âmbito do Processo do Trabalho, embora existam discussões sobre a aplicação da Teoria Maior em casos específicos, a jurisprudência majoritária e consolidada aplica a Teoria Menor. Um estudo de caso desenvolvido na Universidade Federal de Santa Catarina analisou 138 acórdãos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região e, ao apurar esses acórdãos entre os anos de 2022 a 2025, constatou que 78,3% das decisões (108 decisões) aplicam a Teoria Menor, contra 21,7% (30 acórdãos) aplicaram a Teoria Maior (Silva, 2025).

A adoção dessa teoria é fundamentada no princípio da proteção e na natureza alimentar dos créditos trabalhistas. O Tribunal Superior do Trabalho fixou entendimento de que não se aplica a Teoria Maior do Código Civil na esfera laboral, naquilo que se exige o desvio de finalidade ou confusão patrimonial, bastando a insuficiência de bens da empresa ou a dissolução irregular para autorizar a execução dos bens dos sócios, com base na analogia ao sistema protetivo do consumidor beneficiando o trabalhador:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. APLICAÇÃO DA TEORIA MENOR. DECISÃO REGIONAL FUNDAMENTADA. CONHECIMENTO E

NÃO PROVIMENTO. (...) IV. Esta Corte Superior, no que toca à desconsideração da personalidade jurídica, tem jurisprudência firmada no sentido de não se aplica na Justiça do Trabalho a teoria maior da desconsideração da personalidade jurídica (art. 50 do Código Civil), não havendo necessidade de se comprovar desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial para que se proceda a superação da personalidade, bastando a insolvência da pessoa jurídica, insuficiência de seus bens ou dissolução irregular de seu capital social para que se permita a execução dos bens do sócio, conforme previsto no art. 28, §5º, do CDC (teoria menor), aplicável à Justiça do Trabalho. V. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 5% sobre o valor da causa atualizado, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015" (Ag-AIRR- 1001121-98.2018.5.02.0401, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 24/06/2022).³

Os requisitos que são exigidos no âmbito cível, como exposto acima, não são aplicados na seara trabalhista. Não é raro encontrarmos decisões que acolhem o Incidente sem qualquer comprovação da probabilidade do direito e/ou perigo de dano ou ao resultado útil do processo, que tem como justificativa o risco de ocultação de patrimônio ou até mesmo salvaguardar o direito do obreiro.

O TST através da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-II)⁴, tem proferido decisões que reconhecem a instauração

3 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em agravo de instrumento em recurso de revista. Processo nº TST-Ag-AIRR-1001121-98.2018.5.02.0401. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 21 jun. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1554687852> Acesso em: 31 jan. 2026.

4 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Mandado de segurança. Recurso ordinário em agravo regimental. Processo nº TST-ROT-8438-29.2022.5.07.0000. Relator: Ministro Luiz José Dezena da Silva. Brasília, 31 out. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2045579132>. Acesso em: 31 jan. 2026.

do IDPJ e determinam o bloqueio de valores ou constrição patrimonial dos sócios sem que estejam presentes os requisitos da tutela provisória, sob a primazia da efetividade do crédito trabalhista.

Assim, o trabalhador, sendo a parte hipossuficiente e vulnerável da relação jurídica, é desonerado do encargo de provar a má-gestão ou fraude do devedor, garantindo-se maior efetividade à execução trabalhista.

Apesar de o TST ter entendimento consolidado, mas não sumulado, sobre a aplicação da Teoria Menor, a discussão sobre o IDPJ trata de matéria infraconstitucional. No entanto, isso não impede que recursos sobre o IDPJ cheguem ao TST, pois a admissibilidade recursal depende não apenas da violação constitucional, mas também da relevância jurídica da questão, como divergência jurisprudencial ou interpretação de norma federal. Por essa razão, apesar de alguns julgados dentro do TST discutirem o IDPJ, tal não é uma constante na instância superior.

A execução trabalhista: o crédito alimentar e a busca pela efetividade

A fase de execução trabalhista é a etapa do processo onde se busca a efetivação da sentença proferida em favor do trabalhador, visando garantir que o crédito devido seja satisfatoriamente pago. Inicia-se quando o devedor não cumpre voluntariamente a decisão judicial, o que leva o credor a buscar medidas coercitivas para assegurar o cumprimento da obrigação.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especificamente no artigo 876, a execução do título judicial, mesmo em caso de ausência de bens suficientes para penhorar, será promovida pelo juiz do trabalho, garantindo que o trabalhador tenha seu crédito efetivado.

Ela é promovida quando há descumprimento das obrigações contidas em sentença transitada em julgado, permitindo que o juiz tome medidas, como a penhora de bens do empregador, para garantir que o crédito trabalhista seja pago. Essa fase é de natureza coercitiva e ocorre após a condenação do empregador, quando o valor não é pago dentro do prazo estabelecido. O processo executivo, conforme a CLT, é regido por um procedimento simplificado (Chahaira; Jaques, 2019).

Essa busca se caracteriza de maneira singular na Justiça do Trabalho, uma vez que o artigo 2º, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a possibilidade de responsabilização solidária entre a empresa principal e suas subordinadas quando houver direção ou controle da empresa principal sobre os fatos ocorridos em qualquer uma das empresas envolvidas (Brasil, 1943). Essa disposição reflete a intenção legislativa de reforçar o vínculo entre o empregador e a empresa ou entidade a quem se presta o serviço, de modo que a dívida seja quitada, independentemente da estrutura adotada por esta última.

É importante ressaltar que o processo de execução, conforme disposto na CLT, é célere e visa dar efetividade ao direito trabalhista, especialmente considerando que muitos trabalhadores dependem do crédito para sua subsistência.

Desta forma, o crédito trabalhista é considerado um crédito de caráter alimentar devido à natureza do vínculo entre empregado e empregador, que visa à manutenção da vida e da dignidade do trabalhador. De acordo com a Constituição Federal, os créditos de natureza alimentar, como salários e benefícios trabalhistas, têm tratamento privilegiado no processo de execução. Esse caráter alimentar é reconhecido tanto pela CLT quanto pela jurisprudência, que prioriza esses créditos em relação a outras dívidas, dada a sua importância para a sobrevivência do trabalhador e sua família.

O caráter alimentar dos créditos trabalhistas assegura que, mesmo em situações de insolvência da empresa, o trabalhador tenha seus direitos garantidos. A legislação e a jurisprudência determinam que, no caso de inadimplemento, a execução será promovida de forma prioritária, com a utilização de diversos meios coercitivos para assegurar o pagamento.

A efetivação da execução trabalhista pode se dar por diversas formas, como a penhora de bens do empregador, descontos em folha de pagamento, ou até mesmo a penhora on-line de valores em contas bancárias. Além disso, o juiz pode determinar o sequestro de bens e a inclusão do nome do devedor em cadastros de inadimplentes, buscando garantir que o crédito trabalhista seja satisfeito. O objetivo é que o trabalhador tenha acesso ao crédito devido de forma rápida e eficiente (Pereira; Nascimento, 2025).

O incidente de desconconsideração da personalidade jurídica (IDPJ) é uma ferramenta essencial para a efetivação da execução trabalhista, principalmente em casos em que a empresa não possui bens suficientes para cumprir a sentença (Silva Neta; Malta, 2025).

Quando a empresa não tem patrimônio, os sócios podem ser chamados a responder pelas dívidas da empresa, o que permite que a execução continue; entretanto, o foco da execução muda, direcionando-se aos bens dos sócios. A desconconsideração da personalidade jurídica, assim, visa garantir a efetividade da execução trabalhista, mesmo quando a empresa em si não tem recursos suficientes (Fernandes, 2021).

A desconconsideração da personalidade jurídica tem um impacto significativo na execução trabalhista, pois permite que o juiz ultrapasse a limitação patrimonial da empresa e se introduza no patrimônio dos sócios – em alguns casos, podendo chegar até outras pessoas jurídicas, como dito acima. Isso é fundamental para garantir que o crédito trabalhista seja pago, especialmente em casos onde a empresa é insolvente. O

incidente de desconconsideração também assegura que o processo de execução não seja paralisado devido à falta de bens da empresa, proporcionando continuidade na busca pela efetividade do direito do trabalhador (Vieira; Moreira, 2015).

O incidente de desconconsideração da personalidade jurídica no contexto trabalhista tem mostrado grande eficácia na busca pela satisfação do crédito de natureza alimentar. A aplicação desse instituto permite que a execução do crédito trabalhista seja garantida, mesmo diante de dificuldades financeiras da empresa, estendendo a responsabilidade aos sócios. Isso é particularmente importante no caso de empresas que tentam se esquivar das obrigações trabalhistas, utilizando-se da personalidade jurídica para fraudar credores.

Considerações finais

O presente trabalho buscou explorar o Incidente de Desconconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ) dentro do contexto do Processo Trabalhista, principalmente no que diz respeito à sua aplicação durante a fase de execução trabalhista. O IDPJ enquanto instituto de grande relevância no direito brasileiro, sua extensa relevância se debruça na busca por evitar a ocorrência de fraudes contra os credores, na perspectiva de satisfazer o crédito objeto da demanda judicial.

Ao longo da análise, foram expostos os aspectos da personalidade jurídica, assim como a consequente autonomia patrimonial existente na pessoa jurídica, que tem como alvo, trazer equilíbrio nas relações negociais, expondo de maneira clara, os riscos do negócio e distinguindo a pessoa jurídica de seus sócios, fundamento importante que viabiliza a segurança jurídica.

Também se explorou os principais requisitos legais para a instauração do incidente, destacando os fundamentos que permeiam tanto

a Teoria Maior quanto a Teoria Menor, com foco na teoria que tem sido consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Além disso, a relevância da desconsideração da personalidade jurídica como um instrumento processual foi discutida à luz dos princípios que regem a justiça social no Brasil, especialmente no que tange à execução de créditos trabalhistas, que tem caráter alimentar por se tratar de verba salarial oriunda do esforço do obreiro.

O objetivo central deste trabalho foi analisar de forma objetiva como o IDPJ se insere nas execuções trabalhistas e os requisitos essenciais para sua correta aplicação. Em especial, foi importante discutir os parâmetros exigidos pela legislação e como o TST tem se posicionado sobre a matéria, principalmente após a Reforma Trabalhista de 2017.

O TST, ao adotar a Teoria Menor, tem flexibilizado a aplicação dos pressupostos que tradicionalmente exigiriam provas mais robustas de desvio de finalidade ou confusão patrimonial. Entretanto, essa flexibilização não deve ser entendida como um aval para excessos processuais, mas sim como uma medida voltada para a efetividade da tutela jurisdicional, visando garantir que os trabalhadores tenham acesso ao crédito devido, mesmo diante das dificuldades que surgem na execução das dívidas trabalhistas.

É fundamental ressaltar que, apesar da busca por uma execução mais eficiente e pela ampliação do polo passivo nos processos trabalhistas, os requisitos legais previstos no Código de Processo Civil e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) devem ser rigorosamente respeitados. A observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal não pode ser negligenciada, pois são garantias constitucionais que asseguram a legitimidade e a justiça do processo, trazendo

A aplicação do IDPJ deve, portanto, ser feita de forma criteriosa e em conformidade com os dispositivos legais que regulamentam o tema,

para evitar que se cometam excessos que possam comprometer a segurança jurídica e os direitos das partes envolvidas.

Sabe-se que a aplicação do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica no âmbito da Justiça do Trabalho deve ser bem delimitada, respeitando os limites da legislação vigente. A clareza nas linhas de aplicação do incidente é essencial para que, em sua busca pela efetividade da execução trabalhista, não se percam de vista os princípios constitucionais e a legalidade do processo. Mesmo que a execução possa, em muitas situações, não alcançar o sucesso desejado, a legalidade e o respeito aos requisitos processuais devem sempre prevalecer.

Todavia, como bem discursou o ilustríssimo Rui Barbosa “*Justiça atrasada não é Justiça, senão injustiça qualificada e manifesta*”. Por esta razão, entendemos que a Justiça do Trabalho tem o papel fundamental de garantir os direitos dos trabalhadores, devendo respeitar os ditames legais, mas na busca constante pela verdadeira efetividade e justiça dentro do tribunal.

Referências

BRASIL. *Código de Processo Civil*. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 15 jan. 2026.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Instrução Normativa nº 39/2016*. Dispõe sobre as normas do CPC aplicáveis ao Processo do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>. Acesso em 19 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Instrução Normativa n. 41. Resolução n. 221, de 21 de junho de 2018*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2501, p. 26-28, 21 jun. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/138949>. Acesso em 19 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em agravo de instrumento em recurso de revista*. Processo nº TST-AIRR-1001121-98.2018.5.02.0401. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 21 jun. 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 24 jun. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1554687852>. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Mandado de segurança. Recurso ordinário em agravo regimental*. Processo nº TST-ROT-8438-29.2022.5.07.0000. Relator: Ministro Luiz José Dezena da Silva. Brasília, 31 out. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2045579132>. Acesso em: 31 jan. 2026.

CHAHAIRA, Bruno Valverde; JAQUES, Abner da Silva. O incidente da desconsideração da personalidade jurídica e sua aplicação em execuções trabalhistas. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia*, v. 29, n. 1, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/32529>. Acesso em 19 jan. 2026.

CORRÊA, Adriana de Paiva. Responsabilidade civil dos sócios por dano ambiental. In: PERES, Tatiana Bonatti (Org.). *Temas relevantes de direito empresarial*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014. p. 20-41. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103879/viegas_claudia_incidente_desconsideracao.pdf?sequence=1. Acesso em 19 jan. 2026.

DUTRA, Larissa Cavalcanti da Rocha. Aspectos dogmáticos do incidente de desconsideração da personalidade jurídica: uma análise preliminar da aplicação prática do incidente. *Revista jurídica da Seção Judiciária de Pernambuco*, n. 11, p. 119-154, 2020. Disponível em: <https://revista.jfpe.jus.br/index.php/RJSJPE/article/view/266>. Acesso em 21 jan. 2026.

FERNANDES, Jed Gabriel Amichetti. *A desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho*. 2021. Artigo Científico (Especialização em Direito Processual Civil) – Faculdade de Direito, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2021. Disponível em: https://www.academia.edu/144329456/A_DESCONSIDERA%C3%87%C3%83O_DA_PERSONALIDADE_JUR%C3%8DDICA_NO_PROCESSO_DO_TRABALHO.

HIBNER, Davi Amaral; SILVESTRE, Gilberto Fanoetti. Questões controvertidas sobre o “incidente” de desconsideração da personalidade da pessoa jurídica no Código de Processo Civil de 2015. *Revista de processo*, v. 44, n. 289, p. 71-104, mar. 2019. Disponível em: [https://www.academia.edu/42015976/Questões controvertidas sobre o incidente de desconsideração da personalidade da pessoa jurídica no Código de Processo Civil de 2015](https://www.academia.edu/42015976/Quest%C3%B5es_controvertidas_sobre_o_incidente_de_desconsidera%C3%A7%C3%A3o_da_personalidade_da_pessoa_jur%C3%ADdica_no_C%C3%B3digo_de_Proc%C3%A9sso_Civil_de_2015). Acesso em 22 jan. 2026.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. *Novo Código de Processo Civil comentado*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

PARENTONI, Leonardo. *O incidente de desconsideração da personalidade jurídica no CPC/2015*. Porto Alegre, RS: Fi, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/server/api/core/bitstreams/91e8a9df-ef00-4c66-9965-5fe47b0c4a02/content>. Acesso em: 2 jan. 2026.

PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: RT, 2020.

PEREIRA, Lucas Willott; NASCIMENTO, Juliana Oliveira Eiró do. A competência da justiça do trabalho para processar e julgar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica de empresas em recuperação judicial: uma análise do Tema 26 do TST. *Revista direito, políticas públicas e desenvolvimento na Amazônia*, v. 6, n. 2, p. 120-146, jul./dez. 2025. Disponível em: https://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/pt_BR/issue/view/16/25. Acesso em: 26 jan. 2026.

SILVA NETA, Elenita Araújo e; MALTA, Fabiana de Moura Cabral. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica frente à Lei nº. 13.874/19: os possíveis efeitos advindos do novo conceito de “desvio

de finalidade” na atividade empresarial. *Diálogos possíveis*, v. 24, n. 1, p. 53-71, jan./jun. 2025. Disponível em: <https://revista.grupofaveni.com.br/index.php/dialogospossiveis/article/view/1657>. Acesso em 26 jan. 2026.

SILVA, Matheus Marquelez da. *A exegese do incidente de desconsideração da personalidade jurídica na execução trabalhista à luz do princípio da proteção: uma análise jurisprudencial*. 2025. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/267044>. Acesso em 21 jan. 2026.

SOUSA, Ana Luiza Andrade de; TUPINAMBÁ, Carolina. A desconsideração da personalidade jurídica de sociedades anônimas: uma análise acerca da necessária aplicação da teoria maior na justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 57-74, jan./mar. 2025. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/249776>. Acesso em: 21 jan. 2026.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de et al. *Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; MOREIRA, Samantha Caroline Ferreira. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica do novo CPC e seus impactos no processo do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 62, n. 92, p. 213-235, jul./dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103879>. Acesso em 2 jan. 2026.

21

QUANDO O TEMPO DEFINE A IGUALDADE: DISCRIMINAÇÃO CONTRA FAMÍLIAS LÉSBICAS PELO STF E PELO BRASIL SOB O CONTROLE INTERAMERICANO

Renata Nóbrega

Mulher, branca, cisgênero, lésbica, neta, mãe e Juíza Titular da Vara do Trabalho de Belo Jardim do TRT da 6ª Região. Integra o Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do TRT6 e é uma das gestoras nacionais do Programa Nacional de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade (CSJT/TST). Participou do Grupo de Trabalho do TST/CSJT responsável pela elaboração do Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva na Justiça do Trabalho. Faz parte da Comissão de Estudos relativos a questões de gênero no direito internacional, no direito brasileiro, na sociedade e na magistratura da ENAMAT Integra a Associação de Juizes e Juizas para Democracia - AJD, a Comissão LGBTQIAPN+ da ANAMATRA. Está na Comissão de Estudos sobre questões de gênero da ENAMAT. Compõe o Fórum Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+ do CNJ.

Texto originalmente publicado em. ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (Brasil) (coord.). Direito do trabalho como direito humano: análise de casos da Corte Interamericana sob a perspectiva de raça e gênero. Brasília, DF: Enamat, 2025, acessível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/257583/2025_enamat_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Introdução

A configuração contemporânea das famílias brasileiras desafia constantemente o ordenamento jurídico a superar paradigmas heteronormativos historicamente consolidados. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário 1.211.446 sob o regime de repercussão geral (Tema 1072), estabeleceu orientação segundo a qual, em famílias compostas por duas mães, apenas uma teria direito à licença-maternidade integral, cabendo à outra o período equivalente à licença-paternidade.¹ Tal decisão, posteriormente reproduzida pelo Conselho Nacional de Justiça através da Resolução n.º 556/2024,² irradiou efeitos práticos imediatos sobre servidoras do Poder Judiciário e passou a influenciar a interpretação das relações de emprego no setor privado.

O presente artigo defende que a tese fixada pelo STF configura violação aos parâmetros convencionais estabelecidos pela Convenção Americana de Direitos Humanos e interpretados pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. Argumenta-se que o suposto conflito entre sustentabilidade atuarial do sistema previdenciário e proteção antidiscriminatória às famílias lésbicas constitui, em essência, um falso dilema, sendo plenamente possível compatibilizar proteção social, igualdade material e segurança financeira do sistema sem negar o reconhecimento pleno da dupla maternidade.

A análise proposta se estrutura em três dimensões complementares: em primeiro lugar, examinam-se os efeitos internos da tese do Tema 1072 e sua recepção administrativa pelo CNJ; em seguida, apresentam-se os parâmetros internacionais de igualdade, não discriminação e proteção da família estabelecidos pela jurisprudência interamericana aplicáveis às famílias LGBTQIA+; por fim, delinham-se caminhos práticos de compa-

1 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 1.211.446/DF (Tema 1072)*. Rel. Min. Luiz Fux. Julgado em 13 mar. 2024.

2 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n.º 556, de 2024*. Dispõe sobre licenças no âmbito do Poder Judiciário.

tibilização institucional através do exercício do controle de convencionalidade, com especial atenção aos processos trabalhistas e à aplicação do Protocolo de Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.³

2 A decisão do STF no Tema 1072: contexto, fundamentação e críticas

O julgamento do Tema 1072 pelo Supremo Tribunal Federal constituiu-se em evidência paradigmática não apenas pelo conteúdo da decisão, mas também pelo processo que o precedeu. A afetação sob repercussão geral ocorreu com reduzida participação de movimentos sociais, coletivos de mães lésbicas e organizações especializadas em direitos LGBTQIA+, circunstância que surpreendeu parcela significativa das pessoas diretamente afetadas e afastou a possibilidade concreta de escuta das experiências concretas de cuidado partilhadas em famílias homoafetivas.⁴

A tese vencedora, ao estabelecer que apenas uma das mães teria direito à licença-maternidade integral, reconstituiu artificialmente o binômio heteronormativo mãe/pai para situações de dupla maternidade, reduzindo a mãe não gestante à posição funcional equivalente a de um “pai” para fins de afastamento do trabalho. Esse enquadramento, na re-

3 BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho; Tribunal Superior do Trabalho. Protocolo de atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva. In: BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho; Tribunal Superior do Trabalho. *Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho*. Araucária, PR: Impressoart, 2024. p. 1-214. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7-a74e-bf607baf22ce?t=1724100057072>.

4 VALENGA, Daniela. Decisão do STF sobre licença em dupla maternidade é classificada como ‘violência simbólica’: enquanto uma das mães terá direito aos 120 dias da licença-maternidade, a outra terá direito a tempo análogo ao da licença-paternidade, de cinco dias. Portal Catarinas, 14 mar. 2024. Disponível em: <https://catarinas.info/decisao-do-stf-sobre-licenca-em-dupla-maternidade-e-classificada-como-violencia-simbolica/>. Acesso em: 20 jul. 2025.

percussão da decisão, foi qualificado por organizações da sociedade civil e coletivos de mães lésbicas como uma forma de violência simbólica, por invisibilizar a maternidade plena da mãe não gestante, desconsiderando inclusive contextos de amamentação induzida e de divisão igualitária dos cuidados com a criança.⁵

A decisão impôs às famílias compostas por duas mães uma escolha artificial e discriminatória: determinar quem será reconhecida como “a mãe” com direito à licença integral e quem assumirá o papel residual e funcionalmente masculinizado de “pai”, com direito apenas ao curto período de afastamento. Elas, diante do desafio de significar uma unidade familiar minoritária na sociedade em que vivem, apesar de terem a missão de transmitir à criança que ambas são mães, precisariam, já de partida, definir quem fica mais tempo com a criança e, com isso, decidir quem será mais mãe. Tal estrutura ignora deliberadamente a realidade vivenciada por essas famílias e reintroduz, através de um precedente dotado de força vinculante, um modelo heteronormativo baseado em papéis rígidos de gênero que o próprio STF havia superado em decisões anteriores que trataram do reconhecimento das uniões homoafetivas.

É importante destacar que, antes mesmo do julgamento do Tema 1072, decisões em instâncias inferiores caminhavam em sentidos variados, mas muitas delas reconheciam o direito à licença-maternidade para ambas as mães em hipóteses concretas, considerando fundamentalmente o melhor interesse da criança, a proteção ao aleitamento materno e o princípio da igualdade entre as genitoras. A tese fixada pelo STF funcionou, portanto, como um retrocesso jurisprudencial, freando soluções protetivas que vinham se consolidando progressivamente no cotidiano judiciário brasileiro. Desde já, importa destacar que a medida primária de isonomia nas famílias com dupla maternidade é temporal: igualdade de reconhecimento só se consolida se houver igualdade de tempo de cuidado no início da vida. Essa chave temporal — já incorporada nas diretrizes do

5 FIGUEIREDO, Ivanilda. A (de)limitação do direito à licença maternidade da mãe lésbica não gestante. Brasília: DF, 2024. E-book.

Protocolo do CSJT — será retomada adiante como parâmetro de leitura antidiscriminatória.

Os votos vencidos no julgamento, proferidos pelos Ministros Alexandre de Moraes, Cármen Lúcia e Dias Toffoli, defenderam o reconhecimento da licença-maternidade integral para ambas as mães, fundamentando-se na coerência com o reconhecimento constitucional das famílias homoafetivas e na proteção prioritária do interesse da criança. Essa divergência revela a existência de duas matrizes interpretativas distintas: uma centrada na igualdade material e atenta à realidade do cuidado compartilhado, e outra que, embora reconheça formalmente a dupla maternidade, preserva a lógica binária heteronormativa como eixo de distribuição do tempo de afastamento laboral.

3 Controle de convencionalidade: dever normativo, limites práticos em face da repercussão geral e reforço da via interamericana.

O controle de convencionalidade é dever de todas as instâncias judiciais, tomando a Convenção Americana e a interpretação da Corte IDH como parâmetro de validade e interpretação do direito interno. Essa orientação — inaugurada no caso *Almonacid Arellano* e reiterada em decisões posteriores — impõe atuação oficiosa, interpretação conforme e, quando necessário, afastamento de normas ou práticas incompatíveis com os parâmetros convencionais.

Todavia, a eficácia prática desse controle é reduzida quando se confronta com tese em repercussão geral do STF e com sua operacionalização administrativa (Resolução CNJ n.º 556/2024). A vinculação obrigatória desses atos cria um padrão decisório para toda a jurisdição, convertendo o debate em violação estrutural e continuada. Nesse ambiente, decisões contramajoritárias pontuais se tornam residuais e vulneráveis

à revogação pelas instâncias superiores, o que inviabiliza a correção doméstica sistemática da lesão.

Assim, o controle de convencionalidade conserva sua função hermenêutica (ex.: leitura conforme e proteção a casos não cobertos pelo precedente), mas não fornece via realista de superação do Tema 1072 em termos gerais. Essa ineficácia prática reforça a justificativa de acionamento do Sistema Interamericano — inclusive quanto à exceção de esgotamento de recursos internos — diante de um precedente vinculante que institucionaliza tratamento discriminatório contra famílias de dupla maternidade. Nessa moldura, a responsabilidade internacional do Estado emerge não apesar, mas em virtude da força vinculante do precedente e de seus efeitos automáticos e abrangentes.

Esse diagnóstico dialoga com a própria lógica temporal da lesão: enquanto a orientação vinculante permanecer, cada aplicação do Tema 1072 renova a violação — inclusive porque obriga famílias lésbicas a uma escolha artificial sobre quem será ‘mais mãe’ em termos de tempo de cuidado inicial, perpetuando o modelo heteronormativo que o sistema interamericano repele.

O controle de convencionalidade constitui mecanismo fundamental do Sistema Interamericano de Direitos Humanos para garantir a efetividade dos direitos consagrados na Convenção Americana. Desde o paradigmático caso *Almonacid Arellano e outros vs. Chile*, julgado em 2006, a Corte Interamericana estabeleceu que juízas e juizes de todos os níveis hierárquicos devem exercer, *ex officio*, o controle de convencionalidade em face de normas e práticas internas, adotando como parâmetro não apenas o texto da Convenção Americana, mas também a interpretação que dela faz a Corte IDH através de sua jurisprudência.⁶

6 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Almonacid Arellano e outros vs. Chile*. Sentença de 26 set. 2006, § 124.

Este dever de controle não se suspende diante de precedentes nacionais, ainda que dotados de repercussão geral. Quando houver incompatibilidade entre uma decisão interna e os parâmetros convencionais, o órgão julgador deve preferir a interpretação conforme à Convenção ou, quando isso não for possível, afastar a aplicação concreta do precedente interno, sempre com a devida fundamentação que explicita as razões jurídicas para tal afastamento.

O controle de convencionalidade opera em dupla dimensão. Na dimensão internacional, atos jurisdicionais incompatíveis com a Convenção Americana podem gerar responsabilidade internacional do Estado brasileiro perante o Sistema Interamericano. Na dimensão doméstica, a autoridade judicial tem o dever de harmonizar a interpretação e aplicação do direito interno com os parâmetros estabelecidos pela jurisprudência interamericana. Não se trata, portanto, de estabelecer uma hierarquia entre cortes ou de questionar a soberania nacional, mas sim de garantir o cumprimento dos compromissos internacionais assumidos soberanamente pelo Brasil ao ratificar a Convenção Americana e reconhecer a jurisdição contenciosa da Corte IDH.

A aplicação do controle de convencionalidade no contexto brasileiro ganha especial relevância diante da natureza dos direitos em discussão. Quando se trata de direitos de grupos historicamente vulnerabilizados, como as famílias LGBTQIA+, o dever de proteção se intensifica, exigindo dos órgãos jurisdicionais uma postura proativa na garantia da igualdade material e na eliminação de discriminações estruturais.

Todavia, como já dito, no caso concreto em análise, o controle permanecerá sob os efeitos da repercussão geral da decisão, de modo a ensejar padrão decisório fora desse debate e, por conseguinte, perpetuando a violação estrutural e continuada ocasionada pela decisão, inviabilizando, repita-se, a correção doméstica sistemática da lesão.

4 A jurisprudência da Corte Interamericana sobre famílias LGBTQIA+ e não discriminação

A Corte Interamericana de Direitos Humanos desenvolveu, ao longo das últimas décadas, jurisprudência sobre os direitos das pessoas LGBTQIA+ e suas famílias, estabelecendo parâmetros de proteção contra a discriminação baseada em orientação sexual e identidade de gênero. Essa construção jurisprudencial oferece elementos fundamentais para avaliar a conformidade da decisão do STF com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

O caso *Atala Riffo e filhas vs. Chile*, julgado em 2012, representa um marco nessa evolução. Karen Atala, juíza chilena e mãe de três meninas, perdeu a guarda de suas filhas em razão de viver uma relação homoafetiva. A Corte IDH concluiu que a decisão dos tribunais chilenos se baseou em estereótipos e preconceitos relacionados à orientação sexual da mãe, e não em evidências concretas sobre o melhor interesse das crianças. Em sua sentença, a Corte estabeleceu princípio fundamental: “nenhuma norma, decisão ou prática de direito interno pode diminuir ou restringir, de modo algum, os direitos de uma pessoa a partir de sua orientação sexual”⁷.

Este precedente estabeleceu diretrizes operativas para a análise de casos envolvendo famílias homoafetivas. De início, vedou-se o uso de argumentos abstratos ou estereotipados que associem famílias homoafetivas a riscos para crianças. Além disso, estabeleceu-se a necessidade de avaliação empírica e individualizada de cada situação familiar. Por fim, proibiu-se explicitamente o uso de estereótipos na valoração da prova e na fundamentação das decisões judiciais.

No caso *Duque vs. Colômbia*, decidido em 2016, a Corte avançou na proteção dos direitos econômicos e sociais das pessoas LGB-

7 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Atala Riffo e filhas vs. Chile*. Sentença de 24 fev. 2012, § 91.

TQIA+. Ángel Alberto Duque foi impedido de receber pensão por morte de seu companheiro falecido em razão de sua orientação sexual. A Corte IDH reconheceu que a exclusão de casais do mesmo sexo dos benefícios previdenciários constitui discriminação vedada pela Convenção Americana, estabelecendo que os benefícios sociais não podem replicar discriminações estruturais nem negar proteção econômica às famílias homoafetivas.⁸

A Opinião Consultiva n.º 24/2017 consolidou e sistematizou os avanços jurisprudenciais, declarando expressamente que a Convenção Americana não protege um único modelo de família. A Corte estabeleceu que os Estados têm o dever positivo de reconhecer, sem discriminação, todos os direitos que derivam dos vínculos familiares entre pessoas do mesmo sexo, incluindo direitos patrimoniais, previdenciários e de proteção social. Determinou ainda a necessidade de adoção de mecanismos céleres para o reconhecimento da identidade de gênero e de adequação normativa que garanta efetividade às proteções familiares.⁹

Os casos *Azul Rojas Marín e outra vs. Peru* (2020) e *Vicky Hernández e outras vs. Honduras* (2021), embora não versem especificamente sobre configurações familiares, estabeleceram parâmetros transversais para a análise da questão. Essas decisões consolidaram o reconhecimento dos contextos de violência estrutural contra pessoas LGBTI, reforçaram a proibição absoluta de discriminação e estabeleceram o dever estatal reforçado de investigar, punir e reparar violações de direitos. Ademais, determinaram a necessidade de adoção de medidas concretas, incluindo

8 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Duque vs. Colômbia*. Sentença de 26 fev. 2016, §§ 104-110.

9 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Opinião Consultiva n.º 24/2017: Identidade de gênero, igualdade e não discriminação a casais do mesmo sexo. 24 nov. 2017, §§ 218-228.

elaboração de protocolos, formação de agentes públicos e coleta sistemática de dados desagregados.¹⁰

Mais recentemente, o caso *Olivera Fuentes vs. Peru* (2023) expandiu o alcance da proteção antidiscriminatória ao responsabilizar o Estado por discriminação praticada por particulares em relações de consumo. A Corte reafirmou o dever estatal de prevenir, punir e reparar discriminações baseadas em orientação sexual, estabelecendo que esse dever se projeta inclusive para as relações privadas reguladas pelo Estado, como as relações de trabalho.¹¹

5 A Incompatibilidade entre a tese do Tema 1072 e os parâmetros convencionais

A análise da decisão do STF à luz da jurisprudência interamericana revela múltiplas incompatibilidades com os parâmetros estabelecidos pela Convenção Americana de Direitos Humanos. A limitação da licença-maternidade integral a apenas uma das mães, com a consequente redução da outra ao período equivalente à licença-paternidade, contraria frontalmente três pilares fundamentais do sistema de proteção interamericano. A distinção produzida pela tese do Tema 1072 se corporifica sobretudo no tempo desigualmente atribuído ao cuidado inicial, que é o eixo material da isonomia na dupla maternidade.

Viola, já de partida, o princípio da não discriminação consagrado no artigo 1.1 da Convenção Americana, ao estabelecer distinção injustificada baseada exclusivamente na configuração familiar homoafetiva. A decisão cria uma categoria diferenciada de maternidade – uma

10 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Azul Rojas Marín e outra vs. Peru*. Sentença de 12 mar. 2020; *Vicky Hernández e outras vs. Honduras*. Sentença de 26 mar. 2021.

11 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Olivera Fuentes vs. Peru*. Sentença de 2023, §§ 87-95.

maternidade de segunda classe – aplicável apenas a casais de mulheres, sem que exista qualquer justificativa razoável ou proporcional para tal diferenciação.

De igual modo, afronta à proteção da família garantida pelo artigo 17 da Convenção, pois não reconhece a dupla maternidade como arranjo familiar merecedor de proteção integral. Ao impor artificialmente a lógica heteronormativa do binômio mãe/pai a famílias que não se estruturam dessa forma, a decisão nega reconhecimento jurídico pleno à realidade dessas famílias, comprometendo sua dignidade e seus direitos.

Ademais, viola o princípio da igualdade perante a lei estabelecido no artigo 24 da Convenção Americana, ao criar uma assimetria que afeta exclusivamente casais de mulheres. Enquanto casais heterossexuais têm acesso automático aos períodos diferenciados de licença-maternidade e paternidade, casais de mulheres são forçados a uma escolha artificial que não corresponde à sua realidade familiar.

A incompatibilidade torna-se ainda mais evidente quando se considera que a Corte IDH, na Opinião Consultiva 24/2017, estabeleceu expressamente que os Estados devem garantir todos os direitos derivados dos vínculos familiares sem discriminação por orientação sexual. A imposição de um modelo que reconhece apenas parcialmente a maternidade de uma das mães constitui precisamente o tipo de restrição discriminatória que a Convenção proíbe.

6 O Protocolo do CSJT como instrumento de interpretação antidiscriminatória

O Protocolo de Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, elaborado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho, representa avanço significativo na incorporação de perspectivas de di-

reitos humanos na jurisdição trabalhista brasileira.¹² Fruto de iniciativa institucional alinhada à Agenda 2030 e aos programas de equidade, o Protocolo foi concebido para oferecer ferramentas práticas que permitam aos magistrados trabalhistas identificar e combater discriminações estruturais nas relações de trabalho.

O capítulo dedicado a “Gênero e sexualidade” do Protocolo estabelece conceitos fundamentais, distinguindo entre sexo biológico, identidade de gênero e orientação sexual, rejeitando expressamente essencialismos e reconhecendo a diversidade de identidades existentes na sociedade brasileira. O documento incorpora o precedente do STF sobre autodeterminação de identidade de gênero (ADI 4.275/DF) e reforça a necessidade de utilização de linguagem inclusiva e de condução processual livre de estereótipos.

Particularmente relevante para a análise da dupla maternidade é a orientação do Protocolo no sentido de que os julgadores devem estar atentos às discriminações indiretas, aquelas que, embora aparentemente neutras, produzem efeitos desproporcionalmente negativos sobre grupos vulnerabilizados. A aplicação mecânica da tese do Tema 1072, ao impor a lógica heteronormativa a famílias lésbicas, configura precisamente esse tipo de discriminação indireta que o Protocolo visa destacar ao exame de lentes desprovidas dos vieses do senso comum. Nessa direção, o Protocolo autoriza leitura que recuse a importação automática do binômio mãe/pai e privilegie a igualdade temporal de cuidado como condição para a igualdade de reconhecimento.

O documento também recupera a jurisprudência da Corte IDH em casos envolvendo o Brasil, demonstrando como desigualdades estruturais atingem, com recortes interseccionais de gênero, raça e classe,

12 BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho; Tribunal Superior do Trabalho. *Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho*: Protocolo de Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva. Araucária: Impressoart, 2024. p. 45-62.

populações historicamente marginalizadas. Essa perspectiva interseccional é fundamental para compreender como a negação da dupla licença-maternidade afeta de forma particularmente grave mulheres lésbicas trabalhadoras, especialmente aquelas em situação de maior vulnerabilidade socioeconômica.

Aplicado especificamente à questão da dupla maternidade, a leitura do Protocolo conduz ao reconhecimento da dupla maternidade como dado fático-jurídico relevante para a distribuição equitativa do tempo de cuidado, à recusa da importação automática do modelo heteronormativo mãe/pai, à prioridade absoluta ao melhor interesse da criança e à saúde das trabalhadoras, e à leitura das normas internas em conformidade com a Convenção Americana. Essas diretrizes oferecem às pessoas que atuam na aplicação das normas, em especial magistrados e magistradas trabalhistas, ferramentas concretas para exercer o controle de convencionalidade em casos envolvendo dupla maternidade, permitindo a construção de soluções que respeitem tanto os direitos fundamentais das trabalhadoras quanto o melhor interesse das crianças envolvidas.

7 O falso dilema previdenciário e suas implicações extremas

A justificativa atuarial apresentada pelo STF para restringir a licença-maternidade em casos de dupla maternidade não apenas carece de fundamentação técnica sólida, mas revela uma contradição lógica que expõe a verdadeira natureza discriminatória da decisão. O argumento de sustentabilidade financeira do sistema previdenciário desmorona quando confrontado com as próprias premissas do cálculo atuarial e com as consequências práticas da tese fixada.

É fundamental compreender que os modelos atuariais da previdência social já incorporam as mulheres como grupo de risco para concessão de licença-maternidade, independentemente de sua orienta-

ção sexual ou configuração familiar. Quando duas mulheres seguradas constituem família, ambas já foram previamente consideradas nos cálculos atuariais como potenciais beneficiárias. O sistema previdenciário não distingue, em sua base de cálculo de risco, mulheres, sejam cisgênero sejam transgênero, entre heterossexuais e lésbicas – todas são igualmente mulheres e, se assim se identificam, estão contabilizadas para o sistema como possíveis usuárias do benefício do salário-maternidade.¹³ O tempo e o gasto previstos para elas não é de pai, e sim de mãe.

Mais revelador ainda é considerar as implicações lógicas extremas da decisão. Se interpretada de forma verdadeiramente progressista e ampliadora de direitos, a tese do STF conduziria necessariamente ao reconhecimento de que toda pessoa não gestante – incluindo homens pais em relacionamentos heterossexuais – teria direito à licença-maternidade integral sempre que a pessoa gestante não fosse segurada da previdência. Afinal, se o fundamento é garantir que ao menos uma pessoa tenha tempo integral para cuidar da criança, essa lógica não poderia discriminar com base no gênero da pessoa não gestante.

Tal interpretação exporia o absurdo do argumento atuarial: conceder licença-maternidade integral a todos os pais cujas pessoas companheiras não são seguradas representaria um impacto financeiro exponencialmente maior do que reconhecer o direito de ambas as mães em famílias lésbicas – estas últimas representando parcela estatisticamente pequena e já considerada no universo de risco. O Estado brasileiro estaria, assim, disposto a arcar com o custo social de universalizar a licença-maternidade para pessoas não gestantes sempre que a pessoa gestante dela não gozasse, todavia, frise-se, isso significando a perpetuação da discriminação contra famílias compostas por duas mães.

13 INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO PREVIDENCIÁRIO. *Nota Técnica 05/2024*: Tema 1072/STF e o direito à licença-maternidade à mãe não gestante. Brasília: IBDP, 2024.

A realidade é que nenhuma interpretação da decisão escapa à violação de direitos fundamentais, em especial o direito e o dever – para com a criança – de dar tempo igual a pessoas iguais na constituição subjetiva e material daquela unidade familiar. Mesmo a leitura mais “progressista” – que estenderia o benefício integral a todas as pessoas não gestantes – ainda violaria o direito de uma das mães em famílias lésbicas, forçando-as a escolher artificialmente quem será reconhecida como “a mãe” e quem terá designado o papel funcional de “pai”. Essa escolha forçada constitui, em si mesma, uma violência simbólica e jurídica que desconsidera a realidade dessas famílias.

O verdadeiro dilema não é atuarial, mas ideológico: trata-se da recusa em reconhecer plenamente a dupla maternidade como configuração familiar legítima e merecedora de proteção integral. A previdência social possui mecanismos estabelecidos para lidar com a concessão de benefícios a mulheres, e a tentativa de criar uma exceção discriminatória baseada na orientação sexual revela que o problema nunca foi financeiro, mas sim de reconhecimento da dignidade e dos direitos das famílias lésbicas.

8 Perspectivas de responsabilização internacional: a força de vinculação da repercussão geral

A exposição do Brasil à responsabilização internacional pela manutenção da tese discriminatória do Tema 1072 apresenta características particulares que a tornam especialmente grave perante o Sistema Interamericano de Direitos Humanos. Embora se reconheça que a jurisprudência consolidada da Corte IDH tradicionalmente exige vítimas individualizadas na via contenciosa - não admitindo *actio popularis* conforme estabelecido em casos como *Parque Natural Metropolitano vs. Panamá* - sustentamos que o presente caso oferece bases excepcionais tanto para a via consultiva quanto para a admissibilidade contenciosa com vítimas concretas.

Na esfera consultiva, a Corte IDH já demonstrou disposição para examinar “em abstrato” marcos normativos discriminatórios. As Opiniões Consultivas OC-14/94, OC-5/85 e OC-18/03 estabeleceram que a mera expedição de lei manifestamente contrária à Convenção constitui violação, especialmente quando estabelece discriminação sistemática. A OC-24/17 reforçou que o controle de convencionalidade pode ser exercido preventivamente na função consultiva. O Tema 1072, por sua natureza vinculante e seu alcance nacional, configura precisamente o tipo de marco normativo-jurisprudencial passível de questionamento através de solicitação de opinião consultiva, seja pelo Estado brasileiro, seja por outros órgãos legitimados.

Paralelamente, mesmo na via contenciosa individual, o caso apresenta características distintivas que podem viabilizar sua admissibilidade. O caráter vinculante da decisão em repercussão geral não apenas facilita a identificação de vítimas concretas - todas as famílias de dupla maternidade automaticamente afetadas pela tese - como também cria uma situação de violação continuada e sistemática. Cada aplicação do Tema 1072 gera nova vítima individualizada, cumprindo os requisitos processuais do Sistema Interamericano enquanto evidencia o padrão discriminatório institucionalizado.

É fundamental destacar que estamos diante de população particularmente vulnerável - famílias homoafetivas de mulheres com filhos - cuja proteção constitui prioridade no Sistema Interamericano. A Resolução CNJ n.º 556/2024, ao operacionalizar administrativamente a tese para todo o Poder Judiciário, amplifica tanto o número de vítimas concretas quanto a gravidade da violação sistemática. Não se trata de decisões isoladas ou jurisprudência dispersa, mas de política institucionalizada que automaticamente nega direitos fundamentais a um grupo populacional específico e identificável.

Para fins de admissibilidade perante a Comissão Interamericana, o esgotamento de recursos internos pode ser demonstrado pela própria

inviabilidade de buscar decisão diversa diante de tese com repercussão geral. O precedente vinculante cria situação jurídica em que o insucesso recursal é predeterminado, configurando a exceção prevista no artigo 46.2 da Convenção Americana. Essa impossibilidade jurídica de obter reparação interna justifica tanto o acionamento direto do Sistema Interamericano quanto reforça a gravidade da violação institucional.

Ademais, considerando que o princípio da igualdade e não discriminação constitui norma de *jus cogens* conforme estabelecido na OC-18/03, a manutenção de precedente vinculante que institucionaliza tratamento discriminatório transcende a questão processual de vítimas individualizadas. A violação de norma imperativa do direito internacional, especialmente quando afeta grupo vulnerável através de mecanismo judicial vinculante, demanda, em princípio, resposta do Sistema Interamericano em qualquer de suas vias disponíveis.

O caso *Luiza Melinho vs. Brasil*¹⁴ estabelece precedente procedural relevante, demonstrando a receptividade do Sistema Interamericano a questões envolvendo discriminação estrutural contra pessoas LGBTQIA+ no Brasil, mesmo quando originadas de decisões judiciais com efeitos amplos. A tramitação exitosa desse caso sugere que o questionamento do Tema 1072, seja pela via consultiva ou contenciosa com vítimas específicas, encontraria ambiente favorável para análise substantiva.

Portanto, a responsabilização internacional do Brasil não se vê obstaculizada pelas características processuais do Sistema Interamericano. Ao contrário, a natureza vinculante do Tema 1072, seu impacto direto sobre população vulnerável identificável e a institucionalização da discriminação através de mecanismo judicial de aplicação obrigatória criam cenário que viabiliza tanto a consulta preventiva quanto a apresentação de casos individuais com repercussão coletiva, evidenciando que o Estado brasileiro estabeleceu, através de seu tribunal constitucional máximo,

14 COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Relatório n.º 123/20. Caso 13.637. Mérito. Luiza Melinho. Brasil*. 28 de setembro de 2020.

orientação que viola sistematicamente os artigos 1.1, 17 e 24 da Convenção Americana.

9 Conclusão

A análise desenvolvida ao longo deste artigo demonstra que a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1072 e sua reprodução administrativa através da Resolução CNJ n.º 556/2024 afrontam os parâmetros estabelecidos pela Convenção Americana de Direitos Humanos e consolidados pela jurisprudência da Corte Interamericana. A negação da proteção integral às famílias compostas por duas mães constitui discriminação baseada em orientação sexual, vedada pelo direito internacional dos direitos humanos.

O argumento atuarial utilizado para justificar a restrição se revela tecnicamente inconsistente, uma vez que as mulheres já são consideradas nos cálculos de risco previdenciário independentemente de sua orientação sexual ou configuração familiar. A verdadeira questão não é financeira, mas sim de reconhecimento da dignidade e dos direitos das famílias lésbicas, que não podem ser forçadas a se enquadrar em modelos heteronormativos que não correspondem à sua realidade.

Há, contudo, uma dimensão fundamental que transcende os aspectos jurídicos e atuariais: o impacto devastador dessa decisão na constituição psíquica e simbólica das crianças nascidas em famílias de dupla maternidade. A medida de isonomia na construção de uma unidade familiar com duas mães é, essencialmente, temporal. Para que uma criança se constitua reconhecendo duas figuras maternas em posição de igualdade simbólica, ambas precisam estar igualmente presentes desde os primeiros momentos de vida. O tempo é o elemento fundamental através do qual a criança constrói seus vínculos primordiais e estabelece o lugar simbólico de cada figura parental. Não haverá relação de concorrência entre as mães, mas relação singular de cada uma delas com a criança e a

primeira medida de isonomia que o Estado brasileiro deve garantir é o tempo igual para ambas.

Quando o Estado impõe que uma das mães tenha apenas cinco ou vinte dias de licença enquanto a outra tem cento e vinte dias, estabelece-se, desde o nascimento, uma hierarquia artificial que marca profundamente a constituição psíquica dessa criança. A mãe com menor tempo de licença é forçadamente posicionada como figura diferente, não pela dinâmica familiar escolhida, mas por imposição discriminatória. Nenhuma família que se pretende constituída de duas mães deveria começar com tamanha disparidade temporal, pois isso compromete a própria possibilidade de construção de vínculos equitativos.

Veja-se que em casos de dois pais, quando um deles acessou o direito ao tempo legal de mãe, isso se deu historicamente por analogia de ampliação de direitos, na medida em que não há na doutrina e na jurisprudência constitucional aplicação do instituto da analogia para restrição de direitos.

Essa violência simbólica é particularmente cruel porque atinge não apenas as mães, mas principalmente a criança, que tem seu direito fundamental de ser cuidada igualmente por suas duas mães negado desde o nascimento. A decisão do STF, ao impor o modelo heteronormativo, nega à criança nascida em família lésbica o direito de crescer com duas mães em pé de igualdade, forçando sobre ela uma estrutura familiar que não corresponde à sua realidade e comprometendo seu desenvolvimento em um ambiente familiar harmonioso e igualitário.

O controle de convencionalidade poderia emergir como instrumento fundamental para corrigir essa distorção no plano doméstico. Todavia, mesmo que se tenha por base a jurisprudência interamericana e o Protocolo do CSJT, é a aplicação do Tema 1072 fora do espectro do controle de convencionalidade que se sobrepõe no sistema judicial brasileiro,

dada a repercussão geral fixada, esvaziando, com isso, as eventuais ferreamentas jurídicas de controle e tutela efetiva às famílias discriminadas.

A possibilidade concreta de responsabilização internacional do Brasil no momento atual, demonstrada através da análise dos procedimentos disponíveis no Sistema Interamericano, deveria servir como catalisador para a revisão urgente da posição discriminatória adotada. O caso *Luiza Melinho* e outros precedentes demonstram que o Brasil já está sob escrutínio internacional por suas políticas discriminatórias contra pessoas LGBTQIA+, e a manutenção da tese do Tema 1072 apenas agrava essa situação.

A coerência do sistema jurídico brasileiro exige que os avanços conquistados no reconhecimento das famílias homoafetivas sejam preservados e aprofundados, não revertidos através de interpretações que reintroduzem discriminações sob pretextos técnicos. O STF, que foi protagonista no reconhecimento da união homoafetiva e da autodeterminação de identidade de gênero, no julgamento da dupla licença maternidade teve a oportunidade histórica de se manter alinhado aos compromissos internacionais de direitos humanos assumidos pelo Brasil, todavia seguiu caminho distinto.

Seria imperativo que as instituições brasileiras harmonizassem seus atos normativos com os parâmetros convencionais. A proteção integral das famílias, independentemente de sua configuração, não é apenas uma obrigação jurídica internacional, mas um imperativo ético de uma sociedade que se pretende democrática e inclusiva. Apenas através de esforço coordenado e comprometido com os direitos humanos será possível superar as discriminações estruturais que ainda persistem e garantir que todas as famílias tenham acesso pleno aos direitos que lhes são devidos.

No atual estado de coisas, resta, de modo efetivo e para além do Controle de Convencionalidade e da aplicação do Protocolo de Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusi-

va do CSJT, recorrer ao Sistema Interamericano da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

E para tudo isso, o tempo: a medida histórica da espécie humana, seja para violações, seja para garantias e conquistas.

Referências

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n.º 556, de 30 de abril de 2024. Altera a Resolução CNJ n.º 321/2020, para assegurar a pais ou mães, genitores monoparentais, e casais em união estável homoafetiva, o direito a usufruírem das licenças-maternidade e paternidade; e a Resolução CNJ n.º 343/2020, para ampliar as hipóteses de concessão de condições especiais de trabalho. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, n. 94/2024, de 6 de maio de 2024, p. 2-5. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5548>.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho; Tribunal Superior do Trabalho. Protocolo de atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva. In: BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho; Tribunal Superior do Trabalho. *Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho*. Araucária, PR: Impressoart, 2024. p. 1-214. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7-a74e-bf607baf22ce?t=1724100057072>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 1.211.446/DF. Tema 1072: Possibilidade de concessão de licença-maternidade à mãe não gestante, em união estável homoafetiva, cuja companheira engravidou após procedimento de inseminação artificial. Rel. Min. Luiz Fux. Julgado em 13 mar. 2024. *Diário da Justiça Eletrônico*, 21 maio 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15367152226&ext=.pdf>.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas*. Washington: OEA, 2018.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Relatório n.º 123/20*. Caso 13.637. Mérito. Luiza Melinho. Brasil. 28 set. 2020.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Almonacid Arellano e outros vs. Chile*. Sentença de 26 set. 2006.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Atala Riffo e filhas vs. Chile*. Sentença de 24 fev. 2012.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Azul Rojas Marín e outra vs. Peru*. Sentença de 12 mar. 2020.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Duque vs. Colômbia*. Sentença de 26 fev. 2016.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Olivera Fuentes vs. Peru*. Sentença de 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Opinião Consultiva n.º 24/2017*: Identidade de gênero, igualdade e não discriminação a casais do mesmo sexo. 24 nov. 2017.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Vicky Hernández e outras vs. Honduras*. Sentença de 26 mar. 2021.

FIGUEIREDO, Ivanilda. *A (de)limitação do direito à licença maternidade da mãe lésbica não gestante*. Brasília, DF: ed. do autor, 2024. E-book.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO PREVIDENCIÁRIO. *Nota técnica 05/2024*: Tema 1072/STF e o direito à licença-maternidade à mãe não gestante, em união estável homoafetiva. Curitiba: IBDP, 29 maio 2024.

LONGUINO, Daniella. Brasil é réu na Corte Interamericana por negar cirurgia a mulher trans: mulher não pode fazer procedimento de redesignação sexual pelo SUS. *Agência Brasil*, Brasília, 11 nov. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-11/brasil-e-reu-na-corte-interamericana-por-negar-cirurgia-mulher-trans>.

SALMAZIO, Camila. *Duas mães*: nova licença-maternidade vê não-gestante como pai. Portal Lunetas, 18 mar. 2024. Disponível em: <https://lunetas.com.br/duas-maes-nova-licenca-maternidade-ve-nao-gestante-como-pai/>.

VALENGA, Daniela. Decisão do STF sobre licença em dupla maternidade é classificada como ‘violência simbólica’: enquanto uma das mães terá direito aos 120 dias da licença-maternidade, a outra terá direito a tempo análogo ao da licença-paternidade, de cinco dias. *Portal Catarinas*, 14 mar. 2024. Disponível em: <https://catarinhas.info/decisao-do-stf-sobre-licenca-em-dupla-maternidade-e-classificada-como-violencia-simbolica/> Acesso em: 20 jul. 2025.

22

O FUTURO CHEGOU, A LEI NÃO: REFLEXÕES SOBRE A DESPROTEÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO

Allan Cavalcante Bezerra da Silva

Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-RS, Bacharel em direito pelo Centro Universitário Tabosa de Almeida (ASCES); Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6ª), atualmente Chefe do CEJUSC 1ª GRAU CARUARU, Instrutor da Escola Judicial do TRT6ª Região, Bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário do Vale do Ipojuca (UNIFAVIP).

Resumo

O presente estudo analisa a tensão entre desenvolvimento tecnológico e valor social do trabalho à luz do direito de proteção em face da automação, conforme art. 7º, XXVII, da Constituição Federal de 1988. A partir da reconstrução de antecedentes históricos, examinam-se aqui os efeitos ambivalentes da automação, além da avaliação do cenário legislativo atual e respectiva omissão geradora da desproteção que aqui se evidencia. Por fim, são propostos caminhos regulatórios centrados no ser humano, com qualificação profissional e “automação social” como possibilidade.

Palavras-chave: Automação. Valor social do trabalho. Mora legislativa. Qualificação profissional. Automação social.

Introdução

O debate sobre os impactos da automação no mundo do trabalho nunca foi tão atual e urgente como agora. A velocidade em que as transformações tecnológicas se desdobram atualmente, com destaque da difusão dos modelos de inteligência artificial nesta sociedade digital, torna evidente uma tensão que se desenvolve no campo econômico, jurídico e social: de um lado a demanda por inovação tecnológica, como motor propulsor do desenvolvimento do mundo, de outro, a necessidade de observância do valor do trabalho humano. O presente artigo tende a analisar a referida tensão, discutindo limites e possibilidades que podem ser trilhados a fim de harmonizar a inicial tensão.

A justificativa do estudo é a manifesta relevância do tema, que se desdobra em três aspectos, a saber, o jurídico, o socioeconômico e o humanístico. Do ponto de vista jurídico, a tensão trabalho/automação é objeto de norma constitucional, dado que é direito fundamental do trabalhador a proteção em face da automação, conforme previsão do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 cuja eficácia de plena produção de efeitos encontra barreira na edição de lei regulamentadora. Do ponto de vista socioeconômico, os efeitos da automação são analisados a partir das severas mudanças na dinâmica do trabalho, em razão da extinção de postos de trabalho de natureza manual e repetitiva e da criação de outros cargos de natureza intelectual, que podem, inicialmente, não estar disponíveis a todos, dadas as competências necessárias para realocação. Além disso, a sociedade como um todo sente os impactos dessas mudanças, em razão da má distribuição de riqueza, consequência da exploração desenfreada da tecnologia e concentração da riqueza nas mãos dos detentores dos meios de produção. Por fim, do ponto de vista humanístico, a discussão do presente estudo apela para o valor da dignidade humana e do direito humano ao trabalho, que se encontram ameaçados, principalmente em razão da falta de proteção efetiva.

A questão-problema que se pretende aqui deduzir pode ser sintetizada nos seguintes termos: como equilibrar a necessária liberdade da livre iniciativa e desenvolvimento tecnológico com a preservação do valor social do trabalho? A resposta, conforme será visto, perpassa pelo reconhecimento da inevitabilidade da automação e da necessidade de instituição de mecanismos para garantir a proteção dos trabalhadores, tais como políticas públicas de inclusão e qualificação. Assim, não se trata de escolher entre progresso e dignidade do trabalhador, mas de procurar caminhos que permitam a convivência harmônica dessa inicial dualidade.

Deste modo, o objetivo geral assenta-se na reflexão sobre os efeitos que a automação e, conseqüentemente, a tecnologia geram no mundo do trabalho, inquietando-se com a lacuna legislativa no Brasil e avaliando propostas que possam contribuir para superação do atual estado de desproteção em face da automação. De maneira específica, buscar-se-á: examinar a perspectiva histórica da relação entre tecnologia e trabalho; analisar os efeitos gerados pela automação no trabalho, tanto em sua face negativa quanto em sua face positiva; discutir o atual cenário legislativo Brasileiro; propor modelos de solução como o conceito de automação social.

Do contexto histórico e constitucional

Prematuro imaginar que a discussão da interferência da automação no mundo do trabalho é um fenômeno recente, pois remonta à Revolução Industrial, quiçá a tempos mais longínquos. De fato, vê-se na referida revolução o grande marco de ruptura de um modelo de produção artesanal para o modelo de produção em massa, caracterizado pelo simbolismo da esteira da linha de produção. O artesão viu seu *know-how* particular ser sumariamente substituído pela padronização da linha de produção neste período. Entretanto, ao olhar atentamente a história, a relação entre trabalho e tecnologia é bem mais antiga.

Antes, porém, cumpre definir o escopo daquilo que se entende como automação, termo derivado do latim *automatus* que remete a algo como *mover-se por si* (José Filho, 2012). Por seu turno, o termo tecnologia, etimologicamente, conforme Nascentes (1966), deriva da junção de duas palavras gregas *techné* (arte) e *lógos* (tratado), portanto, exprime uma noção de um tratado sobre a arte. Admitindo-se a ideia de arte como artifício, como o resultado da ação humana sobre um elemento, a tecnologia estaria presente onde quer que a astúcia humana de excitar o ambiente para dele obter proveito e utilidade estivesse.

Considerada com essa amplitude, proposital para fins do alcance pretendido no presente texto, a tecnologia pode ser relacionada a qualquer processo que gere utilidade ao homem, estando a automação contida nesse universo. Nesse sentido, é coerente associar a tecnologia a períodos pré-históricos, basta analisar os vestígios deixados pelos antepassados, que comprovam a utilização de ferramentas rudimentares a fim de satisfazer a necessidade do homem primitivo, como ferramentas de pedra lascada utilizadas para quebrar ossos (Harari, 2015). É justamente por esse motivo que este período é denominado de era da *pedra lascada*, dado que as lascas de pedra faziam as vezes de lâminas, sendo utilizadas como ferramentas ou até armas (Fontana, 2021).

Tempos depois, naquilo que se convencionou chamar como período Neolítico, da “pedra polida”, nota-se sensível refinamento dos processos tecnológicos. É neste momento que fica evidente o desenvolvimento da agricultura, culminando com a estabilização territorial dos povos e abandono, mesmo que parcial, do modelo nômade (Fontana, 2021). Outras formas de tecnologia surgiram, como o revolucionário arado, instrumento que passou a ser utilizado por tração animal, reduzindo o esforço humano e maximizando a produtividade rural, além do moinho de água, grande aliado do homem campestre na atividade de moagem de grãos (Delgado; Boucinhas Filho; De Carvalho, 2025).

Poder-se-ia traçar uma linha do tempo que compreende desde a pré-história até os tempos atuais, sendo possível correlacionar em cada Era a relação entre tecnologia e trabalho. Como exemplo, a Idade Antiga com o refinamento da exploração dos metais e da escrita e início de delineamentos que promoveram divisão social e especialização do trabalho artesanal com o domínio da técnica pelo homem (Fontana, 2021). Ademais, é devido mencionar a dinâmica de trabalho no Egito Antigo, cuja complexidade de análise demandaria, sem exageros, atenção exclusiva de um estudo mais aprofundado, tamanha a riqueza de aplicações feitas naquele tempo em favor da eficiência laboral, sendo uma cultura revolucionária para diversas ciências, como a matemática, física e engenharia. Demonstrada a relação quase atemporal entre o trabalho humano e o emprego de tecnologias, em sentido amplo, tratar-se-á, neste momento, da Revolução Industrial, período em que os efeitos da automação são mais facilmente percebidos.

A primeira fase da Revolução, ocorrida no século XVIII, teve como grande inovação a introdução da máquina a vapor de James Watt, o que permitiu a mecanização de diversos processos produtivos em substituição à força humana e animal, levando à obsolescência o trabalho artesanal e modificando profundamente a estrutura da organização do trabalho. A organização social também passou por grandes mudanças, uma vez que a demanda de trabalho nos centros urbanos provocou o êxodo rural e o conseqüente adensamento populacional de forma súbita nas cidades, palco para problemas sociais (Fontana, 2021).

A segunda revolução apresenta ao mundo novas formas de obtenção de energia, como a exploração do petróleo e eletricidade (Martinez, 2018), reforçando e ampliando os efeitos surgidos na primeira fase, uma vez que agora, com o uso da eletricidade, a esteira de produção torna-se cada vez mais eficiente e os trabalhadores, cada vez mais inseridos na lógica da máquina, resultando em um processo de alienação e perda da identidade com o trabalho.

Tornando-se, as etapas de produção, progressivamente, mais divididas e especializadas, o sujeito, que já foi o mestre do artifício no período anterior à indústria, agora sequer sabe se está colaborando para a construção de uma locomotiva ou uma embarcação. É nesse momento, também, que se intensificam as doenças ocupacionais (Delgado; Boucinhas Filho; Carvalho, 2025).

Em meados do século XX, a terceira fase da Revolução Industrial traz consigo a evolução do processamento de dados e a intensificação dos processos de automatização e automação, havendo um acentuado desenvolvimento das tecnologias da informação, o que fez expandir os meios de comunicação. Diante do uso desses novos meios informacionais, o mundo do trabalho adquiriu outros arranjos “haja vista a possibilidade de se realizarem transações econômicas sem sair do lugar” (Perrusi, 2022, p. 81). Este período apresenta novas vicissitudes ao trabalhador, dado que se passa a depender menos da força física do homem para ajudar a máquina e, até mesmo, de seu intelecto: “a tecnologia, antes concebida como mera extensão da força física humana, passa a funcionar como extensão da própria mente” (Delgado; Boucinhas Filho; Carvalho, 2025, p. 14). Deste modo, a ameaça deixa de se manifestar no campo do adoecimento e monotonia do trabalho alienado à máquina para o risco de perder o próprio trabalho.

Por fim, a quarta Revolução Industrial, marcada pela automação, inteligência artificial, internet das coisas, entre outros, apresenta modificação na dinâmica do trabalho, transferindo a participação humana para o campo do planejamento e fiscalização daquilo que agora é executado de modo automatizado (Fontana, 2021). Se em fases anteriores a ameaça era da perda do trabalho pela desnecessidade da força física do humano, com o desenvolvimento dos sistemas de inteligência artificial, a própria capacidade intelectual do homem poderia ficar sujeita à obsolescência, ao menos do ponto de vista utilitarista. A agressiva escalada de modelos de Inteligência Artificial generativa tem o poder de colocar em risco a participação humana em segmentos como a indústria fonográ-

fica, cinematográfica, entre outras. A consequência disso é a subsunção a condições de trabalho inferiores às conquistas de direitos obtidos em outros tempos, por meio da flexibilização e desregulamentação de vários direitos sociais (Perrusi, 2022).

Partindo agora para o histórico constitucional do debate, verifica-se, conforme Martinez (2017), que a vigente Constituição da República foi a primeira a tratar do tema. Dentre os motivos determinantes, destaca-se o tardio processo de industrialização no Brasil que pode ter levado ao atraso na inserção dessa temática na agenda política, em que pese já confirmada a perenidade do tema. Tardio ou não, evidente o privilégio dado ao legislador ao inserir o direito de proteção do trabalhador em face da automação dentro do rol de direitos e garantias fundamentais do título II da Constituição, mais precisamente ao tratar dos direitos sociais, estampando, no Artigo 7º, o inciso XXVII que prevê aos trabalhadores o direito à referida tutela. Todavia, conforme prevê a norma, o direito será exercido na forma da lei - isso porque não basta a positividade para garantir a devida proteção, carecendo, portanto, de suplementação por parte do legislador ordinário, representando o que José Afonso da Silva (1998) classificou como norma de eficácia limitada.

Em sua ilustre obra “Aplicabilidade das normas constitucionais”, o referido constitucionalista classifica as normas da constituição quanto ao grau de aplicação, dividindo-as, basicamente, em normas de eficácia plena, eficácia contida e eficácia limitada, justamente em relação à aptidão de tais normas a produzir efeitos jurídicos. Dentre elas, as de maior mitigação de aplicação são as de eficácia limitada, não obstante a advertência do autor de que nenhuma das normas é desprovida de efeitos.

Sendo o referido inciso norma constitucional de eficácia limitada, dependente de ulterior legislação para a máxima efetividade e não tendo sido elaborada a norma há décadas, desde a previsão constitucional, fica evidenciado o estado de mora legislativa e a manutenção do estado de vulnerabilidade do trabalhador em face dos efeitos da automação.

Dos efeitos da automação no trabalho

A face perversa da automação constitui elemento central em qualquer debate acerca do tema. Ocorre que não é preciso grande esforço meditativo para que venham à tona os efeitos negativos dessa relação, como a consequente alienação e perda da autonomia do trabalhador, quando se admite um contexto de tecnocracia no qual quem dá as cartas é o algoritmo.

Tais impactos começam a se tornar mais evidentes, conforme visto na seção anterior, a partir da Revolução Industrial, isso porque é ali que se nota com mais clareza o desenvolvimento das técnicas de especialização do trabalho, excelentes para o capital e mortificantes para o proletariado. Em um primeiro momento, estes impactos foram sentidos fisicamente, em razão da demasiada monotonia operacional, culminando com o desenvolvimento de doenças ocupacionais como a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e outras Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT) e, em fases posteriores da Revolução, atingindo a esfera psíquica, com o desenvolvimento de quadros de ansiedade e depressão (Delgado; Boucinhas Filho; Carvalho, 2025).

Ademais, além dos impactos sentidos pelo sujeito, seja fisicamente ou psicologicamente, a automação provocou alterações na dinâmica social do trabalho. A partir da derrocada do modelo artesanal e consequente perda do domínio da técnica pelo homem, que era justamente o seu diferencial de barganha, ocorre a padronização da técnica pelo processo fabril, horizontalizando os trabalhadores ao mesmo nível de engrenagens dispersas no fluxograma da divisão do trabalho. Em consequência disso, ocorre a submissão dos operários a condições de trabalho precárias propostas pela fábrica, que agora detém o domínio da técnica (Martinez, 2017). Conforme tratado anteriormente, o efeito da precarização do trabalho não é de exclusividade do período inicial da Revolução, posto que continua a se manifestar atualmente através dos processos de flexibiliza-

ção e desregulamentação, como tentativas de tornar o trabalho não tão oneroso, quando comparado ao baixo custo e eficiência da maquinização.

Ainda sobre impacto social, considerando a maximização da eficiência produtiva, consequente redução de custos e desvalorização do trabalho humano, acentua-se a desigualdade social com a alta concentração de riqueza nos detentores dos meios de produção, o que acaba por fazer nascer o próprio Direito do Trabalho, sendo a Revolução Industrial uma de suas maiores fontes materiais. Este ramo apresenta base fundante na resistência a medidas demasiadamente desproporcionais em face do domínio do capital e exploração da força de trabalho:

O direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa (Delgado, 2019, p. 96).

Não apenas o surgimento do ramo do Direito do Trabalho pode ser associado aos processos de automação e tecnologia como também a existência do sindicalismo, pois foi a partir das inquietações pelas precárias condições de trabalho, atreladas ao inerente sentimento de coletividade que nascia daquela massa despersonalizada (consequência das grandes concentrações de pessoas em espaços pequenos), que fez nascer os primeiros passos do associativismo sindical. Tal movimento encontrou forte resistência inicial, sendo associada à prática criminosa e aos poucos passando a ser tolerada pelo reconhecimento do direito de livre associação, culminando, anos depois, com maior grau de reconhecimento a partir da constitucionalização do Direito do Trabalho (Delgado, 2019).

Torna-se imperioso, contudo, reconhecer a outra faceta da interferência da automação. Com efeito, a valorização do trabalho humano passou a ser ameaçada pela injusta concorrência com os eficientes métodos automatizados, mas isso não significa a aniquilação de um modelo

em detrimento de outro. É possível a convivência harmônica entre homem e máquina.

É dessa forma que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) enxerga o papel do progresso tecnológico no mundo do trabalho, devendo ser explorado na busca do trabalho digno e do desenvolvimento sustentável, conforme mencionado na simbólica Declaração Centenária para o Futuro do Trabalho (2019b). Em outro relevante documento publicado no mesmo ano, a OIT reforça: “*A tecnologia pode libertar os trabalhadores do trabalho árduo; da sujeira, da labuta, do perigo e da privação*”. (2019a, p. 43). É que, com a conveniência da automação, o trabalho humano tende a adentrar em uma seara mais intelectual, abandonando formas de trabalho rudimentares e desgastantes, aquelas típicas do início do processo fabril. Com efeito, novas competências, notadamente com ênfase em habilidades digitais, tornam-se mais valorizadas e “empregos tradicionais que não se adaptam a essa nova configuração enfrentam ameaças significativas”. (Delgado; Boucinhas Filho; Carvalho, 2025, p. 13).

Essa transformação, para além de conjecturas, pode ser visualizada concretamente na realidade. A título de exemplo, em consulta à tabela do Código Brasileiro de Ocupações (CBO), disponível no portal do Ministério do Trabalho, verificam-se recentes inclusões de novas ocupações jamais pensadas em outros tempos, como na atualização da tabela no ano de 2022, que inseriu, dentre outras, a ocupação de Analista de e-commerce (código 1423-55) e a de Oficial de Proteção de Dados Pessoais - DPO (código 1421-35) e em 2021, com a inclusão da ocupação de Analista de mídias sociais (código 2534-05). Inversamente à inserção dessas novas carreiras com perfil mais sofisticado e intelectual, é de se observar a extinção de códigos de trabalhos manuais e desgastantes fisicamente, como a exclusão publicada em 2023 da ocupação de Operador de máquina de fundir sob pressão (código 7222-25).

Sob essa ótica, a automação acaba por assumir determinado papel libertador na sociedade, quando desonera o homem do trabalho des-

gastante, atrelado ao surgimento de novos trabalhos, fruto de demandas originadas da nova sociedade digital, com a ressalva de que esse discurso, em verdade, não é tão recente assim, conforme Aristóteles, em *Política*:

Na verdade, se cada instrumento pudesse executar a sua missão, obedecendo a ordens, ou percebendo antecipadamente o que lhe cumpre fazer, como se diz das estátuas de Dáidalos ou dos tripodes de Héfaistos que, como fala o poeta, “entram como autômatos nas reuniões dos deuses”, se, então, as lançadeiras tecessem e as palhetas tocassem as cítaras por si mesmas, os construtores não teriam necessidade de auxiliares, nem os senhores necessitariam de escravos. (Aristóteles, 1985, p. 1254a).

Os benefícios, outrossim, não se restringem apenas ao aspecto de comodidade que a modernização provocou com a mitigação do trabalho braçal. A substituição do trabalho humano em atividades de risco é responsável pela redução de acidentes de trabalho, além da implementação de tecnologias assistivas, contribuindo para a inclusão de Pessoas Com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho (Delgado; Boucinhas Filho; Carvalho, 2025, 2025), o que reforça, ainda mais, o argumento de que há espaço harmônico entre a tecnologia e o trabalho humano, principalmente quando se busca um modelo que inverte a lógica dos primórdios da Revolução Industrial, isto é, o abandono do regime de subsunção do homem à máquina para a adoção de um regime em que a máquina, ou melhor a tecnologia, serve ao homem.

Nesse ponto, também se faz menção à contribuição da OIT na discussão, quando ela apela para uma agenda centrada no ser humano, isto é, um modelo ético baseado na utilização da tecnologia a serviço do homem e não o contrário: “uma abordagem ‘humano no comando’ de inteligência artificial que garante que as decisões finais que afetam o trabalho sejam tomadas por seres humanos”. (2019a, p. 43). Diante disso, fica evidenciada certa dualidade do tema, pois a mesma tecnologia que

pode ameaçar o trabalhador também pode libertá-lo. A resolução dessa ambiguidade passa pela forma como a sociedade, o Estado e os demais atores lidarão com a situação.

Reconhecendo-se a inevitabilidade do desenvolvimento tecnológico, é imperioso construir caminhos para harmonizar a inovação e o valor do trabalho humano a fim de que não seja tomada a eficiência produtiva a qualquer custo. A resposta passa pela regulação da temática, sendo justamente neste ponto que o trabalho legislativo se torna importante para dar vida à norma constitucional limitada, assegurando a convivência do valor social do trabalho e da livre iniciativa, valores de igual relevância para a sociedade.

Do cenário legislativo atual e possíveis desdobramentos

Em que pese a patente omissão do Congresso em tratar do assunto, Santos e Soares (2015) recordam que já foi tentado regulamentar a matéria através do projeto de lei nº 2902/1992, tendo sido arquivado sem êxito quase 20 anos depois. Além disso, é preciso citar tentativas de regulamentação que se encontram em tramitação em ambas as casas legislativas, como exemplo dos Projetos de Lei (PL) de nº 1091/2019, 2421/2023 e 3953/2024 da Câmara dos Deputados e do PL de nº 4035/2019, que tramita no Senado Federal.

Sobre os referidos projetos, destaca-se o PL nº 1091/2019, de autoria do então deputado federal Wolney Queiroz, cujo esboço inicial traz o conceito de automação no §1º do Art. 1º como: “o método pelo qual se utilizem quaisquer equipamentos, mecanismos, processos ou tecnologias para realização de trabalho, ou para seu controle, com reduzida ou nenhuma interferência humana” (Brasil, 2019a). A pretendida norma prevê, em outros pontos, que: seja elaborada pelo Ministério do Trabalho relação atualizada anualmente de todos os métodos considerados de au-

tomação; a implantação da automação só ocorra após negociação coletiva com o sindicato ou comissão eleita de empregados, sob pena de nulidade e indenização aos prejudicados; seja comunicado ao sindicato e Superintendência Regional do Trabalho os tipos de tecnologias implantados, os impactos diretos decorrentes e uma relação com os trabalhadores potencialmente afetados pelas modificações; sejam criadas restrições a dispensas sem justa causa; sejam mantidas pelas empresas e sindicatos centrais coletivas de capacitação e realocação dos trabalhadores.

Outro projeto, na mesma esteira do anterior, é digno de menção. Trata-se do PL de nº 4035/2019, de iniciativa do Senador Paulo Paim, que amplia o alcance da norma para englobar todos os sujeitos envolvidos na cadeia de produção, atribuindo a solidariedade de responsabilidade entre esses sujeitos e prevendo uma série de responsabilidades. De modo análogo ao projeto em trâmite na casa do povo, o referido PL prevê a participação ativa do sindicato nas questões atinentes à automação, requerendo a necessidade de negociação coletiva e adoção de uma série de medidas de mitigação dos efeitos da automação, como o reaproveitamento e capacitação dos trabalhadores, inclusive, com atenção especial às pessoas com mais idade. Em sua justificação sustenta:

Tal regulamentação se torna, hoje, mais necessária que nunca, tendo-se em vista a crescente ameaça que o desenvolvimento da inteligência artificial e suas aplicações vem apresentar para a manutenção dos empregos e para o bem-estar dos trabalhadores. [...] Este processo se caracteriza por sua face extremamente perversa, por gerar uma grande massa de desempregados de difícil recolocação profissional e por recompensar, por meio de forte aumento dos lucros, os empresários que se lancem a esse processo brutal de substituição de mão de obra, sem qualquer preocupação social. (Brasil, 2019b).

Apesar do devido reconhecimento do esforço legislativo nas proposições dos projetos de lei, alguns problemas de cunho prático po-

dem ser identificados. Primeiramente, quanto ao projeto que tramita na Câmara dos Deputados, a previsão de publicação anual de lista de atividades consideradas de automação por parte do Ministério do Trabalho está fadada à frustração, considerando a velocidade inerente da evolução tecnológica, provocando insegurança jurídica ao se pensar em um modelo que relacione aprioristicamente aquilo que estará albergado na proteção. Ademais, considerando a Reforma Tributária, será necessário repensar a aderência do projeto em relação à previsão de estabelecimento de alíquotas progressivas na contribuição social para o Programa de Integração Social (PIS), além da natural resistência quando da discussão de aprovação de projeto que prevê majoração de tributos. Outrossim, a previsão de novas atribuições fiscalizatórias aos órgãos do Ministério do Trabalho deve ter as expectativas alinhadas junto ao Poder Executivo, dado que, certamente, envolverá a necessidade de reforço estrutural e colocação de pessoal nessa missão, sob pena de ineficácia e inefetividade da norma.

O projeto do Senado, por seu turno, também encontra pontos vulneráveis, como a repercussão da responsabilização de todos os atores da cadeia de produção, podendo correr o risco de se criar uma espiral quase que ilimitada de responsabilização, quando se considera a complexidade da cadeia de produção de determinados bens ou serviços, além da dificuldade de fiscalização prática. Dessa forma, o risco inerente de responsabilização geraria insegurança jurídica capaz de afetar o empreendedorismo e desestimular a entrada de investidores estrangeiros diante da arriscada conjuntura de responsabilidade. Além disso, de forma similar ao que se encontra na proposta da Câmara, são previstas punições de natureza pecuniária em caso de descumprimento de determinadas normas.

Como acertos em ambas as propostas, é de se destacar a importância que foi dada à coletivização da problemática, aproximando as entidades sindicais com a previsão de negociações coletivas, promovendo a aproximação e diálogo que, sem dúvida, apresenta-se como melhor caminho diante das complexidades das relações atuais, além de potencializar a desjudicialização de possíveis conflitos.

Portanto, não obstante os acertos quanto aos instrumentos de participação coletiva e com a preocupação como um todo em mitigar os efeitos da automação, os projetos apresentam os seguintes riscos de efetividade: risco de natureza executiva, dado o necessário estudo de impacto de exequibilidade junto ao Poder Executivo; risco de natureza jurídica, pelo surgimento de ambiente inseguro de responsabilização da cadeia produtiva e pela previsão de rol taxativo anual daquilo a ser considerado como automação; e o risco geral de reprobabilidade, pela existência de impactos tributários e de punições pecuniárias. Um modelo intermediário que tivesse como foco conceitos abertos sobre automação, possivelmente, seria mais aderente à velocidade das transformações tecnológicas, medidas de incentivo e qualificação em substituição à punição poderiam ser melhor acolhidas, além do chamamento de mais atores e implementação de políticas públicas com o intuito de oxigenar a implementação deste direito que se assenta em um ambiente de alta mutabilidade.

Apesar de não regulamentada a norma geral até o momento, é preciso fazer referência à Lei nº 9.956/2000, em vigor, que prevê norma concreta de proteção ao trabalhador em face da automação nos casos de postos de combustíveis. A lei, sancionada em 2000, proíbe o funcionamento de bombas de autosserviço nos postos de abastecimento, prevendo multa em caso de descumprimento. Em 2018, a referida lei foi ameaçada, uma vez que fora apresentado pelo Senado o Projeto de Lei de nº 519/2018 prevendo a instalação de bombas de autosserviço nos postos, além da revogação da lei protetiva. O projeto foi arquivado em 2022, contando, inclusive, com parecer desfavorável por existirem vícios de constitucionalidade além da ponderação de mérito feita pela comissão, preocupando-se com o risco de desemprego a ser gerado pela medida.

Retomando as considerações sobre o alcance da proteção prevista constitucionalmente e da reconhecida diferença entre automação e tecnologia, nota-se, a bem da verdade, uma relação de continência, em que a automação está contida na tecnologia. Essa relação já fora observada nos debates das comissões da assembleia constituinte, conforme ponde-

rações feitas em relação ao texto do artigo 35º do anteprojeto que previa a necessidade de participação dos trabalhadores em vantagens obtidas pela empresa a partir da utilização de novas automações:

Nós preferimos a redação “novas tecnologias”, porque acreditamos que a participação dos trabalhadores não deva ser apenas nas tecnologias derivadas do processo de automação, e sim, em todas as novas tecnologias (Brasil, 1987, p. 175).

Conforme ressaltado por Pessoa (2013), ao diferenciar os conceitos de automação e automatização, é defendido pelo autor que, embora a Constituição da república vigente fale em automação, a norma deve ser interpretada para incluir a ideia de automatização, que representaria um passo posterior, com a integração do trabalho inteligente da máquina, intensificado apenas na década de 90, isto é, após a redação da Carta Magna, justificando-se, assim, a ausência de previsão do termo automatização, que, conforme dito, vai além da substituição do trabalho humano mecanizado da automação.

Apesar dessa linha de pensamento, o Supremo Tribunal Federal (STF) já teve oportunidade de analisar a temática sob o ponto de vista do controle difuso. É o que se verifica, por exemplo, no julgamento do Mandado de Injunção (MI) 618/MG de relatoria da Ministra Cármen Lúcia. Naquela oportunidade, a Ministra interpretou restritivamente o alcance da proteção da norma em caso envolvendo impetrante que teve seu contrato rescindido, entre outros motivos, pela decorrência de inovações tecnológicas. Na decisão constou que:

O art. 7º, inc. XXVII, da Constituição não estipula como direito do trabalhador proteção contra “inovações tecnológicas”, mas sim “em face da automação”, conceitos diferentes. Na automação substitui-se o trabalho humano pelo de máquinas. A inovação tecnológica está relacionada a mudanças na tecnologia, não havendo necessariamente a substituição do homem por máquina (Brasil, 2014, p. 5-6).

Destarte, naquele caso concreto, entendeu-se que a proteção garantida pela constituição se encerra apenas na esfera da automação, o que não significa, necessariamente, a posição da Corte, mormente por se tratar de decisão monocrática em sede de controle difuso. O verdadeiro posicionamento do STF pode ser melhor visualizado a partir de procedimento de controle abstrato, submetido ao órgão colegiado, fato que ocorreu em outubro de 2025, quando o STF foi provocado, desta vez em sede de controle abstrato de constitucionalidade.

Trata-se da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) de nº 73 apresentada ao STF pela Procuradoria-Geral da República (PGR) em que se discute justamente o estado inconstitucional da mora do Congresso Nacional em tornar eficaz o direito social estampado na constituição de 1988. A ação, de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, foi protocolada em 2022, e julgada procedente em outubro de 2025, tendo sido reconhecida a omissão inconstitucional do legislativo na regulamentação da importante matéria. Na ocasião, a decisão do Colendo Tribunal fixou o prazo de 24 meses para que o Congresso Nacional sane a omissão. Portanto, será necessário aguardar os próximos meses para analisar qual postura será tomada pelo Poder Legislativo.

Por fim, de modo restritivo ou não, isto é, protegendo o trabalhador apenas dos efeitos da espécie automação ou do gênero tecnologia, a ausência de pronunciamento do Estado coloca o sujeito de direito em situação de desproteção, o que, por si só, justifica a relevância do estudo sobre a temática.

Uma solução parece residir no equilíbrio de dois valores prematuramente tidos como antagônicos: de um lado, o interesse da livre iniciativa em implementar métodos que alavanquem a eficiência e consequente redução de custos de produção; de outro, o valor social do trabalho em um Estado Democrático de Direito. Por sinal, a própria Constituição apresenta caminhos que apontam para a possibilidade de convívio entre esses interesses.

Aleatório não é que o constituinte, em vista da relevância do tema, inseriu como fundamento da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, ambos valores dividindo o mesmo inciso, inclusive, demonstrando o simbolismo na intenção do legislador em equiparar tais grandezas. Assim, com a premissa de que não são valores excludentes, mas que convivem no mesmo espaço, resta admitir um modelo em que seja possível a livre atividade do empreendedorismo sem perder de vista o caráter social em volta do trabalho.

Conforme Santos e Soares (2015), utilizando-se de normas esparsas no próprio texto constitucional de 1988, a proteção em face da automação deve ter caráter humanístico sem, contudo, prejudicar o desenvolvimento científico e tecnológico, em observância aos preceitos da busca do pleno emprego (art. 170, III), apoio legal à pesquisa e criação de tecnologia no País (art. 218, §4º), entre outros. Na verdade, não só a Constituição louva o incentivo ao desenvolvimento tecnológico, mas todo o ordenamento jurídico reconhece o devido incentivo, como exemplo, a Lei Complementar nº 182/2021, que inaugura o marco legal das *startups*, apoiando a inovação, bem como a nova Lei de Licitações nº 14.133/2021, prevendo expansão da margem de preferência em procedimentos licitatórios para bens e serviços nacionais resultantes de desenvolvimento e inovação tecnológica no país.

Nessa esteira, entre buscar os meios, Perrusi (2022) propõe a chamada *automação social*, um modelo que conjuga a necessidade de desenvolvimento tecnológico com a participação do trabalhador mediante adoção de políticas de qualificação profissional, mitigando a vulnerabilidade deixada pela perda da competitividade produtiva do trabalhador em face dos processos de automação. Com o incentivo à educação tecnológica, os trabalhadores poderiam migrar dos postos de trabalho já superados para novos postos de trabalho criados a partir das novas demandas. A autora vai além: ao defender a construção de um direito social à promoção da automação social, propõe um modelo de socialização da responsabilidade pela exposição do trabalhador aos efeitos da automação,

em que vários atores como o Estado, empresas e sindicatos se engajem na promoção da qualificação tecnológica “a partir do qual o ônus provocado pelo progresso tecnológico deve ser suportado por toda a coletividade, não se permitindo que os prejuízos recaiam, exclusivamente, na classe operária” (Perrusi, 2022, p. 192).

A proposta da *automação social* traz consigo o acerto de deslocar o centro do debate de uma possível e equivocada aversão aos processos de automação, na qual se buscaria tentar minimizar ou retardar os efeitos do desenvolvimento tecnológico, uma luta perdida. Em lugar do discurso de fiscalização e punição, propõe-se um modelo harmônico de construção em que a inovação tecnológica é terreno para a inclusão do trabalhador. A autora reconhece a automação como um processo inevitável, devendo seus ônus e frutos serem partilhados pela coletividade. Desse modo, o progresso da tecnologia deixa de beneficiar apenas a indústria e passa a ser socializado em uma conjuntura na qual as consequências da automação são transformadas em oportunidade de desenvolvimento do trabalhador, que volta a assumir papel de relevância nesta estrutura, tudo isso passando pelo caminho da formação de competências:

Portanto, a partir da automação social, evidenciar-se-ia a proteção do trabalhador, que teria mais chances de permanecer no seu emprego, ainda que por meio da sua realocação, ou de alcançar um novo posto de trabalho para o qual tenha desenvolvido competências por meio de uma qualificação, de modo que a automação poderia deixar de ser considerada a vilã do desemprego tecnológico” (Perrusi, 2022, p. 188).

Diante das possibilidades apresentadas e sem a mínima pretensão de esgotar um tema de mutabilidade manifesta, alguns caminhos podem ser trilhados a fim do equilíbrio entre os interesses do desenvolvimento tecnológico e a manutenção do valor do trabalho humano. Ficou esclarecido que a relação de convivência entre esses valores é pré-histórica, quando se adota um sentido amplo da ideia de tecnologia e

automação, de modo que devem ser abandonadas posições de antagonismo e acolhidas ideias de integração, tal como a visão da OIT sobre o desenvolvimento centrado no homem, bem como a noção de automação social apresentada por Perrusi (2022). Com efeito, todas as propostas podem apresentar riscos, principalmente no campo da efetividade, dada a velocidade de transformação de cenários, mas o que parece ser mais arriscado é permanecer inerte enquanto a sociedade carece da necessária regulamentação deste direito constitucional.

Não se trata apenas de pensar em termos de *direito do trabalho*, pois esse direito pressupõe a existência do trabalho. A agressividade do desenvolvimento tecnológico dos meios de produção ameaça a aniquilação do trabalho humano em si, ocasião em que seria mais adequado falar-se em *direito ao trabalho*, isto é, uma instância anterior, pressuposto a qualquer manifestação do ramo do direito do trabalho e, por tal razão, inserindo-se na esfera de direito humano. O direito ao trabalho foi previsto pela Organização das Nações Unidas (ONU) na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), conforme redação de seu artigo 23º: “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”. Quando a ameaça aponta para a existência do direito humano ao trabalho, a inércia estatal torna-se, ainda mais, preocupante.

Considerações finais

O itinerário percorrido no presente estudo identificou a linha do tempo que marca a relação entre tecnologia e trabalho, comprovando se tratar de uma relação quase atemporal, com vestígios desde a pré-história, passando pelo Egito Antigo, Revoluções Industriais, chegando aos dias atuais. Ficou evidenciado que cada fase histórica é marcada por riscos e oportunidades decorrentes dessa ambígua relação. A automação, como decorrência da tecnologia, em sentido amplo, não é um fenômeno novo, mas o ritmo acelerado em que as transformações se desenrolam

atualmente demonstra que a ausência de regulamentação da matéria tem tomado, agora, caráter de gravidade mais do que nunca.

Constitucionalmente, acertou o legislador ao prever no artigo 7º a proteção constitucional do trabalhador em face dos efeitos da automação, reconhecendo a importância do olhar sobre a questão, inclusive por se tratar de direito fundamental. Contudo, por se tratar de norma de eficácia limitada, a tutela efetiva do direito encontra-se prejudicada pela ausência de atuação do legislador ordinário. A inércia legislativa em tratar do tema, há décadas, contribui para a formação de cenário de insegurança jurídica e vulnerabilidade dos trabalhadores ante à implacável evolução tecnológica, o que contrasta com a própria lógica constitucional, vez que coloca livre iniciativa e valor social do trabalho no mesmo patamar de fundamentos da República.

Reconhecem-se as tentativas parlamentares para tratar do tema, com destaques dos Projetos de Lei nº 1091/2019 e 4035/2019, com alguns acertos, tais como a previsão de negociação coletiva e a preocupação com a formação e realocação dos trabalhadores. Por outro lado, alguns problemas foram identificados, podendo gerar mais insegurança jurídica, como as definições apriorísticas sobre processos de automação, ampliação da cadeia de responsabilidade e olhar punitivo. O que se propõe como mais adequado é um olhar capaz de superar o viés punitivo e fiscalizatório, adotando-se um modelo que harmonize a relação entre homem e máquina. É a partir disso que se assenta a proposta de *automação social*, defendida por Perrusi (2022). Ao socializar os ônus e os frutos do desenvolvimento tecnológico, garantindo que os benefícios não sejam fruídos exclusivamente pelas empresas e os ônus suportados exclusivamente pelos trabalhadores, tem-se uma trajetória sustentável de equilíbrio.

Nessa esteira, o caminho passa pela educação e qualificação profissional dos trabalhadores, permitindo a migração dos extintos postos de trabalho para os novos postos criados pela sociedade digital. A extinção de diversos cargos é processo natural, conforme observado pela dinâ-

mica de inclusões e exclusões promovida pelo Ministério do Trabalho na Classificação Brasileira de Ocupações, ficando demonstrado que os novos cargos têm características mais sofisticadas, de trabalhos de natureza intelectual. Assim, a sociedade perdeu cargos de complexidade inferior, muitas vezes com impactos no campo da saúde do trabalhador, e ganhou novas oportunidades de trabalhos potencialmente mais agregadores à dignidade humana. Assim, a tecnologia deve ser encarada como um instrumento de libertação do trabalho penoso e insalubre. Necessário ressaltar que o acesso a essas novas profissões passa pela necessária capacitação, reclamando a existência de políticas públicas que garantam a inclusão dos trabalhadores afetados.

É preciso, pois, tal como propôs a Organização Internacional do Trabalho, colocar o homem no centro da transformação tecnológica, evitando que a automação mostre a sua face perversa e promova o enfraquecimento do valor do trabalho, levando à precarização dos direitos do trabalhador. Na verdade, não se trata apenas de garantir o direito do trabalho, mas o *direito ao trabalho*, este último de envergadura de direito humano, de previsão expressa na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, sendo pressuposto de qualquer proteção ao trabalhador. Assim sendo, quando o avanço tecnológico ameaça a existência do próprio trabalho em si, é o direito humano ao trabalho que é colocado em risco, reforçando a gravidade da omissão do Estado em regulamentar a matéria.

Dito isso, em razão da inevitabilidade do desenvolvimento tecnológico, urge ao legislador a responsabilidade de edificar um marco regulatório que viabilize o exercício dos processos de automação de forma equilibrada, capaz de proteger o valor social do trabalho e, ao mesmo tempo, garantir a livre iniciativa. Tal caminho, conforme demonstrado, passa pela participação de diversos atores da sociedade, construção de políticas públicas e, principalmente, pela inclusão do trabalhador através de mecanismos de qualificação profissional. O futuro chegou e aguarda a norma capaz de torná-lo mais inclusivo, justo e solidário.

Referências

ARISTÓTELES. *Política*. Tradução Mário da Gama Cury. Brasília: Universidade de Brasília, 1985.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 11 set. 2025.

BRASIL. *Lei nº 9.956, de 12 de janeiro de 2000*. Proíbe o funcionamento de bombas de auto-serviço nos postos de abastecimento de combustíveis e dá outras providências. Brasília, DF, 13 jan. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19956.htm. Acesso em 11 set. 2025.

BRASIL. *Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021*. Estabelece normas gerais de licitação e contratação para as administrações públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, DF, 1 abr. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/14133.htm. Acesso em 11 set. 2025.

BRASIL. *Lei Complementar nº 182, de 1º de junho de 2021*. Institui o Marco Legal das startups e do empreendedorismo inovador; estabelece disposições para a contratação de soluções inovadoras pelo poder público. Brasília, DF, 1 jun. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp182.htm. Acesso em 11 set. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 1.091, de 2019*. Regula o disposto no inciso XXVII do art. 7º da Constituição Federal, que estabelece o direito de o trabalhador urbano e rural ter “proteção em face da automação, na forma da lei”. Autor: Deputado Wolney Queiroz. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?co dtor=1714381&filename=PL%201091/2019 Acesso em 9 set. 2025.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei do Senado nº 519, de 2018*. Revoga a Lei nº 9.956, de 12 de janeiro de 2000, que proíbe o funcionamento de bombas de autoatendimento em postos de combustíveis. Brasília, DF: Senado Federal, 2018. Disponível em:

<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7894333&ts=1674176730284&disposition=inline>. Acesso em 11 set. 2025.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei n. 4.035, de 2019*. Regulamenta o inciso XXVII do art. 7º da Constituição Federal, para dispor sobre a proteção dos trabalhadores em face de processo de automação. Autor: Senador Paulo Paim. Brasília, DF: Senado Federal, 2019b. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7979835&ts=1730135109885&disposition=inline>. Acesso em 9 set. 2025.

BRASIL. Assembleia Nacional Constituinte. Comissão da Família, da Educação, Cultura e Esportes, da Ciência, Tecnologia e da Comunicação. *Ata da 1ª reunião de instalação, realizada em 1º de abril de 1987*. Brasília: Senado Federal, 1987. Disponível em: https://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/constituente/8_Comissao_Da_Familia,_Da_Educacao,_Cultura_E_Esporte.pdf. Acesso em 11 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 73*. Inexigência legislativa para regulamentar a proteção dos trabalhadores frente à automação (art. 7º, XXVII, CF). Brasília, DF: STF, 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6443764>. Acesso em 05 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Mandado de Injunção 618/MG*. Relatora: Ministra Cármen Lúcia. Julgado em 29 set. 2014. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, 30 set. 2014. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=264180789&ext=.pdf>. Acesso em 11 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Classificação Brasileira de Ocupações*: CBO. Brasília, DF: MTE, [2025]. Disponível em: <https://cbo.mte.gov.br/>. Acesso em 9 set. 2025.

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

DELGADO, Gabriela Neves; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; CARVALHO, Helena Martins de. Da pedra lascada à inteligência artificial: reflexões sobre o impacto da tecnologia nas relações de

trabalho ao longo da história. *Revista trabalho, direito e justiça*, v. 3, n. 3, e156; p. 131–152, 2025. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/156>. Acesso em: 08 set. 2025.

FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. *Revista Ibero-Americana de humanidades, ciências e educação*, v. 7, n. 7, p. 1155-1168, 2021.

HARARI, Yuval Noah. *Sapiens: uma breve história da humanidade*. Tradução de Janaína Marcoantonio. 7. ed. Porto Alegre: L&PM, 2015.

JOSÉ FILHO, Wagson Lindolfo. A eficácia do direito fundamental da proteção em face da automação previsto no inciso XXVII, do art. 7, da Constituição Federal de 1988. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, v. 15, p. 77-89, 2012

MARTINEZ, Luciano. O direito fundamental à proteção em face da automação. *Nova Hileia: revista eletrônica de direito ambiental da Amazônia*. v. 2, n. 2, p. 125-147, 2017.

NASCENTES, Antenor. *Dicionário etimológico resumido da língua portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: INL/MEC, 1966.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 12 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho para um futuro mais brilhante: Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho*. Genebra: OIT, 2019a. Disponível em: https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2019/02/relatorio_oit_portugues_2019.pdf. Acesso em 9 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho*. Genebra: OIT, 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf. Acesso em 9 set. 2025.

PERRUSI, Caroline Helena Limeira Pimentel. *Da ineficácia do princípio da proteção em face da automação à promoção da automação*

social: parâmetros para equalizar a relação tecnologia-trabalho a partir da análise funcional dos sistemas sociais. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/26188/1/CarolineHelenaLimeiraPimentelPerrusi_Tese.pdf. Acesso em 8 set. 2025.

PESSOA, Rodrigo Monteiro. *A proteção das relações trabalhistas face a automação para a concretização do desenvolvimento*. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Paraíba, Paraíba, 2013. Disponível em: <http://tede.biblioteca.ufpb.br/handle/tede/4408?mode=full#preview-link0>. Acesso em: 15 set. 2025.

SANTOS, Roseniura; SOARES, Érica. O direito à proteção em face da automação e desemprego tecnológico: parâmetros constitucionais para regulamentação. *Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede*, Santa Maria, RS, 2015. p. 1-15. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/6-20.pdf>. Acesso em: 11 set 2025.

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. 3. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Malheiros, 1998.

23

O ATIVISMO JUDICIAL COMO DESAFIO AO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO: UMA REFLEXÃO A PARTIR DO TEMA N. 75 DO TST

José Eduardo de Souza Soares

Discente da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT)

Resumo

O artigo propõe uma análise crítica do fenômeno do ativismo judicial no contexto brasileiro, tomando como objeto empírico o Tema n. 75 do Tribunal Superior do Trabalho. A partir de fundamentos filosóficos e jurídicos, o estudo examina a expansão interpretativa do Poder Judiciário e suas implicações para a separação dos poderes e o Estado Democrático de Direito. Busca-se demonstrar que, em determinadas situações, o Poder Judiciário tem extrapolado suas funções típicas, assumindo um papel normativo que compromete a previsibilidade das decisões e a segurança jurídica. O trabalho investiga o impacto dessa atuação frente ao princípio da legalidade e a coerência do sistema jurídico à luz da filosofia da linguagem e da hermenêutica jurídica. Ao final, sustenta-se a necessidade de respeitar limites claros à atividade interpretativa, como forma de preservação do equilíbrio entre os poderes e da estabilidade das relações jurídicas.

Palavras-chave: Estado Democrático de Direito. Legalidade. Separação dos poderes. Ativismo judicial. Tema 75 do TST.

Introdução

O artigo propõe-se a refletir sobre o ativismo judicial, fenômeno que se manifesta de forma recorrente e estruturante no Brasil contemporâneo. Tomando como fio condutor a análise do Tema n. 75 do Tribunal Superior do Trabalho, pretende-se examinar não apenas o caso em si, mas o contexto mais amplo em que se insere a crise da legalidade e o avanço do Judiciário sobre o espaço normativo.

O estudo visa a contribuir para o debate acadêmico e institucional sobre os limites de atuação do Poder Judiciário e a necessidade de preservação dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

A pesquisa adota o método dogmático-jurídico, a partir da análise sistemática da Constituição Federal, do Código de Processo Civil e da jurisprudência dos tribunais superiores. Complementarmente, emprega-se uma abordagem crítico-hermenêutica, com base na filosofia da linguagem, e da doutrina constitucional e processual contemporânea, a fim de avaliar os limites da atuação judicial e suas repercussões. Utiliza-se, ainda, o método comparativo, na confrontação entre diferentes entendimentos de Cortes Superiores sobre o mesmo dispositivo.

Algumas notas filosóficas

Uma abordagem hermenêutica do direito brasileiro revela um problema que extrapola as técnicas interpretativas e alcança o modo como compreendemos a função do hermenauta no processo decisório. Ainda persiste, em certos ambientes jurídicos, a ideia de que interpretar é projetar sobre o texto as convicções pessoais ou valores morais particulares do intérprete, atribuindo-lhe sentido. No entanto, a evolução da hermenêutica contemporânea indica o contrário: a compreensão não é um convite à subjetividade, mas uma exigência de método, autocontenção e disciplina. Interpretar não é substituir o texto pela vontade do intérprete.

te; é reconstruir o sentido juridicamente possível a partir das condições institucionais, do texto e do sistema.

Essa compreensão se fortalece ainda mais quando se leva em conta a evolução histórica do pensamento ocidental sobre a linguagem. Durante séculos, predominou a crença de que as palavras designavam essências estáveis e universais ou, ainda, de que a linguagem poderia funcionar como um instrumento logicamente preciso, capaz de representar a realidade de forma inequívoca. A modernidade reforçou essa expectativa ao apostar na razão como instrumento de transparência linguística. Contudo, esse paradigma foi profundamente transformado ao longo do século XX pela virada linguístico-pragmática, que mostrou que a linguagem não funciona como um espelho neutro da realidade. Filósofos da linguagem, como Ludwig Wittgenstein, demonstraram que o significado não é algo fixo, mas algo que emerge do uso, dos contextos práticos, das interações concretas em que os enunciados circulam (Wittgenstein, 2014).

Segundo essa perspectiva, o sentido das palavras depende dos jogos de linguagem que são empregados; não é possível determinar o significado de um conceito isoladamente, sem considerar os casos concretos em que ele é aplicado. A interpretação jurídica, portanto, enquanto espécie de interpretação, também está condenada a transitar dentro destes limites que a filosofia recente revelou. Por isto, entendemos que há erros na forma em que a interpretação vem sendo realizada pelos tribunais superiores no Brasil, em vários casos.

Para definição do sentido dos textos legislativos, é necessário levar em conta a pragmática da linguagem – isto é, o modo como as normas operam nas situações reais – sem perder de vista a semântica e a estrutura sintática que condicionam a possibilidade de significação do ordenamento. O Direito, como linguagem científica, só revela o seu verdadeiro sentido quando examinado no contexto das relações sociais que pretende regular.

Essa compreensão desautoriza a formulação de teses gerais que pretendem fixar sentidos universais, ignorando justamente o elemento que, segundo a filosofia da linguagem, é decisivo para a determinação do significado: o contexto. Quando tribunais constroem categorias rígidas ou enunciados generalizantes, sem considerar adequadamente a variedade dos casos e das situações que lhes dão origem, criam-se interpretações empobrecidas, que não dialogam com a natureza contextual da linguagem jurídica.

Esse problema se torna ainda mais delicado quando tais enunciados são apresentados como “precedentes” ou “teses vinculantes” que devem orientar toda a estrutura judicial. A elaboração de entendimentos gerais sem debate público, sem participação da sociedade, sem audiências que permitam avaliar a pluralidade dos impactos, fragiliza a legitimidade dessas construções, pois carece do processo democrático próprio do Estado Democrático de Direito, e compromete a sua robustez hermenêutica pelos motivos outrora já mencionados.

Ao priorizar a celeridade ou a simplificação em detrimento da discussão qualificada, sacrifica-se justamente o elemento que, segundo a filosofia da linguagem, é indispensável para uma interpretação adequada: a consideração dos múltiplos contextos em que o Direito se manifesta.

Em última análise, a hermenêutica contemporânea exige que a interpretação seja compreendida como uma atividade situada, que opera a partir da tensão entre texto e caso, entre norma e situação concreta. Isso significa abandonar a ilusão de que o sentido das normas pode ser capturado por enunciados abstratos que pretendem abarcar previamente todas as possibilidades fáticas possíveis.

A linguagem jurídica é dinâmica, contextual e histórica; seus significados são produzidos sempre em relação às circunstâncias específicas. Ao negligenciar essa dimensão, corre-se o risco de transformar

o Direito em um sistema de fórmulas vazias, incapazes de lidar com a complexidade da vida social.

Assim, uma hermenêutica fiel à filosofia da linguagem deve resistir tanto à tentação formalista de fixar sentidos definitivos quanto ao impulso subjetivista de transformar a interpretação em expressão de preferências pessoais. A interpretação jurídica só se torna legítima quando respeita o texto, o sistema e, ao mesmo tempo, os contextos concretos que dão vida e densidade às normas. Esse equilíbrio constitui o núcleo de uma hermenêutica capaz de preservar a integridade do Direito e sua função institucional no Estado Democrático.

O ativismo judicial no Brasil: causas, disfunções e consequências

O ativismo judicial consolidou-se, ao longo das últimas décadas, como um dos fenômenos mais controversos no âmbito do Estado Democrático de Direito. Trata-se da prática pela qual o Poder Judiciário, notadamente as suas Cortes Superiores, ultrapassa os limites clássicos da função jurisdicional e assume um papel de protagonismo que muitas vezes sobrepõe às instâncias políticas majoritárias, como o Legislativo e Executivo. Longe de ser um desvio ocasional e uma anomalia institucional, o ativismo judicial tornou-se um fenômeno recorrente, enraizado em múltiplas causas e sustentado por dinâmicas complexas que envolvem aspectos jurídicos, políticos, sociais e culturais.

Essa transformação do ativismo judicial em um fenômeno reiterado não decorre apenas da vontade dos tribunais, mas de uma série de fatores que remodelaram o papel do Judiciário na vida institucional brasileira. Em primeiro lugar, há uma causa jurídico-normativa, que diz respeito ao próprio *design* da Constituição de 1988. Ao estabelecer um catálogo extenso de direitos e princípios fundamentais, a Constituição ampliou o espaço hermenêutico para a atuação dos juízes. A crescente

constitucionalização das relações sociais acabou por deslocar o centro decisório do Legislativo para o Judiciário, que passou a ser instado a preencher lacunas, concretizar direitos e interpretar comandos normativos de alta abstração – judicialização da política. Assim, o último intérprete do Direito ganhou um campo de atuação que não existia nos modelos mais estritos de *Civil Law*.

Além disso, o ativismo está ligado a uma causa política, marcada pela crise de representatividade do Legislativo e pela incapacidade de muitos governos de formular políticas públicas consistentes, seja por paralisia decisória, seja por instabilidade de suas coalizões políticas. Nesse cenário, o Judiciário é convocado para suprir as lacunas deixadas pelos outros poderes, assumindo funções que, originalmente, não lhes caberiam – como por exemplo, a tipificação de um crime no julgamento da ADO n. 26 pelo Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2019) e o Tema Repetitivo n. 75 do TST (Brasil, 2025), que será posteriormente analisado.

A terceira causa é de natureza social, e diz respeito à intensa judicialização das demandas coletivas. A expansão do Ministério Público, da Defensoria Pública e de organizações da sociedade civil criou um ecossistema que estimula a busca pelo Judiciário como primeiro e, muitas vezes, único mecanismo de resolução de conflitos estruturais. Questões envolvendo saúde, educação, segurança pública, meio ambiente e direitos das minorias passaram a ser levadas diariamente aos tribunais, consolidando a ideia de que o Judiciário deve atuar como garantidor último de direitos prestacionais e, por consequência, substituto funcional de políticas públicas insuficientes.

O resultado dessas causas é a consolidação de disfunções estruturais, que afetam o equilíbrio dos poderes e a previsibilidade do Direito, conforme as palavras de Georges Abboud: “O ativismo é pernicioso atalho, que se alija do caminho democrático do dissenso e da deliberação política” (Abboud, 2022, p. 73).

A primeira consequência é a erosão da segurança jurídica: decisões criativas, mutáveis e pouco ancoradas em critérios racionais tornam o ordenamento mais incerto; a segunda é o próprio desvirtuamento do devido processo legal, próprio do Estado Democrático de Direito, no qual o citado autor acrescenta que “aquele que obtém decisão ativista consegue atalho para fazer valer seu ponto de vista, sem precisar percorrer os procedimentos propriamente democráticos que cuidam do dissenso político” (Abboud, 2022, p. 73); outra é a hipertrofia do Judiciário, que se transforma, gradualmente, de intérprete em protagonista normativo.

A terceira é a desresponsabilização dos demais Poderes, que, ao perceberem que o Judiciário suprirá eventuais omissões, reduzem o incentivo à formulação de políticas públicas e ao aperfeiçoamento legislativo. Em quarto lugar, a ampliação da discricionariedade judicial que, segundo Abboud, “(...) quando permitimos que o juiz se socorra da discricionariedade, a partir de postura ativista, para julgar uma lide, em verdade estamos lhe conferindo a possibilidade de utilização de critérios não jurídicos para solucionar o processo” (Abboud, 2021, p. 159). Essa conduta, sob o pretexto de concretizar valores constitucionais, permite que preferências pessoais sejam mascaradas e injetadas na interpretação jurídica.

De sua parte, Lenio Luiz Streck (2021) diz que, embora a Constituição brasileira tenha um amplo rol de direitos sociais, a judicialização para efetivá-los é um fenômeno inevitável – e até esperado – em qualquer Estado Constitucional. No entanto, esse fenômeno não se confunde com o ativismo judicial. A judicialização decorre da própria estrutura normativa da Constituição; já o ativismo ocorre quando o juiz ultrapassa os limites de sua competência e passa a agir como produtor do direito, substituindo a deliberação democrática por critérios subjetivos pessoais. Para ele, a banalização desse comportamento transformou o ativismo numa espécie de “vulgata”, um modo corriqueiro de decidir, esvaziando a própria noção de legalidade.

O citado autor sustenta que o ativismo ganhou força no Brasil devido à incorporação tardia e mal compreendida da chamada “jurisprudência dos valores”. Ao adotar posturas pragmáticas, os julgadores passam a resolver problemas pontuais no curto prazo, mas, ao fazê-lo, criam novas distorções sistêmicas, multiplicando inseguranças e fragilidades institucionais.

Assim, ainda que o controle judicial de políticas públicas seja possível, Streck afirma que ele tem sido exercido de forma excessiva e desordenada, resultando em uma interferência sem precedentes na esfera de atuação do Executivo e Legislativo, e numa ampliação indevida da discricionariedade judicial, corroendo um dos pilares do Estado Democrático de Direito, qual seja, a separação dos poderes.

Streck também critica o que denomina panprincipiologismo: a proliferação de princípios vagos, desprovidos de densidade normativa, que permitem o Judiciário “reconfigurar” sentidos constitucionais conforme a conveniência do caso concreto. Para o autor, esse fenômeno compromete a autonomia do direito, substituindo a normatividade constitucional por uma “filosofia da consciência”, baseada na intuição e subjetividade do julgador, que corroi a legalidade democrática.

Nesse contexto, afirma que se instaurou no Brasil uma verdadeira “juristocracia”, marcada por um protagonismo judicial que ultrapassa os limites funcionais dos três Poderes. Não há, segundo o citado autor, “bom” ou “mau” ativismo – há sim, um patamar preocupante de expansão da atuação, frequentemente justificada pela teoria da ponderação de Robert Alexy, mas aplicada de modo acrítico e generalizado. Conforme enfatiza, quando o Judiciário se coloca como guardião exclusivo da justiça material por vias fáticas, ele não promove o avanço do direito, mas contribui para o seu retrocesso.

O ativismo judicial, portanto, não é apenas um desvio pontual, mas uma disfunção sistêmica que revela fragilidades institucionais pro-

fundas e desafia diretamente os limites do Estado Democrático de Direito brasileiro (Streck, 2021).

○ Tema n. 75 do TST: gênese, fundamentos e crítica

No julgamento que fixou o Tema n. 75, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que seria possível penhorar até 50% dos rendimentos do devedor para a satisfação de créditos trabalhistas, desde que preservado ao menos um salário-mínimo. Embora se invoque a natureza alimentar dos créditos trabalhistas e a efetividade da execução, a decisão cria exceção não prevista na lei e afronta o princípio da legalidade, conforme o art. 833, inciso IV, do CPC:

Art. 833: São impenhoráveis:

(...)

IV – os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º;

A impenhorabilidade desses bens, segundo Humberto Theodoro Júnior se trata de:

(...) uma restrição ao direito fundamental à tutela executiva. É técnica processual que limita a atividade executiva e que se justifica como meio de proteção de alguns bens jurídicos relevantes, como a dignidade do executado, o direito ao patrimônio mínimo e a função social da empresa. (Theodoro Júnior, 2016, p. 978).

Diante disso, considerando que o Código de Processo Civil se subordina diretamente aos comandos constitucionais – conforme estabelecido pelo seu art. 1º -, torna-se evidente que qualquer discussão acerca da penhorabilidade de bens deve ter como eixo fundamental a articulação entre dois vetores constitucionais: a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e a função social da propriedade (art. 5º, XXIII, CF/88).

Ao superinterpretar o sistema de proteção ao salário, o TST assume função legiferante, na medida em que revisa as escolhas já realizadas pelo Poder Legislativo, ao aprovar o texto do art. 833 do CPC, minando a segurança jurídica e comprometendo a proteção ao mínimo existencial. Nota-se que esta interpretação extensiva não possui nem mesmo a justificativa das margens interpretativas do texto legal, pelo contrário, ela afronta a semântica direta do dispositivo, pois o mesmo deixa expresso que o que foi feito pela jurisdição do TST, era justamente o que o congressista tinha a intenção de vedar.

Ao autorizar a penhora de até 50% dos rendimentos do devedor, o magistrado está proferindo uma sentença que tem o potencial – e muitas vezes ele irá concretizar – de prejudicar a subsistência do devedor e de sua família. O TST acredita que o salário-mínimo é uma âncora de segurança, e que limitar a penhora até este valor não estaria abrindo margem para este problema, porém, o mero resguardo de salário-mínimo não assegura, por si, o mínimo existencial, como já havia (pré)ponderado o legislador ao fazer a sua opção político-legislativa.

Essa decisão, em última análise, é uma afronta não apenas ao princípio da legalidade, mas também à própria dignidade da pessoa humana, pois ela retira a própria condição de sobrevivência do devedor e de sua família. O Tema n. 75 do TST é exemplo de como o Judiciário, ao tentar preencher de sentido um texto legislativo, cria novos vazios normativos e aprofunda as disfunções institucionais e sociais, eis que desconsidera, completamente, os limites semânticos do textos, para preenchê-lo com o sentido subjetivo de quem lhe interpreta, alterando-o.

O Tribunal Superior do Trabalho, ao fundamentar a sua decisão, equiparou os créditos trabalhistas às prestações alimentícias, sendo, portanto, segundo eles, incidente a regra prevista no art. 833, § 2º, do CPC, hipótese em que a penhora realmente seria permitida, desde que sejam respeitados os limites impostos inscritos no art. 529, § 3º, do mesmo Código. Veja-se trecho da decisão:

Quanto ao que se deve compreender por prestação alimentícia, para o fim de afastar a impenhorabilidade prevista no art. 833, IV, oportuna a transcrição do art. 100, §1º, da Constituição Federal, segundo o qual:

Art. 100. [...] §1º Os débitos de natureza alimentícia compreendem aqueles decorrentes de salários, vencimentos, proventos, pensões e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por morte ou por invalidez, fundadas em responsabilidade civil, em virtude de sentença judicial transitada em julgado, e serão pagos com preferência sobre todos os demais débitos, exceto sobre aqueles referidos no §2º deste artigo.

Para sustentar essa ampliação conceitual, o Tema n. 75 invoca o art. 100, §1º, da Constituição Federal, segundo o qual os débitos de natureza alimentícia compreendem aqueles decorrentes de salários e vencimentos. Todavia, esse dispositivo constitucional possui finalidade específica e delimitada: estabelecer a ordem de preferência no regime de pagamento de precatórios devidos pelas Fazendas Públicas. Trata-se, portanto, de norma de direito financeiro e orçamentário, cuja função é estabelecer critérios de preferência entre créditos no contexto da execução contra o ente público, e não redefinir conceitos gerais de direito processual civil ou autorizar, de forma indireta – e errônea –, a relativização de garantias legais expressamente previstas pelo legislador ordinário.

Ao extrair do art. 100, §1º, uma noção ampliada de “prestação alimentícia” apta a afastar a impenhorabilidade salarial prevista no art. 833, IV, do CPC, o TST atribui ao dispositivo constitucional um alcance que extrapola extraordinariamente o seu campo de incidência. A Constituição, ao classificar determinados créditos como de natureza alimentar para fins de preferência no pagamento de precatórios, não pretendeu equiparar tais verbas às prestações alimentícias *stricto sensu* nem autorizou a aplicação indiscriminada do regime jurídico excepcional dos alimentos familiares a relações jurídicas de outra natureza. Confundir a técnica constitucional de priorização orçamentária com uma autorização geral para mitigação de direitos fundamentais do executado implica romper com a lógica da especialidade normativa que estrutura o ordenamento.

Essa interpretação expansiva ignora, ademais, que o próprio legislador infraconstitucional, ao editar o CPC de 2015, enfrentou diretamente a questão da impenhorabilidade salarial e optou por excepcioná-la apenas em duas hipóteses expressamente delimitadas, entre elas o pagamento de prestações alimentícias, nos termos do art. 833, §2º. Se o legislador tivesse pretendido estender essa exceção a todos os créditos dotados de natureza alimentar, como os trabalhistas, teria feito de forma clara e inequívoca. A utilização do art. 100, §1º, da Constituição como fundamento para suprir essa opção legislativa configura, assim, uma verdadeira usurpação da vontade do legislador por uma construção jurisprudencial, que, ao final, importa na imposição da vontade subjetiva do intérprete contra o texto.

Sob a perspectiva hermenêutica, esse movimento do TST revela uma interpretação orientada pelo resultado, e não pelo contexto, pelo texto e pelo sistema. O Tribunal parte de uma premissa pragmática – a efetividade da execução trabalhista – e, a partir dela, deturpa o sentido de um dispositivo constitucional para legitimar uma exceção não prevista em lei. Trata-se de típica superinterpretação, na acepção de Umberto Eco, em que os limites semânticos e sintáticos do texto normativo

são ultrapassados para viabilizar uma conclusão que impõe a vontade do intérprete (Eco, 2018). Nesse processo, a Constituição deixa de funcionar como parâmetro de contenção do poder jurisdicional e passa a ser instrumentalizada como retórica legitimadora de decisões subjetivas do último intérprete.

As consequências institucionais dessa leitura são relevantes. Ao admitir que uma norma constitucional de finalidade orçamentária possa ser utilizada para relativizar garantias processuais estabelecidas em lei, abre-se um precedente perigoso de elasticidade interpretativa, no qual qualquer dispositivo constitucional pode ser deslocado de seu contexto para justificar a ampliação da atuação judicial.

A fundamentação do Tribunal Superior do Trabalho também se apoia na interpretação conjunta dos arts. 529, §3º, e 833, IV e §2º, do CPC, sustentando que tais dispositivos autorizariam o desconto de até cinquenta por cento dos rendimentos do executado para satisfação de créditos trabalhistas. Veja-se parte do acórdão:

A jurisprudência desta Corte parte da interpretação dos arts. 529, §3º, e 833, IV e §2º, do CPC, segundo os quais:

Art. 529. Quando o executado for funcionário público, militar, diretor ou gerente de empresa ou empregado sujeito à legislação do trabalho, **o exequente poderá requerer o desconto em folha de pagamento da importância da prestação alimentícia.**

§3º Sem prejuízo do pagamento dos alimentos vincendos, o débito objeto de execução pode ser descontado dos rendimentos ou rendas do executado, de forma parcelada, nos termos do caput deste artigo, contanto que, somado à parcela devida, **não ultrapasse cinquenta por cento de seus ganhos líquidos**

Art. 833. São impenhoráveis:

IV – os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos da aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o §2º.

§2º O disposto nos incisos IV e X do caput não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, §8º, e no art. 529, §3º.

Contudo, essa leitura ignora a estrutura normativa específica do art. 529 do CPC e o contexto jurídico em que ele foi concebido. O referido dispositivo integra o capítulo dedicado ao cumprimento de sentença que reconhece a exigibilidade de obrigação de *prestar alimentos*, tratando de regime excepcional, pensado para situações jurídicas singulares, nas quais a subsistência imediata do alimentando depende diretamente do adimplemento da obrigação.

O art. 529 não regula, de forma genérica, a penhora ou o desconto de salários de qualquer espécie de crédito dotado de natureza alimentar. Ao contrário, ele pressupõe a existência de uma prestação alimentícia *stricto sensu*, caracterizada por vínculo jurídico específico, normalmente de origem familiar, em que há um dever direto e imediato de sustento. O §3º do dispositivo, ao estabelecer o limite máximo de cinquenta por cento dos ganhos líquidos, não cria um parâmetro geral de constrição salarial, mas fixa uma restrição interna ao próprio regime excepcional dos alimentos, funcionando como mecanismo de equilíbrio entre a subsistência do alimentando e a dignidade do alimentante.

Ao deslocar esse regime jurídico para a execução dos créditos trabalhistas, o Tribunal promove uma ampliação indevida do campo de incidência do art. 529 do CPC, transformando uma exceção cuidadosamente delimitada pelo legislador em regra geral aplicável a situações ontologicamente distintas. Essa transposição ignora que o próprio Código estruturou de maneira distinta os regimes da execução de alimentos, da execução comum, reservando ao primeiro instrumentos coercitivos intensos e excepcionalíssimos que jamais foram estendidos aos demais créditos, ainda que revestidos de natureza alimentar em sentido amplo.

A interpretação adotada pelo TST, ao combinar os arts. 529 e 833 do CPC como se integrassem um sistema uniforme de flexibilização da impenhorabilidade salarial desconsidera a técnica legislativa empregada pelo CPC de 2015. O legislador optou por concentrar, em dispositivos específicos e contextualmente delimitados, as hipóteses de relativização da proteção ao salário, evitando cláusulas abertas que permitissem a generalização dessas exceções. Ao reconstruir essa arquitetura normativa por via interpretativa, o Tribunal substitui a opção legislativa por um arranjo próprio, criando uma ponte normativa inexistente entre regimes jurídicos distintos.

Numa perspectiva hermenêutica, trata-se de uma interpretação que, novamente, privilegia a funcionalidade prática da decisão em detrimento da coerência sistêmica do ordenamento. O Tribunal parte da premissa de que a efetividade da execução trabalhista justificaria a aplicação analógica de mecanismos próprios dos alimentos familiares, mas ignora que a analogia, em matéria de restrição a direitos fundamentais – como a proteção ao salário e ao mínimo existencial – jamais deve ampliar hipóteses excepcionais previstas em lei. Ao fazê-lo, o TST ultrapassa os limites da interpretação e ingressa no campo da criação normativa, conferindo ao Judiciário um papel que não lhe foi constitucionalmente atribuído, incidindo em ativismo judicial.

Mais grave que isso, a análise do Tema n. 75 revela um problema que antecede, inclusive, a discussão sobre a correção ou incorreção material do resultado alcançado: trata-se de uma carência estrutural de fundamentação na própria *ratio decidendi* do precedente. Embora o tema possua força vinculante e projete efeitos normativos relevantes sobre a execução trabalhista em todo o país, a decisão não realiza a construção conceitual mínima exigida para legitimar a exceção que institui a regra de impenhorabilidade de salário. Em um Estado Democrático de Direito, precedentes vinculantes não podem se limitar à enunciação de conclusões; exigem, ao contrário, uma fundamentação densa, controlável e sistematicamente coerente, especialmente quando implicam em restrições a direitos fundamentais expressamente protegidos pelo legislador.

Nesse contexto, chama a atenção o fato de que o Tribunal Superior do Trabalho não elabora, em momento algum, um conceito juridicamente rigoroso de “prestação alimentícia”, limitando-se a pressupor que o crédito trabalhista se enquadraria neste tipo. A decisão parte da afirmação reiterada de que os créditos trabalhistas possuem natureza alimentar e, a partir desse dado, conclui pela incidência da exceção prevista no art. 833, §2º, do CPC. Ocorre que essa passagem lógica – da natureza alimentar à qualificação como prestação alimentícia – não é demonstrada, mas simplesmente afirmada, como se se tratasse de sinônimos ou de qual dado/pressuposto. O precedente, assim, substitui a necessária argumentação dogmática por uma repetição conclusiva, esvaziando o dever de fundamentação qualificada que se espera de decisões dotadas de efeito vinculante.

Mais grave ainda é a completa ausência de enfrentamento da distinção, clássica na doutrina e reconhecida em outras cortes superiores, entre verba de natureza alimentar e prestação alimentícia *stricto sensu*. O ordenamento jurídico brasileiro sempre tratou com distinção essas categorias, atribuindo-lhes regimes próprios e consequências normativas diversas. Ao não enfrentar essa distinção, o TST dissolve categorias dogmáticas consolidadas e promove uma equiparação conceitual sem qual-

quer fundamentação jurídico-normativa, inclusive contrariamente ao que ele próprio decidia, na vigência do CPC/1973, que tinha regra idêntica.

Essa fragilidade argumentativa se reflete diretamente na interpretação conferida ao art. 833, §2º, do CPC. O dispositivo excepciona a impenhorabilidade de salário exclusivamente para o pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, e não para toda e qualquer verba dotada de natureza alimentar. O Tema n. 75, no entanto, não apresenta uma justificativa rigorosa capaz de demonstrar que o legislador teria empregado a expressão “prestação alimentícia” em sentido amplo, apto a abarcar indistintamente os créditos trabalhistas. Pelo contrário, a decisão simplesmente assume como premissa, sem examinar o texto legal, o contexto sistemático do CPC de 2015 ou a opção legislativa consciente de manter regimes distintos de execução de alimentos e execução comum. Trata-se, portanto, de não apenas um problema de hermenêutica, mas além disso, um problema de legitimidade jurídica.

As consequências desse tipo de postura são desastrosas. Ao impor uma tese vinculante desprovida de fundamentação sólida, o Tribunal exige a reprodução de uma interpretação cuja racionalidade interna não foi adequadamente explicitada. Isso compromete a integridade do sistema de precedentes, pois transforma a vinculação em mera obediência à autoridade, e não em adesão a uma razão jurídica publicamente justificável. Em última análise, o Tema n. 75 não apenas extrapola os limites da interpretação legislativa, mas também degrada o próprio modelo de precedentes qualificados, ao converter uma afirmação não demonstrada em regra obrigatória, afastando-se dos pressupostos hermenêuticos e democráticos que legitimam a atuação jurisdicional no Estado Democrático de Direito.

Ocorre que a problemática central da fundamentação do TST reside no fato de que tanto o crédito do reclamante quanto o salário do executado possuem a mesma natureza jurídica: ambos são verbas alimentares. A doutrina e a legislação processual construíram a noção de natureza alimentar exatamente para proteger a subsistência do indivíduo,

assegurando que valores essenciais ao sustento próprio e familiar não possam ser atingidos por medidas executivas. Assim sendo, ao admitir a penhora de até 50% dos salários do devedor para satisfazer créditos trabalhistas, o TST produz uma hierarquização artificial entre necessidades humanas equivalentes, criando uma espécie de “alimentar de primeira classe” (o do credor) e um “alimentar de segunda classe” (o do devedor).

Essa hierarquia não encontra respaldo na lei – que atribui proteção uniforme a todas as verbas destinadas ao sustento – e tampouco se justifica sob a perspectiva de lógica material. Se o fundamento da impenhorabilidade é preservar a sobrevivência digna do indivíduo, não há argumento coerente para afirmar que o salário do devedor possa ser sacrificado sem o risco de sua subsistência ser comprometida, enquanto o crédito do exequente deve ser integralmente resguardado. Ambos atendem a mesma finalidade existencial. A decisão, portanto, quebra a simetria inerente ao conceito de verba alimentar e o transforma em instrumento seletivo, aplicável segundo a conveniência do julgador, e não conforme a estrutura legal definida prévia e democraticamente pelo legislador.

É importante salientar que a distinção entre a penhora para satisfação de pensão alimentícia e a penhora autorizada pelo Tema 75 n. do TST é profunda e estrutural, do ponto de vista jurídico. Embora ambas envolvam verbas de natureza alimentar, tratam-se de realidades jurídicas qualitativamente distintas. No caso da pensão alimentícia – sobretudo quando destinada a filhos, incapazes ou dependentes – existe uma previsão expressa e específica na legislação que autoriza a relativização da impenhorabilidade salarial. É uma legítima escolha política que foi feita por quem tem atribuição constitucional para tanto.

O próprio art. 833, § 2º, do CPC, ao excepcionar a proteção do salário para as prestações alimentícias, demonstra que o legislador, ao reconhecer a urgência vital dessas dívidas, deliberadamente criou um regime de tutela reforçada. Ou seja, a possibilidade de penhora do sa-

lário do devedor de alimentos não nasce de construção jurisprudencial; nasce diretamente da vontade do legislador, manifestada de forma clara, específica e restrita.

Com efeito, a natureza das prestações alimentícias é peculiar: trata-se de verbas cuja finalidade é garantir a sobrevivência imediata de quem não possui meios próprios de subsistência, geralmente crianças e adolescentes ou pessoas em situação de vulnerabilidade absoluta. O fundamento constitucional desses alimentos não decorre apenas da natureza alimentar em si, mas da responsabilidade familiar, da proteção integral à criança e ao adolescente (art. 227 da CF/88). São alimentos de caráter existencial imediato, que ocupam posição singular dentro do ordenamento jurídico. Por isso, o ordenamento consagra mecanismos excepcionais e intensos – como prisão civil, desconto em folha e medidas coercitivas personalíssimas – que jamais foram estendidas a outros tipos de créditos, mesmo que também de natureza alimentar, como o de natureza jurídica trabalhista, por mais importante que sejam.

Além do mais, não é verdadeira a lógica de que toda verba constante em um título executivo judicial trabalhista tem, necessariamente, natureza alimentar, na medida em que há uma infinidade de verbas, p. ex., de natureza indenizatória, que são judicializadas na Justiça do Trabalho e nem natureza alimentar possuem, muito menos podem se enquadrar como prestação alimentícia.

É necessário diferenciar o que se entende por verba de natureza alimentar e por prestação alimentícia. A maior parte dos créditos trabalhistas é classificada como verba de natureza alimentar porque decorre do trabalho, que é meio de subsistência do trabalhador e de sua família. Essa característica revela a sua importância social e a necessidade de tratamento jurídico mais protetivo, especialmente quanto à sua satisfação e preferência no concurso de credores.

Contudo, essa natureza alimentar, apesar de relevante, não o transforma em prestação alimentícia *stricto sensu*.

Sobre essa questão, p. ex., o Superior Tribunal de Justiça, em reflexão mais aprofundada da mesma regra jurídica do CPC, estabeleceu que:

Uma verba tem natureza alimentar quando destinada à subsistência do credor e de sua família, mas apenas se constitui de prestação alimentícia aquela devida por quem tem a obrigação de prestar alimentos familiares, indenizatórios ou voluntários em favor de uma pessoa que, necessariamente, deles depende para sobreviver (...) As verbas remuneratórias, destinadas, em regra, à subsistência do credor e de sua família, mereceram a atenção do legislador, quando a elas atribuiu natureza alimentar. No que se refere aos alimentos, porque revestidos de grave urgência – porquanto o alimentando depende exclusivamente da pessoa obrigada a lhe prestar alimentos, não tendo outros meios para se socorrer -, exigem um tratamento mais sensível ainda do que aquele conferido às verbas remuneratórias dotadas de natureza alimentar. (BRASIL, 2020).

A Ministra Nancy Adrighi, relatora do presente recurso especial, diz no começo de seu voto que:

(...) embora se confira aos honorários advocatícios natureza alimentícia, não há como subsumi-los na expressão 'prestação alimentícia', prevista no § 2º do artigo 833 do Código de Processo Civil, de sorte a permitir que se excepcione a regra da impenhorabilidade absoluta, estabelecida pelo 'caput' do referido dispositivo legal, cabível, tão somente, em caso de configuração das situações excepcionais relacionadas taxativamente pelo próprio legislador, sem a possibilidade de ampliação pelo aplicador do direito.

Muito embora a decisão do STJ, intérprete último da legislação ordinária, não seja vinculante ao TST, tal fato não dispensa que este último dialogue com as razões do primeiro, tentando garantir uma unidade e coerência da interpretação.

Nada obstante os créditos trabalhistas também assegurem a subsistência do trabalhador, eles não se confundem com a obrigação alimentar propriamente dita. A distinção repousa na origem e na finalidade da verba: o crédito trabalhista decorre de relação laboral e tem finalidade ampla de sustento, enquanto a pensão alimentícia nasce de deveres familiares e tem como propósito o provimento direto e imediato da vida do alimentando. Por isso, o tratamento excepcional conferido às prestações alimentícias não pode ser automaticamente estendido aos créditos trabalhistas, como fez a interpretação do TST, que extrapolou os limites do texto da norma e revisou a intenção do legislador, sobrepondo-o.

Em síntese, concordamos com André Araújo Molina, em estudo de casos concretos diversos, também julgados pelo Tribunal Trabalhista, mas que apresentou a mesma falha interpretativa filosófica deste caso do Tema 75, de que o TST superinterpretou o ordenamento, violando os limites semânticos e sintáticos do texto, para impor a visão, exclusivamente, pragmática. (Molina, 2025, p. 70).

A decisão do TST rompeu a coerência do sistema ao deslocar o conceito de “natureza alimentar” para além dos seus limites estruturais, transformando-o em fundamento para relativizar uma proteção legal absoluta sem autorização normativa. Ao fazer isso, subverte-se a lógica de tutela do mínimo existencial, que deve operar de forma simétrica entre credor e devedor, e não mediante hierarquizações artificiais criadas judicialmente, incidindo em flagrante ativismo judicial.

Conclusões

A evolução da filosofia da linguagem, aliada às exigências institucionais do Estado Democrático de Direito, revela que interpretar não é extrair sentidos abstratos das normas, mas reconstruí-los à luz dos contextos concretos que lhe conferem densidade. A hermenêutica contemporânea exige uma interpretação situada, comprometida simultaneamente com o texto, com a unidade sistemática e com os impactos práticos das decisões. Sempre que um tribunal se afasta dessa tríplice racionalidade, sacrifica aquilo que torna o Direito uma prática institucional, com sua previsibilidade e não uma projeção demasiada da vontade do julgador.

O exame do ativismo judicial no Brasil, especialmente em manifestações de criação interpretativa sem o devido debate público, ilustra os riscos de uma hermenêutica descolada dos limites do ordenamento jurídico.

O caso paradigmático do Tema n. 75 do TST evidencia essa problemática: ao atribuir ao crédito trabalhista uma natureza diversa daquela estabelecida pelo ordenamento, o tribunal ultrapassou os limites interpretativos que a própria Constituição e o Código de Processo Civil traçam, produzindo um enunciado que é carente de fundamento normativo, sistemático e contextual. Trata-se de uma interpretação (*rectius*: criação) que se pretende abarcar a generalidade, mas que ignora a historicidade das categorias jurídicas e a função social da remuneração como núcleo do mínimo existencial.

Uma hermenêutica comprometida com a integridade do Direito, portanto, deve rejeitar tanto a abstração formalista quanto a criatividade voluntarista de caráter subjetivo do julgador. A interpretação legítima é aquela que mantém o equilíbrio entre a fidelidade ao texto (em seus aspectos semânticos, sintáticos e pragmáticos), coerência com o sistema e sensibilidade aos contextos que tornam o Direito possível como prática social. Nesse horizonte, decisões que fabricam categorias à revelia da le-

gislação, ou que pretendem fixar sentidos universais sem a consideração às circunstâncias concretas, não apenas distorcem os significados, mas enfraquecem a legitimidade democrática do Judiciário.

Assim, o que esse trabalho demonstra é que o Direito só cumpre a sua função de orientar a vida social quando a interpretação respeita seus limites internos e sua natureza situada. Uma hermenêutica que desconsidera o contexto transforma o Direito em técnica vazia; uma hermenêutica que desconsidera o texto o converte em arbitrariedade. Entre esses extremos, encontra-se o espaço próprio da interpretação jurídica: um espaço de contenção, responsabilidade e racionalidade, que o Tema n. 75 do TST infelizmente não observou. Ao reafirmar essa exigência, reafirma-se também a necessidade de que o Judiciário volte a reconhecer que, antes de decidir sobre o mundo, deve compreender o mundo sobre o qual decide.

Referências

ABBOUD, Georges. *Ativismo judicial: os perigos de se transformar o STF em inimigo ficcional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022.

ABBOUD, Georges. *Processo constitucional brasileiro*. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão em recurso de revista nº 0000271- 98.2017.5.12.0019*. Relator: Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgado em: 24/03/2025. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/incidentes-suscitados-irr-iac-arginc-tst/downloads/acordao-de-merito-tema-75-tst-rr-0000271-98-2017-5-12-0019.pdf>. Acesso em: 21 nov. de 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Acórdão em recurso especial nº 1.436.739-PR*. Relator: Humberto Martins, 2.ª Turma, julgado em: 27/03/2014. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-eletronica-2014_235_capSegundaTurma.pdf. Acesso em: 28 nov. de 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Acórdão em recurso especial nº 1.815.055-SP*. Relatora: Nancy Adrighi. Julgado em: 26/08/2020. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ATC?seq=113870501&tipo=52&nreg=201901412378&SeqCgrmaSessao=&CodOrgaoJgdr=&dt=20200826&formato=PDF&salvar=false>. Acesso em: 21 nov. de 2025.

ECO, Umberto. *Interpretação e superinterpretação*. 4 ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2018.

MOLINA, André Araújo. Como a filosofia da linguagem pode contribuir com o TST. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 21, n. 125, p. 50-79, mar./abr. 2025.

STRECK, Lênio Luiz. *Hermenêutica jurídica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do direito*. 11 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Novo Código de Processo Civil anotado*. 20 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

WITTGENSTEIN, Ludwig. *Investigações filosóficas*. Tradução Marcos G. Montagnoli. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

24

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E IGUALDADE MATERIAL: A PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS

Robsneia de Paula Machado Souza

Brasileira, Natural de Duque de Caxias/RJ, Analista Judiciária do Tribunal, Regional do Trabalho da 20ª Região, graduada em Direito, pós graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e em Conciliação e Mediação de Conflitos.

Resumo

O artigo analisa o meio ambiente do trabalho à luz do princípio da igualdade material, com foco na proteção dos direitos fundamentais das mulheres trabalhadoras. Parte-se da compreensão de que o meio ambiente laboral, enquanto dimensão do meio ambiente constitucionalmente tutelado, constitui bem jurídico essencial à dignidade da pessoa humana, à saúde e à qualidade de vida. Sustenta-se que a análise do ambiente de trabalho não pode ser realizada sob uma perspectiva neutra ou meramente formal, uma vez que desigualdades estruturais presentes na sociedade se reproduzem nas relações laborais e impactam de forma diferenciada as mulheres trabalhadoras. A partir de abordagem teórica e jurídico-constitucional, o texto examina a insuficiência da igualdade formal para a efetivação de direitos fundamentais e destaca a centralidade da igualdade material, da prevenção e da tutela coletiva como instrumentos

indispensáveis à promoção de ambientes de trabalho mais justos, seguros e inclusivos. Conclui-se que a proteção do meio ambiente do trabalho, orientada pela igualdade material, não representa concessão de privilégios, mas condição necessária para a concretização da dignidade humana, da justiça social e da efetividade dos direitos fundamentais das mulheres no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho. Igualdade material. Direitos fundamentais. Mulheres trabalhadoras. Tutela coletiva.

Introdução

O meio ambiente do trabalho constitui dimensão essencial da proteção constitucional da dignidade da pessoa humana, na medida em que se relaciona diretamente com a saúde, a segurança e a qualidade de vida de quem trabalha. Enquanto aspecto integrante do meio ambiente geral, o ambiente laboral ultrapassa a compreensão restrita de espaço físico e abrange a organização do trabalho, os métodos produtivos, os ritmos e jornadas, as relações interpessoais e os fatores psicossociais que incidem sobre a vida do trabalhador. Nessa perspectiva, não se trata apenas de um local onde se presta serviços, mas de um conjunto de condições e práticas que podem promover saúde e realização ou, ao contrário, produzir desgaste, adoecimento e exclusão.

No âmbito das relações de trabalho, entretanto, a análise do meio ambiente laboral não pode ser realizada sob uma perspectiva neutra ou meramente formal. As desigualdades estruturais que atravessam a sociedade reproduzem-se no mundo do trabalho e impactam de forma diferenciada grupos específicos, entre os quais se destacam as mulheres trabalhadoras. Assim, a mesma organização laboral, a mesma cobrança por desempenho ou a mesma exigência de disponibilidade podem gerar efeitos distintos, conforme o lugar social ocupado por quem trabalha e as responsabilidades que, cultural e historicamente, lhe são atribuídas fora do espaço produtivo.

A persistência de assimetrias relacionadas à divisão sexual do trabalho, à sobrecarga funcional, à dupla jornada e à invisibilização do trabalho de cuidado evidencia que a proteção jurídica do meio ambiente do trabalho exige uma leitura comprometida com a igualdade material. Esse recorte não representa deslocamento indevido do debate ambiental-trabalhista, mas condição para compreender, com maior precisão, como se constroem riscos e vulnerabilidades no interior das organizações.

A Constituição Federal de 1988, ao eleger a dignidade da pessoa humana como fundamento da República e ao consagrar o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como bem essencial à sadia qualidade de vida, impõe ao Estado e à coletividade o dever de promover condições de trabalho que respeitem a saúde física e mental dos trabalhadores. No caso das mulheres trabalhadoras, a efetividade desses direitos fundamentais demanda o reconhecimento de que ambientes laborais aparentemente neutros podem, na prática, reproduzir padrões de desigualdade, comprometer trajetórias profissionais e intensificar processos de adoecimento.

Nesse contexto, o presente artigo propõe uma análise do meio ambiente do trabalho à luz do princípio da igualdade material, com foco na proteção dos direitos fundamentais das mulheres trabalhadoras. Parte-se de uma abordagem teórica e jurídico-constitucional para demonstrar que a incorporação da igualdade material na tutela do meio ambiente laboral não representa concessão de privilégios, mas requisito indispensável à concretização da dignidade humana, da justiça social e da efetividade dos direitos fundamentais no mundo do trabalho.

Direitos fundamentais e igualdade material no Estado Constitucional

A Constituição Federal de 1988 inaugurou no ordenamento jurídico brasileiro um modelo de Estado comprometido com a centralidade

da dignidade da pessoa humana e a efetividade dos direitos fundamentais. Nesse cenário, a igualdade deixou de ser compreendida apenas sob sua dimensão formal, associada ao tratamento idêntico perante a lei, para assumir contornos materiais voltados à superação de desigualdades reais e historicamente construídas.

A igualdade formal, embora necessária como ponto de partida, mostra-se insuficiente para garantir a fruição plena de direitos em sociedades marcadas por assimetrias estruturais. A simples aplicação uniforme da norma jurídica a sujeitos inseridos em contextos desiguais tende, muitas vezes, a reproduzir e aprofundar situações de exclusão. Por essa razão, a igualdade material passou a ser reconhecida como exigência constitucional, impondo ao Estado e às instituições o dever de adotar medidas capazes de corrigir desigualdades concretas e promover condições efetivas de justiça social.

No âmbito dos direitos fundamentais, a igualdade material encontra fundamento direto na dignidade da pessoa humana. A dignidade, enquanto valor estruturante do ordenamento constitucional, não se realiza de forma abstrata, mas a partir das condições reais de existência dos indivíduos. Assim, a proteção dos direitos fundamentais demanda a consideração das circunstâncias sociais, econômicas e culturais que influenciam a capacidade de cada pessoa de exercer plenamente tais direitos, sobretudo quando se trata de direitos ligados à saúde, à integridade e à própria subsistência.

Nas relações de trabalho, essa compreensão assume especial relevância. O mundo do trabalho reflete, de maneira intensa, desigualdades presentes na sociedade, sendo atravessado por fatores como gênero, classe, raça e divisão social do trabalho. Uma leitura meramente formal da igualdade no ambiente laboral, ao ignorar essas variáveis, compromete a efetividade dos direitos fundamentais e tende a naturalizar padrões de exclusão e assimetria.

A igualdade material, nesse cenário, impõe que a proteção jurídica considere impactos diferenciados produzidos pela organização do trabalho e pelas condições laborais sobre distintos grupos de trabalhadores. Não se trata de estabelecer privilégios, mas de reconhecer que a realização da justiça exige tratamentos desiguais na medida das desigualdades existentes. Essa lógica é compatível com o Estado Constitucional e com a função promocional dos direitos fundamentais, especialmente no campo do Direito do Trabalho, que historicamente se estruturou como instrumento de proteção e redução de vulnerabilidades.

Dessa forma, a incorporação da igualdade material na análise do meio ambiente do trabalho revela-se condição indispensável para a construção de ambientes laborais mais justos, seguros e inclusivos. É a partir dessa perspectiva que se torna possível examinar, de maneira adequada, a proteção dos direitos fundamentais das mulheres trabalhadoras no contexto do meio ambiente laboral.

O meio ambiente do trabalho como bem jurídico essencial

O meio ambiente do trabalho constitui aspecto indissociável do meio ambiente geral, integrando o conjunto de condições necessárias à preservação da vida, da saúde e da dignidade da pessoa humana. Ao assegurar a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como bem essencial à sadia qualidade de vida, a Constituição Federal conferiu tutela ampla e unitária ao meio ambiente, abrangendo suas diversas dimensões, inclusive aquela relacionada ao trabalho.

No contexto das relações laborais, o meio ambiente do trabalho não se limita ao espaço físico. Trata-se de um conceito ampliado, que engloba a organização do trabalho, os métodos produtivos, os ritmos e jornadas, as relações interpessoais e os fatores físicos, químicos, biológicos e psicossociais que incidem sobre o trabalhador. Essa compreensão eviden-

cia que a proteção do meio ambiente laboral está diretamente vinculada à promoção de saúde integral, em dimensão física e mental, bem como à preservação de condições mínimas de bem-estar no exercício do trabalho.

A centralidade do meio ambiente do trabalho decorre de sua estreita relação com direitos fundamentais, notadamente os direitos à vida, à saúde, à segurança e à dignidade. A redução dos riscos inerentes ao trabalho indica opção constitucional por uma tutela orientada pela prevenção, isto é, por medidas capazes de evitar a exposição do trabalhador a condições nocivas, em vez de restringir a proteção à resposta posterior ao dano.

Nessa linha, a tutela do meio ambiente do trabalho assume natureza de interesse público e caráter transindividual, ultrapassando a esfera meramente contratual das relações de emprego. Trata-se de bem jurídico indisponível cuja proteção interessa não apenas ao trabalhador individualmente considerado, mas à coletividade e à própria sociedade. Ambientes de trabalho degradados produzem efeitos que extrapolam os limites do estabelecimento, repercutem na saúde pública, aumentam custos sociais e aprofundam desigualdades, comprometendo, em última instância, a promessa constitucional de justiça social.

A perspectiva preventiva que orienta a proteção do meio ambiente do trabalho exige a superação de uma lógica exclusivamente compensatória baseada apenas em reparação financeira ou pagamento de adicionais. Embora esses mecanismos possam existir em determinados contextos, eles não substituem o dever constitucional de promover ambientes de trabalho seguros, saudáveis e compatíveis com a dignidade humana. A efetividade dos direitos fundamentais no trabalho exige, portanto, políticas, práticas e instrumentos jurídicos voltados à eliminação ou redução de riscos, com responsabilidade institucional e compromisso com resultados concretos.

É a partir dessa compreensão do meio ambiente do trabalho como bem jurídico essencial, coletivo e orientado pela prevenção, que se pode avançar para a análise dos impactos diferenciados das condições laborais sobre grupos específicos, com destaque para as mulheres trabalhadoras, cuja proteção demanda especial atenção à igualdade material.

Mulheres trabalhadoras e meio ambiente laboral

A análise do meio ambiente do trabalho sob a ótica da igualdade material evidencia que as condições laborais não afetam todos os trabalhadores de maneira uniforme. As mulheres trabalhadoras, em razão de desigualdades historicamente construídas e ainda persistentes, vivenciam o ambiente de trabalho sob impactos específicos, que demandam atenção diferenciada do sistema jurídico para a efetiva proteção de seus direitos fundamentais.

A divisão sexual do trabalho permanece como elemento estruturante das relações sociais e produtivas, atribuindo às mulheres, de forma predominante, responsabilidades relacionadas ao trabalho reprodutivo e de cuidado, mesmo quando inseridas no mercado formal. Essa realidade resulta na sobreposição de jornadas, no acúmulo de funções e na intensificação do desgaste físico e psíquico, interferindo diretamente na saúde e na qualidade de vida das mulheres trabalhadoras.

No ambiente laboral, tais desigualdades manifestam-se na organização do trabalho, nos ritmos produtivos, na exigência de disponibilidade contínua e na dificuldade de conciliação entre atividade profissional e responsabilidades familiares. A ausência de políticas institucionais sensíveis a essas especificidades contribui para a naturalização da sobrecarga e para a invisibilização de riscos que, por não serem imediatamente mensuráveis, tendem a permanecer fora do radar das ações preventivas.

Além disso, os riscos psicossociais assumem especial relevância na análise do meio ambiente do trabalho das mulheres trabalhadoras. Situações de assédio moral, discriminação de gênero, cobrança excessiva por desempenho, precarização das relações laborais e insegurança no emprego configuram fatores que comprometem a saúde mental e o bem-estar dessas trabalhadoras. Trata-se de riscos que, muitas vezes, operam de forma gradual, com efeitos cumulativos, produzindo adoecimento, afastamentos, redução de produtividade e descontinuidade de trajetórias profissionais.

A persistência de ambientes laborais estruturados a partir de padrões de produtividade e disponibilidade que desconsideram desigualdades de gênero reforça a inadequação de certas condições de trabalho às vivências femininas. A neutralidade aparente dessas estruturas pode ocultar assimetrias reais, tornando insuficiente a aplicação de medidas genéricas de proteção. A efetividade dos direitos fundamentais das mulheres trabalhadoras exige, portanto, reconhecer que o meio ambiente do trabalho pode operar como fator de reprodução de desigualdades quando não orientado por uma perspectiva de igualdade material.

Nesse contexto, a tutela do meio ambiente laboral deve incorporar a análise dos impactos diferenciados das condições de trabalho sobre as mulheres trabalhadoras, considerando não apenas riscos físicos e ergonômicos, mas também fatores organizacionais e psicossociais que incidem sobre sua saúde e dignidade. Somente a partir dessa abordagem é possível promover ambientes de trabalho compatíveis com a dignidade da pessoa humana e com a realização plena dos direitos fundamentais, em consonância com os objetivos constitucionais de justiça social e igualdade.

Igualdade material, prevenção e tutela coletiva do meio ambiente do trabalho

A incorporação da igualdade material na proteção do meio ambiente do trabalho conduz à centralidade da prevenção e da tutela coletiva como instrumentos essenciais à efetivação dos direitos fundamentais. Em contextos marcados por desigualdades estruturais, a resposta jurídica não pode se limitar à reparação individual de danos já consumados, sob pena de perpetuar situações de adoecimento e exclusão no mundo do trabalho.

A lógica preventiva impõe a adoção de medidas capazes de identificar, neutralizar ou reduzir riscos antes que estes se convertam em danos irreversíveis. No caso das mulheres trabalhadoras, essa perspectiva assume especial relevância, pois impactos decorrentes da organização do trabalho, da sobrecarga funcional e dos riscos psicossociais tendem a se manifestar de forma gradual e, muitas vezes, invisível. Isso pode dificultar o reconhecimento imediato do nexo entre trabalho e adoecimento e, por consequência, retardar a implementação de respostas institucionais adequadas.

A tutela coletiva do meio ambiente do trabalho revela-se, assim, instrumento indispensável para a promoção da igualdade material. Por se tratar de bem jurídico de natureza transindividual e de interesse público, o ambiente laboral demanda respostas estruturais capazes de alcançar o conjunto de trabalhadores e de modificar práticas organizacionais que produzem desigualdades e riscos. A atuação coletiva permite superar a fragmentação das demandas individuais e enfrentar, com maior eficácia, causas sistêmicas da degradação do ambiente de trabalho.

A proteção coletiva do meio ambiente do trabalho também contribui para deslocar o foco da responsabilização exclusivamente individual para uma abordagem institucional e organizacional. Ao reconhecer que formas recorrentes de adoecimento podem decorrer de modelos produtivos e estruturas de gestão, reafirma-se a função social do Direito do

Trabalho e seu compromisso com condições laborais compatíveis com a dignidade. Essa perspectiva é particularmente relevante na proteção dos direitos fundamentais das mulheres trabalhadoras, frequentemente expostas a ambientes laborais que desconsideram suas especificidades e reproduzem desigualdades de gênero.

Nesse sentido, a igualdade material atua como critério orientador da tutela preventiva e coletiva, exigindo que a proteção do meio ambiente do trabalho considere impactos diferenciados. Medidas genéricas e desvinculadas da realidade concreta das mulheres trabalhadoras mostram-se insuficientes para a efetivação de seus direitos fundamentais. A promoção de ambientes de trabalho saudáveis, seguros e inclusivos demanda políticas e práticas comprometidas com a eliminação de desigualdades, a valorização do trabalho humano e a proteção integral da saúde.

Considerações finais

A análise desenvolvida evidenciou que a proteção do meio ambiente do trabalho, enquanto dimensão essencial do meio ambiente geral, constitui requisito indispensável à efetividade dos direitos fundamentais e à concretização da dignidade da pessoa humana. No contexto das relações laborais, tal proteção não pode ser compreendida de forma neutra ou abstrata, sob pena de desconsiderar desigualdades estruturais que impactam de maneira diferenciada grupos específicos de trabalhadores.

A incorporação do princípio da igualdade material revela-se fundamental para a adequada tutela dos direitos das mulheres trabalhadoras, uma vez que as condições de trabalho, a organização laboral e os riscos psicossociais incidem de forma particular sobre suas vivências no ambiente de trabalho. A persistência da divisão sexual do trabalho, da sobrecarga funcional e da invisibilização do trabalho de cuidado demonstra que a igualdade formal é insuficiente para assegurar ambientes laborais compatíveis com a saúde, a segurança e a qualidade de vida.

O meio ambiente do trabalho, nesse cenário, assume papel central como espaço de promoção ou de negação de direitos fundamentais. A adoção de uma perspectiva preventiva e coletiva na sua proteção permite enfrentar não apenas efeitos imediatos, mas causas estruturais da degradação das condições laborais, contribuindo para ambientes de trabalho mais justos, seguros e inclusivos. A tutela coletiva do meio ambiente do trabalho mostra-se instrumento indispensável para a efetivação da igualdade material e para a promoção da justiça social no mundo do trabalho.

Conclui-se que a proteção dos direitos fundamentais das mulheres trabalhadoras exige superar uma lógica meramente reparatória e afirmar políticas e práticas institucionais comprometidas com a prevenção de riscos e com a eliminação de desigualdades. A igualdade material, longe de representar privilégio, constitui condição necessária para a realização da dignidade humana e para a efetividade dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho, em consonância com valores e objetivos constitucionais.

Referências

- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 22. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 18. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

25

ADMISSIBILIDADE DAS PROVAS ATÍPICAS NO PROCESSO TRABALHISTA

Victor Hugo Ardisson e Souza

Analista Judiciário – Área Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, atuando como assistente de Juiz. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Pós-graduado lato sensu em Direito Processual Civil pela Universidade Cândido Mendes (UCAM – 2021) e em Direito Processual do Trabalho pela Faculdade Legale (2025).

Resumo

O presente artigo tem por finalidade analisar os limites e requisitos da admissibilidade das provas atípicas no processo do trabalho à luz da doutrina, da legislação e da jurisprudência, com especial destaque às provas digitais. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, tomando por base a pesquisa documental como procedimento, por meio da análise jurisprudencial dos tribunais trabalhistas, bem como o estudo da legislação aplicável. Como resultado, verificou-se que as cortes trabalhistas têm reconhecido a validade de provas atípicas, tais como gravações ambientais, geolocalização e provas digitais (prints de mensagens, registros eletrônicos), desde que respeitados os limites constitucionais e legais, a vedação à utilização de provas ilícitas e a necessidade de harmonização de direitos fundamentais quando em colisão. Conclui-se que a admissibilidade de provas atípicas no processo trabalhista tem o condão de contribuir para a concretização do acesso à justiça e de outros direitos fundamentais, sendo indispensável para a efetividade da tutela jurisdicional trabalhis-

ta, especialmente diante da hipossuficiência jurídica inerente à figura do empregado e as regras de ônus probatório.

Palavras-chave: Acesso à justiça. Admissibilidade. Processo do trabalho. Provas atípicas. Provas digitais. Provas ilícitas.

Introdução

O direito probatório, corolário dos princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa e do acesso à justiça (art. 5º, XXXV, LIV e LV, Constituição Federal - CF) (Brasil, 1988), tem especial relevo no campo trabalhista. Isso porque se trata de uma jurisdição vocacionada à tutela de uma parte, em regra, hipossuficiente, que, frequentemente, encontra dificuldades para comprovar suas alegações.

Nesse contexto, embora o legislador tenha previsto meios típicos de prova, a legislação processual admite a utilização de todos os meios moralmente legítimos, ainda que não expressamente tipificados - art. 369, Código de Processo Civil (CPC) (Brasil, 2015). A evolução tecnológica e as novas formas de interação social têm demandado uma nova visão sobre as provas atípicas, a exemplo das gravações ambientais, geolocalização e prints de aplicativos de mensagens, gerando novos desafios interpretativos para o magistrado trabalhista.

Todavia, a utilização destes meios probatórios não é ilimitada. Ao revés, é comum que o caso concreto possa criar um cenário de tensão entre a busca da verdade formal e a necessidade de preservação de direitos da personalidade (intimidade, vida privada e da proteção de dados pessoais), exigindo do magistrado um juízo de ponderação que harmonize direitos fundamentais que venham a colidir.

Nesse compasso, o presente estudo partiu do seguinte problema de pesquisa: quais os limites e requisitos para a admissibilidade das provas atípicas no processo trabalhista?

A escolha do tema se justifica por sua atualidade e relevância em múltiplas dimensões. Do ponto de vista científico e acadêmico, contribui para o aprofundamento dos estudos em direito probatório e para a reflexão crítica sobre a incorporação de novas tecnologias como meio de provar um fato jurídico. Em termos sociais, a pesquisa se conecta à necessidade de assegurar meios adequados para a defesa dos direitos dos trabalhadores, especialmente em um contexto de desigualdade probatória. Já sob o viés jurídico, a discussão revela-se indispensável para uniformizar entendimentos, orientar a prática jurisdicional e conferir segurança jurídica às partes e aos operadores do direito.

Quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa documental, fundada no exame de fontes primárias (Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, CPC, legislação correlata) e secundárias (doutrina especializada e julgados do Tribunal Superior do Trabalho - TST e de Tribunais Regionais do Trabalho). Essa forma de pesquisa “trabalha sobre dados ou fatos colhidos da própria realidade” (Cervo; Bervian; Silva, 2007, p. 61). A escolha desse método se justifica pelo objetivo de compreender como o ordenamento jurídico brasileiro e a jurisprudência trabalhista têm enfrentado a questão da atipicidade probatória em casos concretos, especialmente em um contexto de intensificação do uso de provas digitais.

Diante disso, o objetivo geral deste trabalho é analisar os limites e requisitos da admissibilidade das provas atípicas no processo do trabalho à luz da doutrina, da legislação e da jurisprudência, com especial destaque às provas digitais. Como objetivos específicos, busca-se: i) discutir em que medida tais provas podem reforçar a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista; ii) esclarecer a licitude ou a ilicitude de determinados meios de prova atípicos.

Provas. Conceito. Natureza Jurídica. Objeto

Conquanto o legislador não tenha realizado uma interpretação autêntica sobre a acepção do termo, Souza (2007, p. 27) aponta que

[...] a prova processual é o meio ou o somatório dos meios previstos/permitidos em lei que as partes, terceiros e o próprio juiz em atividade oficiosa levam aos autos do processo para, dele, extrair a certeza das alegações sobre fatos controvertidos, relevantes e pertinentes, ou de fonte normativa não nacional.

Nesse sentido, Schiavi (2020, p. 718) indica que “a palavra prova é originária do latim *probatio*, que, por sua vez, emana do verbo *probare*, com o significado de examinar, persuadir, demonstrar”.

Em síntese, as provas seriam os meios/elementos pelos quais se valem as partes para a formação da convicção do juiz sobre a veracidade ou não de determinado fato jurídico. Nesse sentido, a lição de Nery Júnior *et al.* (1997, p. 718): “as provas são os meios processuais ou materiais considerados idôneos pelo ordenamento jurídico para demonstrar a verdade, ou não, da existência e verificação de um fato jurídico”.

Portanto, quando um litigante pretende provar um determinado fato, significa dizer que ele busca influenciar a convicção do julgador demonstrando a ocorrência, ou não, de acontecimentos relevantes para o processo (Didier Júnior, 2020).

Para além da acepção do termo, defende-se que o direito probatório se enquadra como um direito fundamental, decorrente dos princípios do acesso à justiça, do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, XXXV, LIV e LV, CF). Afinal, se ao Autor compete o encargo de provar os fatos constitutivos de seu direito e ao Réu, os fatos obstativos do direito daquele (arts. 818, CLT), impossibilitar que a parte

possa se desonerar de seu ônus implica cercear o direito de ir a juízo e demonstrar a sua alegação.

Nesse sentido, a lição de Schiavi (2020, p. 57):

[...] o direito à prova transcende o aspecto individual para adquirir feição publicista, pois não interessa somente às partes do processo, mas também a toda a sociedade que os fatos discutidos em juízo sejam esclarecidos. Além disso, na fase probatória do processo, devem ser observados, com muita nitidez, os princípios do contraditório, da ampla defesa e do acesso à justiça. Portanto, o direito à prova constitui garantia fundamental processual e também um direito fundamental da cidadania para efetividade do princípio do acesso à justiça e, acima de tudo, o acesso a uma ordem jurídica justa.

A ordem jurídica processual corrobora a natureza jurídica da prova como direito fundamental ao garantir que os demandantes possam “empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz” (art. 369, CPC). Inclusive, o diploma processual estabelece como dever do magistrado, e não mera faculdade, determinar a produção das provas necessárias ao julgamento do mérito (art. 370, CPC).

Entretanto, seu conteúdo não se restringe ao mero direito de demonstração de um fato a partir de meios típicos (elencados expressamente na legislação) ou atípicos. Nesse sentido, Didier Júnior (2020, p. 57) afirma que “o direito fundamental à prova tem conteúdo complexo”, destacando que:

[...] ele compõe-se das seguintes situações jurídicas: a) o direito à adequada oportunidade de requerer provas; b) o direito de produzir provas; c) o direito de participar da produção da prova; d) o direito de manifestar-se sobre

a prova produzida; e) o direito ao exame, pelo órgão julgador, da prova produzida.

Ressalta-se que nem todos os fatos precisam ser submetidos à atividade probatória. Além da própria exceção trazida pela legislação — fatos notórios, afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária, admitidos no processo como incontroversos e em cujo favor milita presunção legal de veracidade ou de veracidade —, conforme art. 374, CPC, não devem ser objeto de prova aqueles fatos sobre os quais não recaia controvérsia substancial.

Sobre a questão, arremata Didier Júnior (2020, p. 70):

[...] devem ser provados apenas os fatos que tenham relação ou conexão com a causa ajuizada. Os fatos probandos devem ser relevantes ou influentes, isto é, possuir condições de influir na decisão. A razão é bem simples: se o fato não pode influir na decisão, a sua prova é claramente desnecessária – trata-se de aplicação do princípio da eficiência (economia processual).

Por outra via, ainda que o objeto principal do pedido judicial não recaia sobre os fatos, também pode se fazer necessária a prova do direito. Conforme art. 376, CPC e art. 14, LINDB, o litigante que alegar direito municipal, estadual, estrangeiro ou consuetudinário deve provar-lhe o teor e a vigência, se assim o juiz determinar.

Na prática, a jurisprudência trabalhista reconhece a aplicabilidade do referido dispositivo ao atribuir ao Autor o ônus da prova de juntar aos autos a norma coletiva na qual vindica a aplicação de alguma cláusula normativa. Por se tratar de fato constitutivo de seu direito (art. 818, I, CLT), é do Autor o encargo de comprovar o teor e a vigência do direito coletivo.

[B]RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO PREVISTO EM NORMA COLETIVA. ÔNUS DA PROVA[*B*]. O ônus da

prova de direito previsto em norma coletiva da categoria recai sobre a parte que o alega. No caso, embora fosse documento acessível (comum) a ambas as partes, a prova da existência da norma (e sua aplicabilidade ao caso), competia apenas à reclamante, à luz do disposto no art. 787, da CLT, haja vista que, sendo direito previsto em norma autônoma, seu conhecimento não é exigido do magistrado (art. 376, do NCPC). Recurso ordinário da reclamante desprovido, no aspecto. (TRT-2 - RemNecRO: 10009638120235020461, Relatora: Maria Fernanda de Queiroz da Silveira, 3ª Turma - Cadeira 4).

No mais, a verdade real é quase impossível de ser obtida por meio de um processo judicial. Com efeito, cabe ao julgador buscar a verdade possível (verdade formal), determinando, de ofício ou mediante requerimento das partes, a produção das provas que mais o aproximem daquilo que realmente aconteceu no caso específico (art. 370, CPC).

Nesse ponto, vale registrar as considerações de Santos (2017, p. 401):

[...] propõe-se, portanto, que o que se tem acesso por meio do processo é a uma aparência de verdade, sendo que, em sede judicial, ao se dizer que um fato ocorreu efetivamente, estar-se-ia afirmando apenas que o convencimento daquele que analisa a causa teria alcançado o grau máximo de verossimilhança. Não estaria alcançada a verdade em sua essência, mas o máximo que uma reconstrução de algo pretérito poderia permitir.

É nesse cenário que as provas atípicas ganham especial importância, pois podem ser determinantes para a formação do convencimento do magistrado, aproximando-o da verdade real (art. 371, CPC).

Provas lícitas e ilícitas

Se o direito à produção de prova consiste em direito fundamental, é necessário reconhecer que tal não é absoluto. Afinal, a própria Constituição afasta a admissibilidade das provas obtidas por meios ilícitos (art. 5º, LVI, CF). Trata-se de um direito fundamental do jurisdicionado de não ser utilizada uma prova, no processo, produzida à margem da legalidade, contrariamente aos princípios do devido processo legal (art. 5º, LIV, CF) e da dignidade da jurisdição.

Mas o que seria prova ilícita? Segundo Didier Júnior (2020, p. 119), “o conceito de prova ilícita é amplo, alcançando aquela prova que contraria qualquer norma do ordenamento jurídico”. Como exemplos, o referido doutrinador indica:

[...] a confissão obtida mediante tortura, o depoimento de testemunha sob coação moral, a interceptação telefônica clandestina, a obtenção de prova documental mediante furto, a obtenção de prova mediante invasão de domicílio, a prova obtida pela quebra do dever de sigilo, imposto ao mediador (art. 3º, §2º, Lei 13.140/2015) (Didier Júnior, 2020, p.119).

Aprofundando a temática, Didier Júnior (2020) aponta a diferença existente entre prova ilícita e a prova obtida ilicitamente, de forma que “aquela seria a prova com conteúdo ilícito; esta, a prova cuja colheita ou método de inserção no processo é ilícito. Considera-se, porém, que ambas estão abrangidas pela vedação do art. 5º, LVI, CF” (Didier Júnior, 2020, p. 119). Oliveira (2017, p. 13) exemplifica essa distinção, ao afirmar que:

[...] as conversas telefônicas e a violação de sigilo bancário sem autorização judicial são exemplos de obtenção de prova por modo antijurídico. Já, quantos aos meios indevidos de obtenção da prova, se pode mencionar a coação e o emprego de violência ou grave ameaça.

Outra dissociação que pode ser encontrada na doutrina diz respeito à prova ilegítima e à prova ilícita. A primeira seria aquela contrária à norma de direito processual, enquanto a segunda indicaria a prova colhida com violação de uma norma de direito material (Didier Júnior, 2020).

E quanto à admissibilidade da prova ilícita no processo, há pelo menos três correntes distintas. A primeira vertente anuncia a completa vedação da prova ilícita, consoante interpretação literal e restritiva da constituição (art. 5º, LVI, CF), e por confrontar com a vedação à obtenção de provas obtidas por meio moralmente ilegítimo (art. 369, CPC). Outra corrente defende a permissividade da prova, desde que seu conteúdo seja lícito, ainda que tenha sido obtida por meio ilícito. Por fim, há aqueles que defendem a aplicação do princípio da proporcionalidade, valorando a prova obtida de acordo com o caso concreto (Schiavi, 2020).

Admissibilidade das provas atípicas no processo trabalhista

Enquanto as provas típicas são as expressamente arroladas na legislação, a exemplo da prova documental, testemunhal e pericial (arts. 405, 442 e 464, CPC), as provas atípicas são aquelas sem expressa previsão normativa. Segundo Didier Júnior (2020, p. 118):

[...] são provas atípicas (inominadas), porque, com elas, se busca a obtenção de conhecimentos sobre fatos por formas diversas daquela prevista na lei para as provas chamadas típicas. A ausência de disciplina legislativa exige que o juiz atente, no momento da sua produção, para as normas fundamentais que estruturam o Direito probatório, sobretudo o princípio do contraditório.

Como exemplos de provas atípicas, o referido doutrinador aponta a prova estatística, a prova por amostragem, a prova por meio

da blockchain e a reconstituição de fatos (Didier Júnior, 2020, p. 118). Outras espécies que vêm ganhando destaque na jurisprudência são as provas digitais, a exemplo dos *prints* de conversas de aplicativos de mensagens, como o *Whatsapp* e SMS, de redes sociais e uso de geolocalização. Ressalta-se, todavia, que outros meios atípicos podem vir a surgir como decorrência da evolução tecnológica (contexto da Revolução 4.0). Nessa perspectiva, Pucci (2021, p. 18) discorre:

[...] além das hipóteses previstas em lei (provas típicas), pode o juiz permitir a adoção de outros meios de prova (provas atípicas), até porque, como coloca Marcelo José Magalhães Bonizzi, seria mesmo difícil imaginar que todos os meios de prova poderiam ser pre-nunciados e que as partes estariam impedidas de utilizar aqueles não tipificados para comprovar ocorrência de certos fatos. A contínua evolução da tecnologia da informação, apenas para ficar um simples exemplo, rapidamente se incumbiria de criar meios de prova não previstos em lei, colocando em risco qualquer tentativa do legislador de estabelecer, com exclusividade, quais seriam os legítimos meios de prova.

Sobre sua admissibilidade, anuncia o art. 369, CPC, de aplicação subsidiária ao processo trabalhista (art. 769, CLT), que as partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados naquele código processual civil, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa. Considerando o princípio da necessidade da prova, por meio do qual a parte deve provar o fato alegado, a prova atípica encontra especial amparo, uma vez respeitados os limites legais e constitucionais, porquanto se revela essencial para que o litigante possa se desvencilhar de seu encargo probatório (arts. 818, CLT e 373, CPC).

A corroborar essa conclusão, Muller afirma (2017, p. 196):

[...] a lei expressamente permite a utilização de provas atípicas. Destaca-se que a atipicidade não é apenas em relação à ausência de previsão expressa na legislação, mas também em razão da “forma atípica de produzir um meio de prova previsto em lei”, o que não conduz à prova ilícita. A mera inobservância à determinado procedimento probatório não equivale, necessariamente, à ilicitude.

Ainda que o princípio da proteção seja mitigado no processo trabalhista, justamente porque o devido processo legal sujeita-se às regras de distribuição do ônus da prova (art. 818, I, CLT), há uma necessidade de flexibilização dos meios de prova para facilitar o acesso à justiça do trabalhador (art. 5º, XXXV, CF), parte hipossuficiente da relação jurídica, e, assim, permitir que este possa se desonerar de seu encargo probatório.

Como exemplo, a jurisprudência vem encampando a admissibilidade da gravação ambiental (captação de diálogo ou de imagem por um dos interlocutores, sem que o outro saiba que está sendo gravado). (TST - RR: 0162600-35.2006.5.06 .0011, Relator: Horacio Raymundo De Senna Pires, Data de Julgamento: 09/02/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/02/2011).

Destaque-se que a jurisprudência em tela se alinha à tese fixada pelo STF no Tema 237 de Repercussão Geral¹, assim como no permissivo do art. 10-A, Lei 9296/96². Ressalta-se, ainda, que a gravação ambiental pode se revelar como o único instrumento de prova para que uma trabalhadora possa, por exemplo, comprovar o assédio moral ou sexual sofrido no ambiente de trabalho - art. 216-A, Código Penal - CP c/c Convenção 190, Organização Internacional do Trabalho - OIT, o que apenas corrobora sua admissibilidade à luz do princípio da necessidade da prova e do

1 Tese fixada: é lícita a prova consistente em gravação ambiental realizada por um dos interlocutores sem conhecimento do outro.

2 Realizar captação ambiental de sinais eletromagnéticos, ópticos ou acústicos para investigação ou instrução criminal sem autorização judicial, quando esta for exigida (incluído pela Lei nº 13.964, de 2019) (Brasil, 2019).

Protocolo para Julgamento sob Perspectiva de Gênero (Recomendação 122/2022, Conselho Nacional de Justiça - CNJ).

No mais, há de se registrar que não remanesce qualquer hierarquia entre as provas típicas e atípicas. Na verdade, o princípio do convencimento motivado indica que o juiz tem liberdade para a valoração probatória, segundo as características do caso, desde que fundamente as razões da formação de seu convencimento (art. 371, CPC). A legislação não estabeleceu um regime de valoração da prova, deixando ao intérprete essa atividade. Nesse sentido, destaca Pessoa (2021, p. 88329):

De plano, adianta-se que não há qualquer indicação em nosso ordenamento que faça prevalecer as provas típicas em detrimentos das atípicas. Também não parece correte dizer que as provas atípicas devam ser utilizadas apenas em caráter residual. Pela própria leitura do art. 369 do CPC/2015, extrai-se que ambos os meios podem ser utilizados indistintamente, observando-se, evidentemente, o princípio da legalidade.

Ademais, o art. 371 do CPC/2015 dispõe sobre o princípio do livre convencimento motivado ou da persuasão racional. Cabe ao magistrado valorar as provas, baseando-se em tais princípios. Isso significa que “a lei não estabelece, a priori, valor predeterminado para cada modalidade de prova, a que o julgador esteja adstrito”, pois é dever do juiz analisar todos os elementos de prova apresentados aos autos.

Nada obstante, repisa-se que a admissibilidade da prova atípica não é absoluta. A permissão de uso no processo demanda o preenchimento de requisitos de admissibilidade, especialmente sob o enfoque dos direitos fundamentais, sob pena de ser considerada ilícita ou ilegítima (art. 5º, LVI, CF). Pucci (2021, p. 19) ratifica esse entendimento ao prever que “a cláusula geral de atipicidade dos meios probatórios deve

se conformar como modelo constitucional de processo”. O autor, ainda, esclarece que:

“Afora a garantia de proibição da utilização de provas obtidas por meios ilícitos, outros direitos processuais fundamentais influenciam na produção da prova, como por exemplo o contraditório. Portanto, a despeito da possibilidade de produção de prova atípica, ou da produção de meio de prova legal, mas de forma ou modo diverso ao modelo procedimental, deve-se observar na medida do possível as garantias constitucionais do processo (Pucci, 2021, p. 19).

Por outro lado, a depender da natureza e das controvérsias do caso, alguns meios de prova são mais adequados que outros para o esclarecimento dos fatos, o que pode afastar o interesse processual da parte de se valer de alguns meios atípicos de prova.

Por exemplo, em se cuidando de fixar o grau de incapacidade física do autor, a perícia será de rigor; já, em ação possessória, a prova testemunhal será importante e, até mesmo, decisiva; e para demonstrar o domínio sobre imóvel, será indispensável a prova documental (instrumento público) (Lopes, 2010, p. 400).

Traçado esse panorama, é possível apontar que a admissibilidade da prova atípica deve atender a alguns requisitos. O primeiro deles é justamente que não seja ilícita e/ou obtida por meios moralmente ilegítimos. Por outro lado, Pucci (2021, p.18) defende outros dois filtros: pertinência, no sentido de que seria impertinente a prova sobre fatos estranho à causa, e relevância, na medida em que “a prova requerida deve possuir o condão de efetivamente contribuir para o juízo de procedência ou improcedência do pedido”.

Admissibilidade das provas atípicas segundo a jurisprudência trabalhista

A admissibilidade de provas atípicas tem gerado interessantes debates no campo jurisprudencial. Nesse sentido, tem sido comum a colisão de direitos fundamentais em casos concretos, cujo resultado demanda uma análise casuística acerca da permissividade do uso desse meio de prova (art. 489, §2º, CPC).

Na espécie, realça-se a vedação ao uso do polígrafo pelo empregador. Conforme jurisprudência da SDI-1, TST, a utilização de polígrafo implica na irrazoável e abusiva delegação de poder de polícia ao empregador (art. 187, Código Civil - CC), promovendo verdadeira persecução criminal, em afronta aos direitos da personalidade, da dignidade, intimidade e da vida privada (arts. 1º, III e 5º, V e X, CF e arts. 11, 12 e 21, CC c/c art. 223-C, CLT). (RR-28140-17.2004.5.03.0092, 6ª Turma, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/05/2010).

Outro caso de confronto de direitos fundamentais analisado na jurisprudência diz respeito ao permissivo do uso da geolocalização (identificação da localização geográfica de uma pessoa ou objeto a partir de tecnologias como GPS e redes móveis de telefonia celular). No caso, a despeito do conflito entre os direitos fundamentais da intimidade, da privacidade do empregado, e da autodeterminação informativa, que garante a proteção dos dados pessoais da pessoa natural - art. 5º, LXXIX, CF c/c art. 2º, II, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a SDI-1, TST reconheceu a admissibilidade desse meio de prova digital, por se revelar medida adequada, necessária e proporcional para confirmar a localização do empregado diante de controvérsias envolvendo os horários de trabalho. No mais, o julgado ponderou a necessidade de tramitação em segredo de justiça, como forma de proteção da intimidade (art. 189, III, CPC), e a restrição da informação aos dias e horários apontados na petição inicial (ROT-23218-21.2023.5.04.0000, Subseção II Especializada em

Dissídios Individuais, Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 14/06/2024).

Outra prova atípica que encontra amparo no ordenamento jurídico, mas ainda de pouca aplicação pela jurisprudência trabalhista, diz respeito à prova estatística (análise de dados e aplicação de modelos de probabilidade). Tal elemento de prova pode se revelar interessante para demonstrar a caracterização de práticas de discriminação indireta³, a exemplo da falta de contratação de trabalhadores inseridos em grupos historicamente discriminados. Destaque-se que a ordem jurídica trabalhista admite esse meio probatório, considerando a cláusula de abertura do art. 8º, CLT e aplicação analógica do art. 42, Lei 12.288/2010.

Por fim, aponta-se julgado do TST no qual se reconheceu a admissibilidade de filmagens decorrentes de vídeos de monitoramento do ambiente de trabalho como forma de preservação do patrimônio da empresa, mormente quando resguardados os direitos da personalidade dos trabalhadores. Em aplicação analógica do art. 422, CPC, esse meio de prova encontra permissivo, sem prejuízo de ser conjugado com outros meios de prova constantes nos autos (TST - RR: 449001920125170012, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 14/08/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/08/2019).

Provas digitais

Em um contexto de crescentes transformações digitais e integração de tecnologias (Revolução 4.0), novas formas de interações sociais

³ De acordo com o art. 1.2 da Convenção Interamericana contra toda forma de discriminação e intolerância, a discriminação indireta “é aquela a que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha algum objetivo ou justificativa razoável e legítima, à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos”.

surgem a cada dia, com destaque às redes sociais. Tal cenário é marcado pelo armazenamento de informações pessoais, bem como pelo controle/monitoramento de rotinas, gerando um fenômeno de superdocumentação da vida do indivíduo.

Souza (2023, p. 65) assinala que “a superdocumentação da vida traz novas oportunidades probatórias no processo judicial”. E um dos impactos práticos da documentação de dados pessoais extraídos da internet ou de meios digitais diz respeito ao uso dessas informações para fins de prova no processo.

Segundo Thamay e Tamer (2020, p. 201), a prova digital deve ser compreendida como:

[...] o instrumento jurídico vocacionado a demonstrar a ocorrência ou não de determinado fato e suas circunstâncias, tendo ele ocorrido total ou parcialmente em meios digitais ou, se fora deles, esses sirvam como instrumento de sua demonstração. A prova digital é o meio de demonstrar a ocorrência de um fato ocorrido em meio digital, ou que tem no meio digital um instrumento de demonstração de determinado fato (e) de seu conteúdo.

Tal meio de prova pode ser ilustrado por meio de *prints* de conversas de *whatsapp* ou de postagens de em redes sociais, filmagens extraídas de plataformas de vídeo (como o *youtube*), reproduções de áudio e de voz, documentações de e-mails corporativos e até uso de tecnologia *blockchain*. Conforme Giacchetta e Vilela (2023),

[...] o Blockchain nada mais é do que uma forma de guardar informações em bancos de dados. Ele pode ser entendido como uma espécie de “livro-razão” imutável e compartilhado, que facilita o processo de registro de transações e controle de ativos, incluindo a troca de criptomoedas, a execução de contratos inteligentes, o armazenamento de dados etc. Praticamente qualquer coisa de valor pode ser rastreada e negociada em uma

rede Blockchain, tanto uma casa como direitos autorais, por exemplo.

Outra hipótese de utilização da prova digital no processo trabalhista, mencionada por Dvorak e Caggiano (2024), diz respeito ao monitoramento do e-mail corporativo. Segundo os autores, “embora represente uma invasão relativa na esfera pessoal, entende-se que, por ser uma ferramenta de trabalho disponibilizada pelo empregador, pode ser monitorada e utilizada como prova” (Dvorak; Caggiano, 2024, p. 65).

Uma interpretação ampliada do art. 422, CPC, de aplicação subsidiária ao processo trabalhista (art. 769, CLT), confere permissivo quanto ao uso desse meio probatório, dispondo, em síntese, que fotografias digitais e reproduções mecânicas têm aptidão para fazer prova dos fatos jurídicos que se pretende demonstrar, desde que demonstrada sua conformidade.

Nesse mesmo sentido, Afonso (2024, p. 22) defende a admissibilidade desse meio probatório à luz do princípio da primazia da realidade (art. 9º, CLT), “permitindo que o judiciário considere a essência dos fatos e das relações laborais, independentemente da sua forma ou do meio pelo qual foram documentados”. Segundo Afonso (2024, p. 2):

[...] no contexto das provas digitais, as interações entre empregado e empregador têm se intensificado por meio de canais digitais, especialmente com o aumento do teletrabalho, modalidade respaldada pela Lei nº 14.442/2022, que define o teletrabalho como aquele realizado majoritariamente fora das dependências da empresa, mediante o uso de tecnologias de comunicação e informação. Esse cenário exige que o sistema trabalhista incorpore provas digitais para refletir as realidades do ambiente de trabalho virtual, consolidando-as como ferramentas eficazes para comprovar fatos e assegurar direitos de ambas as partes. Ao permitir a demonstração precisa das alegações, as provas digitais

oferecem suporte ao princípio da primazia da realidade, promovendo na relação de trabalho uma percepção de segurança e confiança entre as partes, que devem estar cientes de seus direitos e deveres, cuja violação pode resultar em responsabilidades e reparação.

Acerca do enquadramento jurídico que tem sido feito das provas digitais, Silva (2022), assinala sua caracterização como meio atípico de prova, nada obstante o enquadramento doutrinário como prova documental⁴.

A princípio, as provas digitais poderiam ser enfeixadas na prova documental lato sensu (art. 422, e parágrafos, do CPC); ou, quando muito, seriam documentos eletrônicos (arts. 439 a 441 do CPC). Não obstante, dada a dimensão que a prova digital tem tomado no processo brasileiro, penso que o correto talvez seja mesmo a considerar como um novo meio de prova. Seria, assim, a prova digital um meio atípico de prova. Contudo, os doutrinadores que têm se proposto a estudar essa temática vêm considerando a prova digital como uma prova documental e esta seria, portanto, sua natureza jurídica (Silva, 2022, p. 205).

Para além da celeuma que pode pairar acerca da natureza da prova digital, sua utilização tem-se revelado cada vez mais relevante no processo do trabalho. Isso porque os fatos jurídicos documentados por este meio tendem a aproximar o julgador da verdade real. Ademais, outros meios de prova poderiam não ter a mesma confiabilidade. Ainda, afastar sua admissibilidade poderia tornar muito difícil ou impossível que a parte pudesse comprovar um fato jurídico (art. 818, §1º, CLT).

⁴ A despeito do posicionamento majoritário encampado pela doutrina, vale o registro do julgado do TRT09 reconhecendo a natureza atípica da prova digital. (TRT-9 - ROT: 00012769320235090128, Relator: Marcus Aurelio Lopes, Data de Julgamento: 18/07/2024, 7ª Turma).

Sobre a presente discussão, Souza (2023, p. 65) pondera:

[...] no processo do trabalho a prova digital é relevante porque, além de comprovar fatos do mundo virtual, também pode demonstrar acontecimentos do mundo físico. Postagens em redes sociais, utilização de aplicativos de mensagens, compras, serviços bancários ou ligações telefônicas, ainda que não sejam decorrentes da relação de trabalho, deixam rastros digitais que podem servir como provas na ação trabalhista. A localização registrada pelo uso do telefone móvel, por exemplo, pode ser útil para comprovar vínculo de emprego ou realização de horas extras.

Destaque-se que o indeferimento do requerimento de produção de prova digital pode, inclusive, caracterizar cerceamento do direito de defesa e nulidade processual (art. 794, CLT), mormente se esse meio de prova constituir a única forma hábil para a comprovação de um fato (princípio da necessidade da prova). (TRT-18 - RORSum: 00107304820225180010, Relator: Daneil Viana Junior, 2ª TURMA).

E se a admissibilidade desse meio de prova se revelar superada (art. 369, CPC), cabe a análise dos requisitos de validade da prova digital. O art. 422, CPC, condiciona sua aptidão à conformidade das informações com o original.

Esse maior rigor com o exame da validade da prova digital exsurge em razão da maior possibilidade de adulteração dos dados armazenados quando em contraste com o original. Afinal, é muito mais fácil a manipulação de uma assinatura obtida em meio virtual do que aquela firmada em um papel (art. 408, CPC). Nada obstante, se houver impugnação da parte contrária acerca da validade de sua produção e coleta (art. 429, CPC), há meios de se atestar a sua autenticidade (arts. 384, 411 e 422, CPC).

A possibilidade de adulteração da prova digital não tem passado despercebida pela jurisprudência trabalhista, que tem empregado cuidado em sua análise. (TRT-7 - ROT: 00009277420225070001, Relator: Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Junior, 1ª Turma - Gab. Des. Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Junior).

A Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei 13.709/2018) autoriza o uso de dados pessoais como meio de prova, inclusive dados sensíveis, ainda que não haja consentimento do titular, mormente na hipótese de exercício regular de direitos em processo judicial (art. 7º, VI e art. 11, II, d, LGPD). Todavia, faz-se necessária a observância de princípios inerentes ao tratamento de dados pessoais (finalidade, adequação e necessidade, por exemplo), sob pena de violação dos direitos da personalidade do titular (art. 5º, X e 6º, I a III, LGPD). (TRT-4 - MSCIV: 00258268920235040000, Relator.: Roger Ballejo Villarinho, Data de Julgamento: 31/10/2023, 1ª Seção de Dissídios Individuais).

Sem embargo, devem-se pontuar outros requisitos quanto à licitude e à legitimidade da prova digital. Nessa esteira, Silva (2022) defende a necessidade de se verificar a autenticidade e a integridade das informações.

Por isso, para que a prova digital tenha a mesma confiabilidade da prova documental extraída de meio ou suporte físico (o documento em si), mister que ela ofereça a mesma segurança jurídica, que somente será proporcionada se atendidas duas premissas básicas: (i) que resulte bem clara a origem do documento digital, ou seja, a sua autenticidade, verificável quando não pairar dúvidas sobre a sua autoria, por assim dizer; (ii) que se possa verificar a integridade das informações, dos dados constantes do documento digital, em quaisquer de seus formatos já examinados – escrita, áudio, vídeo, etc (Silva, 2022, p. 208).

O mesmo autor elenca, ainda, um terceiro requisito como pressuposto de validade da prova digital, qual seja, a preservação da cadeia de custódia (preservação da autenticidade e da integridade de todo o processo de produção da prova digital). De acordo com Thamay e Tamer (2020, p. 39-40), “a falha em qualquer deles resultará na fragilidade da própria prova, tornando-a fraca e até, por vezes, imprestável ou impotente de produzir efeitos no caso concreto”.

A jurisprudência trabalhista tem encampado o uso de provas digitais no processo trabalhista, mas desde que observados os requisitos supracitados. Conforme julgado assinalado, afastou-se a validade de *prints* de mensagem de aplicativo por não ter o autor comprovado o registro da cadeia de custódia, o qual poderia ter sido certificado por ata notarial (art. 384, CPC). (TRT-9 - RORSum: 00003704720245090006, Relator: Rosemarie Diedrichs Pimpao, Data de Julgamento: 11/02/2025, 2ª Turma).

De toda forma, caberá ao magistrado proceder a uma análise casuística da prova digital consoante os demais elementos de prova constantes nos autos, fundamentando as razões de formação de seu convencimento (art. 369, CLT). Mesmo que ausentes os requisitos de validade que autorizam sua admissão, outros elementos de prova, quando em coitejo com esse meio atípico, podem sustentar sua admissão no processo, a depender do caso (TRT-7 - ROT: 00002178320245070001, Relator: Fernanda Maria Uchoa De Albuquerque, Data de Julgamento: 29/05/2025, 3ª Turma - Gab. Des. Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque).

Conclusão

Conforme exposto no presente artigo, há amparo doutrinário, legislativo e jurisprudencial acerca da admissibilidade das provas atípicas no processo trabalhista. Em razão das transformações sociais e tecnológicas, a utilização de meios probatórios não tipificados em lei tem se tornado cada vez mais comum e necessária para garantir a efetividade da tutela

jurisdicional e para aproximar o magistrado da verdade real (princípio da primazia da realidade).

Em um contexto em que a hipossuficiência jurídica e probatória do trabalhador é a regra, as provas atípicas têm o condão de potencializar o acesso à justiça, o exercício do contraditório e da ampla defesa, na medida em que permitem que as partes tenham condições reais de se desincumbir do ônus probatório. A jurisprudência analisada evidenciou que a flexibilidade probatória se mostra essencial para o enfrentamento de fenômenos como o assédio moral e sexual, a discriminação estrutural e a comprovação de jornadas de trabalho.

Todavia, a admissibilidade da prova atípica não é absoluta nem irrestrita. Ao contrário, deve o magistrado guiar-se pela vedação às provas ilícitas e pelo necessário juízo de ponderação em caso de colisão de direitos fundamentais, examinando a proporcionalidade e a razoabilidade desse meio de prova segundo o caso concreto, sem prejuízo das condicionantes impostas pela própria legislação.

No mais, a pesquisa abre espaço para futuros desdobramentos. O acelerado desenvolvimento tecnológico e a complexidade das relações sociais devem abrir discussões sobre novos meios probatórios não previstos na legislação e como será sua admissibilidade no processo trabalhista. Ainda, a crescente digitalização das relações laborais demanda investigação sobre a prova digital à luz da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), sobretudo no que se refere à preservação da cadeia de custódia e à compatibilização entre a proteção de dados pessoais e o direito à prova. Tais reflexões poderão ampliar a compreensão do fenômeno, fortalecendo a capacidade da Justiça do Trabalho em oferecer soluções adequadas que os litígios sociais possam exigir.

Referências

AFONSO, L. *Provas digitais no processo do trabalho*. 2024. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, Campus do Pantanal, Corumbá, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/10859>. Acesso em: 16 set. 2025.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. *Metodologia científica*. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIOVENDA, G. *Instituições de direito processual civil*. Campinas: Bookseller, 2002.

DIDIER JÚNIOR, F. *Curso de direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada, processo estrutural e tutela provisória*. 15. ed. Salvador: Jus Podivm, 2020.

DVORAK, P. E.; CAGGIANO, R. A. Provas digitais na Justiça do trabalho: avanços e desafios. *Revista Ius Gentium*, Curitiba, v. 15, n. 1, p. 58-70, jan./jun. 2024. Disponível em: <https://www.revistasuninter.com/iusgentium/index.php/iusgentium/article/view/690>. Acesso em 12 set. 2025.

GIACCHETTA, A. Z.; VILELA, B. A. *A tecnologia blockchain e a garantia de autenticidade das provas nos processos judiciais*. Migalhas de peso, segunda-feira, 10 de abril de 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/384453/blockchain-e-a-autenticidade-das-provas-nos-processos-judiciais>. Acesso em: 5 set. 2025.

LOPES, J. B. Provas atípicas e efetividade do processo. *Revista Eletrônica de Direito Processual: REDP*, Rio de Janeiro, v. 5, p. 389–402, 2010. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/redp/article/view/23097/16450>. Acesso em: 04 set. 2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu; MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

MÜLLER, J. G. *Negócios processuais e desjudicialização da produção da prova: análise econômica e jurídica*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

NERY JUNIOR, N. *et al.* Código de Processo Civil comentado. 3. ed. São Paulo: RT, 1997.

OLIVEIRA, S. L. J. *Admissão de prova ilícita no âmbito do processo do trabalho*. 2017. Artigo científico (Graduação em Direito) – Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Mossoró, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufersa.edu.br/server/api/core/bitstreams/48c32bd9-9404-4a5b-8ec0-8201b710b517/content>. Acesso em: 10 set. 2025.

PESSOA, M. S. P. Meios de prova típicos e atípicos. *Brazilian journal of development*, Curitiba, v. 7, n. 9, p. 88324-88338, set. 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/35705/pdf>. Acesso em: 12 set. 2025.

PUCCI, A. B. A admissibilidade de provas atípicas no processo civil cooperativo. *Revista da Procuradoria Geral do Estado de Mato Grosso do Sul*, n. 17, p. 12–22, 2021. Disponível em: <https://www.pge.ms.gov.br/wp-content/uploads/2021/12/Revista-PGE-Edicao-17-1.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2025.

SCHIAVI, M. *Manual de direito processual do trabalho: de acordo com a Reforma trabalhista: Lei n. 13.467/2017, IN n. 41/2018 do TST e a Lei da liberdade econômica: Lei n. 13.874/2019*. 16. ed. São Paulo: LTR, 2020.

SILVA, J. A. R. O. A prova digital: um breve estudo sobre seu conceito, natureza jurídica, requisitos e regras de ônus da prova. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 88, n. 2, p. 199–219, abr./jun. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/207378/2022_silva_jose_prova_digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 ago. 2025.

SANTOS, I. F. Verdade real: os paradigmas da reconstrução dos fatos pelo juiz como mecanismo de alcance da efetividade da tutela jurisdicional no processo civil moderno. *Revista da EMERJ*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 79, p. 398-429, maio/ago. 2017. Disponível em: <https://>

ojs.emerj.com.br/index.php/revistadaemerj/article/view/27/23. Acesso em: 16 set. 2025.

SOUZA, E. B. *Teoria e prática da prova no processo do trabalho*. 2007. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/7494/1/Edson%20B%20Souza.pdf>. Acesso em: 13 set. 2025.

SOUZA, K. A. Provas digitais no processo do trabalho: obtenção e utilização pelo magistrado. *Revista trabalhista direito e processo*, Curitiba, v. 13, n. 130, p. 64–81, abr. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/236421/2024_souza_keli_provas_digitais.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 27 ago. 2025.

THAMAY, R; TAMER, M. *Provas no direito digital: conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

26

A PROTEÇÃO DO TRABALHO HUMANO EM DIFERENTES TRADIÇÕES JURÍDICAS: UMA ANÁLISE COMPARADA ENTRE OS SISTEMAS ROMANO-GERMÂNICO, COMMON LAW E CHINÊS

Vinicius de Melo Teixeira

Mestre em direito. Analista judiciário do TRT da 3ª Região.

Resumo

A proteção jurídica do trabalho humano constitui elemento central da arquitetura normativa dos Estados modernos, mas não se apresenta sob forma universal. O presente artigo analisa de que modo diferentes tradições jurídicas estruturam a proteção do trabalho e por que o direito do trabalho assume configurações diversas nos sistemas romano-germânico, de common law e chinês. Adota-se o método funcional do direito comparado, com atenção às advertências relativas aos riscos de transplantes institucionais e à necessidade de contextualização histórico-política. Sustenta-se que as diferenças observadas não decorrem de insuficiências técnicas ou déficits normativos, mas expressam respostas funcionais a contextos institucionais específicos. No modelo romano-germânico, a proteção organiza-se por meio de um estatuto jurídico estatal do emprego; no common law, emerge de arranjos institucionais e da negociação

coletiva; na China, opera como instrumento de governança e estabilidade social. Conclui-se que o direito do trabalho desempenha funções sociais distintas conforme a tradição jurídica em que se insere, resistindo a leituras universalizantes.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Direito comparado. Proteção do trabalhador. Common law. China.

Introdução

A proteção jurídica do trabalho humano ocupa posição central na arquitetura normativa dos Estados modernos. Desde o final do século XIX, o direito do trabalho consolidou-se como ramo especializado do ordenamento jurídico, voltado à mitigação das assimetrias estruturais inerentes às relações de emprego. Ainda assim, embora enfrente problemas recorrentes — como a desigualdade de poder entre capital e trabalho —, esse ramo não se apresenta sob forma universal, assumindo feições distintas conforme a tradição jurídica, a trajetória histórica e o arranjo político-institucional de cada sociedade.

É a partir dessa constatação que se formula o problema deste artigo: de que modo diferentes tradições jurídicas estruturam a proteção do trabalho humano e por que o direito do trabalho assume configurações diversas nos sistemas romano-germânico, de *common law* e chinês? Parte-se da hipótese de que tais diferenças não decorrem de insuficiências técnicas ou normativas, mas expressam respostas funcionais específicas a contextos históricos e institucionais distintos.

Para enfrentar essa questão, adota-se o método funcional do direito comparado (Zweigert; Kötz, 1998), com as cautelas clássicas relativas aos riscos de transplantes institucionais e à necessidade de contextualização político-social (Kahn-Freund, 1974). Essa opção metodológica condiciona o modo de compreender o direito do trabalho, afastando leituras universalizantes e permitindo apreender a diversidade de funções

que esse ramo desempenha em diferentes sistemas jurídicos. A análise articula perspectivas dogmáticas, históricas e sociojurídicas, com atenção especial à distinção entre *law in books* e *law in action*, fundamental para compreender a distância entre normatividade formal e funcionamento efetivo do direito¹.

A função histórica do direito do trabalho

Do ponto de vista histórico, o direito do trabalho emerge como resposta a uma ruptura estrutural nas formas tradicionais de organização do labor, diretamente associada à industrialização capitalista e à generalização do trabalho assalariado. A dissolução progressiva da escravidão, do servilismo e das corporações de ofício, combinada à expansão do maquinismo e dos mercados, levou à aplicação inicial dos paradigmas do direito civil liberal às relações de trabalho, em especial o princípio da liberdade contratual. Essa liberdade revelou-se profundamente assimétrica quando aplicada a partes materialmente desiguais, convertendo-se, na prática, em instrumento de sujeição econômica (Hobsbawm, 1977).

A consolidação do direito do trabalho como ramo autônomo decorre da incapacidade das estruturas jurídicas liberais de absorver os conflitos sociais gerados pela exploração industrial, a chamada “questão social”. A partir do final do século XIX, os Estados passaram a reconhecer que a repressão isolada era incapaz de assegurar estabilidade política e econômica, o que impulsionou a institucionalização de mecanismos de proteção social e regulação do emprego, como os seguros sociais bismarckianos e, posteriormente, a criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919.

Nesse cenário, o direito do trabalho passou a desempenhar funções que vão além da mera regulação contratual. Atua como contrapoder

¹ A distinção entre *law in books* e *law in action* refere-se à diferença entre o direito formalmente positivado e sua aplicação efetiva nas práticas sociais e institucionais.

jurídico frente à desigualdade estrutural de barganha, canaliza institucionalmente o conflito entre capital e trabalho e contribui para a estabilização do capitalismo industrial ao integrar o trabalhador como sujeito de direitos sociais. Trata-se, portanto, de um direito que não se opõe ao mercado, mas o institui, o condiciona e o limita, ajustando suas tensões para preservar a ordem social.

O modelo romano-germânico: proteção por estatuto jurídico

No sistema romano-germânico, a proteção do trabalho organiza-se a partir da centralidade do Estado legislador e da construção de um estatuto jurídico protetivo do emprego. Embora formalmente fundada em um contrato, a relação de trabalho é retirada da órbita exclusiva da autonomia privada e submetida a um conjunto de normas imperativas destinadas a assegurar um patamar mínimo de dignidade e segurança econômica ao trabalhador.

O núcleo desse modelo reside no princípio da proteção, que se manifesta por meio da indisponibilidade de direitos essenciais, da aplicação da norma mais favorável e da preservação da condição mais benéfica (Delgado, 2012). O contrato de trabalho deixa de ser simples instrumento de troca para se converter em vínculo juridicamente tutelado, no qual a limitação da liberdade formal do trabalhador constitui, paradoxalmente, o principal mecanismo de sua proteção.

A análise crítica do modelo continental revela que o direito do trabalho opera uma síntese entre a tradição romanista do contrato e a tradição germânica do estatuto. O trabalhador é integrado à ordem jurídica como cidadão industrial, portador de direitos vinculados ao seu *status* de emprego, e não apenas como fornecedor abstrato de força de trabalho (Supiot, 2016). Essa construção permitiu, ao menos no interior

dos Estados sociais europeus do século XX, uma relativa desmercadorização do trabalho².

Não obstante, o modelo romano-germânico enfrenta tensões estruturais crescentes. A centralidade da subordinação jurídica como critério de acesso à proteção³, bem como a rigidez da distinção entre trabalho subordinado e trabalho autônomo, mostram-se progressivamente insuficientes diante da fragmentação contemporânea das formas de trabalho. A globalização produtiva, a terceirização e a competição regulatória internacional desafiam a capacidade do Estado nacional de sustentar, de modo isolado, o estatuto clássico do emprego (Hepple, 2005).

O modelo do *common law*: proteção institucional e *laissez-faire* coletivo

Em contraste com o modelo continental, o sistema de *common law*, especialmente na tradição britânica, estrutura a proteção do trabalho humano a partir de um arranjo historicamente caracterizado como *laissez-faire* coletivo⁴. Nesse modelo, o Estado adota postura relativamente abstencionista, confiando à negociação coletiva e às instituições sociais a tarefa central de equilibrar as relações de trabalho.

O direito do trabalho não se organiza primordialmente em torno de um código estatal abrangente, mas da criação de condições institu-

2 Por desmercadorização do trabalho entende-se a retirada parcial da força de trabalho da lógica puramente mercantil por meio da atribuição de direitos sociais vinculados ao emprego.

3 Subordinação jurídica designa o poder do empregador de dirigir, controlar e sancionar a prestação de trabalho, historicamente utilizado como critério central de delimitação do vínculo empregatício.

4 A expressão *laissez-faire* coletivo, consagrada por Kahn-Freund, indica um modelo em que o Estado se abstém de regular diretamente as condições de trabalho, confiando à negociação coletiva a correção das assimetrias de poder.

cionais para o exercício do poder coletivo dos trabalhadores. A proteção emerge menos da proclamação de direitos subjetivos universais e mais da capacidade de organização sindical e da dinâmica dos processos negociais (Davies; Freedland, 1983). O foco desloca-se da norma substantiva para o processo, privilegiando arranjos flexíveis e setoriais.

A jurisprudência do *common law* exerce papel integrador relevante ao preencher o contrato de trabalho por meio de cláusulas implícitas, como o dever de confiança e cooperação mútua (Adams et al., 2021). Ademais, a liberdade sindical e a greve não são tradicionalmente concebidas como direitos positivos absolutos, mas como imunidades estatutárias contra responsabilidades civis e criminais. A proteção do trabalho assume, assim, forma orgânica, contingente e dependente da correlação de forças sociais, e não de um estatuto jurídico uniforme imposto *ex ante*.

O sistema chinês: direito do trabalho, governança e estabilidade social

Estrutura normativa formal

No plano normativo, o direito do trabalho chinês apresenta arcabouço relativamente denso, estruturado principalmente pela Lei do Trabalho de 1994 e pela Lei do Contrato de Trabalho de 2007. Essas normas introduzem exigências como a obrigatoriedade do contrato escrito, a limitação da despedida arbitrária, a indenização por rescisão e a regulação do trabalho terceirizado, revelando clara intenção estatal de estabilizar as relações laborais (Cooney et al., 2007).

Diferentemente do modelo do *common law*, a execução dessas normas depende majoritariamente de mecanismos administrativos, e não da judicialização ampla dos conflitos. O Estado atua como gestor central da relação capital-trabalho, restringindo a negociação individual

genuína e subordinando os sindicatos oficiais à lógica de manutenção da ordem produtiva.

Funcionamento real e racionalidade política

Apesar da densidade normativa, a proteção trabalhista chinesa não se traduz em direitos subjetivos universais. Estudos empíricos indicam que o sistema opera a partir de uma segmentação estrutural da força de trabalho, sustentada pelo sistema de registro residencial (*hukou*), que distingue trabalhadores urbanos plenos e migrantes rurais provisórios (Lee, 2018).

A legislação trabalhista funciona, assim, como instrumento de governança populacional e econômica, permitindo ao Estado ajustar o volume e a qualidade da mão de obra às exigências do desenvolvimento urbano e industrial. Direitos sociais e acesso à reprodução social⁵ — educação, saúde e moradia — são distribuídos de forma seletiva, segundo critérios de utilidade econômica e estabilidade política (Friedman, 2022).

Nesse contexto, o direito do trabalho chinês não visa prioritariamente à constituição de uma cidadania laboral universal, mas à manutenção da ordem social e à gestão localizada dos conflitos trabalhistas. A diferença em relação aos modelos ocidentais não reside na ausência de direito, mas na função social específica que esse direito desempenha.

Conclusão

A análise comparada evidencia que o direito do trabalho não comporta uma forma universal. Sua configuração varia conforme as funções sociais que lhe são atribuídas em cada tradição jurídica. No modelo

⁵ Reprodução social refere-se ao conjunto de condições materiais e institucionais necessárias à manutenção e renovação da força de trabalho.

romano-germânico, a proteção estrutura-se em torno de um estatuto jurídico estatal que desmercadoriza o trabalho; no *common law*, emerge de arranjos institucionais e da negociação coletiva; na China, opera como instrumento de governança e estabilidade social.

Essas diferenças não indicam atraso, ineficiência ou incompletude normativa. Ao contrário, expressam respostas funcionais a contextos históricos, políticos e institucionais específicos. Exigir uniformidade equivaleria a desconsiderar o papel do direito como mediador das relações sociais. O direito do trabalho revela-se, assim, um campo privilegiado para compreender como o direito governa o mercado de formas plurais, resistindo a modelos universalizantes e a transplantes institucionais acríticos.

Referências

- ADAMS, Zoe et al. *Deakin and Morris' labour law*. 7. ed. Oxford: Hart Publishing, 2021.
- COONEY, Sean; BIDDULPH, Sarah; LI, Kungang; ZHU, Ying. China's new labour contract law: responding to the growing complexity of labour relations in the PRC. *UNSW Law Journal*, v. 30, n. 3, p. 786-811, 2007.
- DAVIES, Paul; FREEDLAND, Mark (org.). *Kahn-Freund's labour and the law*. 3. ed. Londres: Stevens & Sons, 1983.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- FRIEDMAN, Eli. *The urbanization of people: the politics of development, labor markets, and schooling in the Chinese city*. New York: Columbia University Press, 2022.
- HEPPLE, Bob. *Labour laws and global trade*. Oxford: Hart Publishing, 2005.
- HOBBSAWM, Eric J. *A era do capital: 1848–1875*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

KAHN-FREUND, Otto. On uses and misuses of comparative law. *The Modern Law Review*, v. 37, n. 1, p. 1-27, 1974.

LEE, Ching Kwan. China's precariats. *Globalizations*, 2018.

SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

ZWEIGERT, Konrad; KÖTZ, Hein. *An introduction to comparative law*. 3. ed. Oxford: Oxford University Press, 1998.

Seção

artística



O DIA QUE NUNCA COINCIDIA

Marcilio Mota

Mestre em Direito, professor de Direito e Processo do Trabalho da Universidade Católica de Pernambuco, membro da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho e juiz titular da 1ª Vara do Trabalho de Paulista-PE.

Ele trabalhava seis dias.
Sempre seis.

O descanso vinha no sétimo, mas nunca vinha junto com os outros.
Era um dia solitário, deslocado, como uma peça que não se encaixa no calendário de ninguém.

Aprendeu cedo que sua folga não coincidia com aniversários, almoços longos, cultos cheios, reuniões de família. Quando o mundo parava, ele trabalhava. Quando o mundo se encontrava, ele atendia balcão, fechava planilhas, cumpria escala.

Não reclamava.
Reclamar exige tempo — e ele não tinha.

Dizia a si mesmo que era só uma fase.
Depois, percebeu que as fases passam, mas a **ausência se acumula**.

A mãe ligava aos domingos:
— “Você vem hoje?”
Ele respondia sempre com a mesma frase, já ensaiada:
— “Não dá. Estou de serviço.”

Os amigos aprenderam a não insistir.
O convite vinha com um “sei que você não pode, mas...”.
O “mas” doía mais do que a certeza.

Namoros não resistiam muito.
Não por falta de afeto, mas por falta de **presença**.
É difícil amar alguém que nunca está inteiro, nunca chega sem pressa, nunca pode prometer um fim de semana.

Seu descanso, quando vinha, não era celebração.
Era **recomposição**.
Dormia, lavava roupa, resolvia pendências.
O corpo até parava, mas a vida não começava.

O que mais lhe pesava não era o cansaço físico.
Era a sensação de estar sempre **fora do ritmo comum da vida**.
Como se o mundo tivesse uma música e ele dançasse sempre fora do compasso.

Um dia, sentado no ônibus, ouviu duas pessoas conversando sobre “qualidade de vida”, “equilíbrio”, “tempo com a família”. Não sentiu raiva. Sentiu algo mais triste: **estranhamento**.
Aquela linguagem parecia de outro país.

Ele sabia trabalhar.
Sabia ser responsável.
Sabia cumprir horários.

Só não sabia mais **onde cabiam os encontros**.

Porque encontro exige coincidência.
Exige dois dias inteiros.
Exige continuidade.
Exige que a vida pare junto.

E, na escala 6×1, a vida não para.
Ela apenas **escorre**.

Naquela noite, ao anotar o próximo turno, percebeu que já não contava os dias de trabalho — contava as ausências. Não as dramatizava, mas elas estavam todas ali: na cadeira vazia, na foto não tirada, no abraço adiado.

Pensou, então, que descanso não é só repousar o corpo.
É **pertencer ao tempo dos outros**.

E entendeu, tarde mas com clareza:
há jornadas que pagam o salário,
mas **cobram a vida em parcelas invisíveis**.

SERVIÇO PÚBLICO: UM PASSO MAIS ALÉM DA BUROCRACIA

Janice Amorim Paiva e Silva

Servidora pública do TRT6 há 30 anos. Graduada em Turismo e Psicologia pela Universidade Católica de Pernambuco, com Pós Graduação em Língua Portuguesa e Produção Textual, com ênfase em linguagem jurídica (FACOTTUR).

O vai e vem das pessoas na Secretaria da Vara está mais animado, porque hoje é dezanove de dezembro, último dia antes do recesso forense.

Por volta das dez horas recebemos a visita de uma mulher, que, atualmente, faz parte da equipe de um dos escritórios de advocacia atuantes na Vara. Ela vem nos desejar feliz Natal e agradecer pelo nosso trabalho, pois é uma das beneficiadas em um processo que tem quase 30 anos, que foi autuado em 1996.

— Estou muito feliz. Não tinha mais esperança. Esse Natal vai ser diferente, vou comprar coisas para ceia que nunca pude. Estou muito feliz e agradeço a todos vocês.

Também nos informa que tem o contato de várias pessoas que trabalharam com ela na época e vai avisar.

A vibração de alegria foi geral, por causa da dificuldade de localização atual dos beneficiários, muitos alvarás estão sendo feitos para saque no banco, ao invés de depósito em conta, com grande risco de não serem sacados, em razão de desconhecimento pelo credor.

Diante deste cenário o nosso coração se alegra e encontra conforto, pois quando nos propomos a desempenhar uma atividade profissional, logicamente deve haver um retorno financeiro, mas o que nos move, nos impulsiona, é realizar uma boa prestação de serviço.

A nossa equipe é composta por servidores altamente comprometidos e que, rotineiramente, encontra alegria e leveza diante de atividades que exigem atenção, equilíbrio e presteza.

Todos da Secretaria desempenham funções que requer conhecimento e cuidado, pois em nossas tarefas fazemos análises das petições (despachos), observamos as urgências, bloqueios de contas, expedição de alvarás, atendimentos as diferentes demandas, quer sejam dos jurisdicionados (algumas vezes irritados e grosseiros), Magistrados, Diretor, Tribunal, CNJ. Também observamos prazos, metas, “traduzimos” as determinações jurídicas para as partes, presenciamos as relações conflituosas e tensas daqueles que buscam as soluções para seus processos, entre várias outras situações.

O mundo do trabalho possui uma gama de opções, de variedades, cada vez mais dinâmica e virtual e o funcionalismo público é apenas mais uma faceta.

No decorrer da história o servidor público sempre teve a imagem muito desvalorizada pela sociedade, esse é um aspecto antigo e negativo.

A responsabilidade em promover um atendimento digno e respeitoso, com todos que chegam à repartição pública é nossa. Não importa o motivo que nos levou a buscar, como profissão, o funcionalismo público, mas se estamos neste local, se recebemos o salário, é nosso dever exercer as atividades que nos cabem.

Sabemos que, mais especificamente, no âmbito da Justiça, as histórias, as vidas das partes do processo, muitas vezes ficam estagnadas, aguardando uma decisão judicial, uma definição, para continuar a viver, para seguir. É necessário e fundamental a observação e aplicação da Lei, os atos processuais, mas não podemos evitar um olhar humanizado para as partes em conflito.

Quando compreendermos que o nosso papel, enquanto servidor público, vai muito mais além da burocracia, que os processos, antes “físicos”, hoje virtuais, representam e apresentam um contexto humano, uma fotografia de uma relação fragmentada, uma relação desgastada entre pessoas e/ou representada por pessoas, então estaremos mais próximos da realidade.

MISSÃO

Marileide Lonzetti

Nascida em Erechim-RS, em 3 de março de 1963. Formada em Letras pela Universidade Regional Integrada de Erechim, com especialização em Metodologia da Língua Portuguesa e Magistério Superior e especialização em Gestão escolar. Poetisa com cinco livros editados. Membro fundador da Academia Itapemense de Letras - ALL. Professora que atuou como Coordenadora Pedagógica na Educação Infantil.

Amanheceu...

Um novo desafio lhe espera
Pede a Deus por mais um dia
Levanta e não pensa mais no que era
A saída do lar preocupa
Beija a quem tanto ama
Procura sair sem sentir culpa
Os instantes de espera são reflexivos
Todas as lembranças da vida despertam
Mas o tempo interrompe, é sugestivo
O sinal anuncia a sua louvável missão
A lição está sendo transmitida
Coragem, garra, determinação
Olhos fixos e prestes a questionar
Dúvidas, opiniões, de esclarecimentos
O diálogo mútuo serviu para solucionar
Fim de um período, de uma missão
Sai com um ponto de interrogação
Sua tarefa teve satisfação?
Pode agradecer a Deus por esta realização!

TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

Mariana Mesquita

Jornalista (Unicap), bacharela em Direito (Faculdade Damas) e pós-graduada em Marketing (FGV); atua na área de comunicação institucional e estratégica. Foi chefe substituta (2012 - 2018) e chefe titular (2019 - 2021) da Coordenadoria de Comunicação Social do TRT-6. Antes de ingressar no serviço público, trabalhou por sete anos na iniciativa privada, nas áreas de comunicação, marketing e relacionamento institucional. Atualmente, atua na Ejud-6, na produção de conteúdo, divulgação de ações e comunicação voltada à formação continuada de servidoras/es e magistradas/os.

Entre grilhões invisíveis, a liberdade desaparece
Trabalho escravo, retrocesso, vida que perece
Convívio familiar, saúde, sonhos arruinados
O lucro impera; a dignidade se desespera

Nas mãos de poucos, o suor de muitos
Oprimidos, silenciados, adoecidos, amordaçados
A exploração diária escreve seus traços sujos
O resto do mundo segue de olhos cerrados

Mas há quem lute, quem não se cale
Quem denuncie, arrisque e resgate
a esperança que se insurge, persiste e conduz

A justiça, um dia, terá liberta sua cruz
O trabalho será livre, a humanidade, prevalente
E a integridade, enfim, seu lugar ao sol e à luz

QUEBRE AS CORRENTES

Wanessa Costa Ribeiro

Jovem aprendiz da Escola Judicial do TRT-6 entre 2023 e 2025. Atualmente, trabalha como assessora administrativa na Funase.

Não há correntes de ferro
mas sim, algemas de medo.
Não existem navios negreiros
mas sim, caminhos fechados.

Vendido pela maldade fria,
trocado por dinheiro doce.

Esquecidos em quartos fechados
por paredes sombrias.

O sangue vira moeda,
a carne vira mercadoria,
a liberdade negada
como cadeado trancado.

E o mundo gira rápido
olhando o sol radiante,
sem saber que tem olhos apagados
que gritam sem voz: “sou humano!”
Promessa vira dívida,

comida vira migalha,
a voz maldosa
adia a liberdade!

Lei que não passa do papel
alimenta o consumo,
aumenta o lucro negreiro,
amplia o grito de quem paga o preço.

Porém a voz da justiça
se acende nas pessoas:
nos que denunciam e
naqueles que gritam.

Humano livre,
livre humano!
Força da dignidade
imposta sem nome.

Trabalho não é escravidão,
nem a vida é perpétua.

É troca e liberdade,
não é dinheiro por exploração.

Que a algema não vista
se quebre com o desespero
e que o legado dos escravizados
seja visto mais uma vez.

As promessas de ouro
estão virando passaporte
cruzam grades não vistas
prisões sem sentença.

Mundo da liberdade,
traga esperança!
Alivia o cansaço,
dê força a quem luta!



Yasmin Lonzetti Skovronski

Nascida em Erechim-RS, em 1º de março de 1990. Formada em direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo, com especialização em direito constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC – SP e com especialização em meio ambiente e sustentabilidade pela Fundação Getúlio Vargas - FGV - Ead. É servidora no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Gosta de ler e escrever desde criança. Adora plantas e animais.

Trabalho de luta,
Amor e dedicação.
Trabalho na vida,
Fonte de inspiração.

Seja qual for a hora,
De manhã,
De tarde,
De noite,
E até mesmo agora.

Precisa ser justo,
Com a devida remuneração.
Precisa ter férias,
E voltar sem pressão.

Não seja visceral!
Pra trabalho noturno,

Perigoso e insalubre.
Pague o adicional!

E cadê o EPI?
Necessário ser seguro.
Não dá pra fingir
E ficar em cima do muro.

Pelos direitos trabalhistas
E pela CLT
Por fazer valer a lei
E o trabalhador proteger.