ISSN 2966-3237

REVISTA DO Tribunal Superior do Trabalho

V. 91 Nº4
OUTUBRO/DEZEMBRO 2025



100 anos
edição comemorativa

Revista do Tribunal Superior do Trabalho

QUALIS B1

Conselho Editorial

Ministro do STF aposentado e Prof. Dr. Ricardo Lewandowski
Ministra do STF e Profa. Dra. Cármen Lúcia
Ministra do STF aposentada Rosa Weber
Ministro do STF e Prof. Dr. Edson Fachin
Ministro do STF aposentado e Prof. Marco Aurélio Farias Mello
Ministro do TST aposentado e Prof. Dr. Carlos Alberto Reis de Paula
Ministro do TST aposentado e Prof. Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus (*in memoriam*)
Professora Dra. Esperanza Macarena Sierra Benitez (Universidade de Sevilha, Espanha)
Professora Dra. Maria do Rosário Palma Ramalho (Universidade de Lisboa, Portugal)
Desembargadora do Trabalho e Profa. Dra. Sayonara Grillo (UFRJ)
Professor Dr. Antonio Baylos Grau (Universidad de Castilla-La Mancha, Espanha)
Professor Dr. Hugo Barretto Ghione (Universidad de la República, Uruguai)
Professor Dr. Ingo Wolfgang Sarlet (PUCRS)
Professor Dr. João Leal Amado (Universidade de Coimbra, Portugal)
Desembargador do Trabalho aposentado e Prof. Dr. Márcio Túlio Viana (UFMG e PUC Minas)
Professor Dr. Pedro Romano Martinez (Universidade de Lisboa, Portugal)

Equipe Editorial e Científica

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (presidente)
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib (suplente)

Pareceristas

Adriana Wyzykowski (UFBA) – Amauri Cesar Alves (UFOP) – Ana Virgínia Gomes (UFC)
Andreia Galvão (Unicamp) – Antonio Escrivão Filho (UnB) – Carla Apolinário (UFF)
Carlos Eduardo Oliveira Dias (USP) – Cláudio Ianotti da Rocha (UFES)
Emerson Victor Hugo Costa de Sá (UFAM) – Francieli Puntel Raminelli Volpato (UFRGS)
Gabriela Caramuru (UFF) – Gustavo Henrique Paschoal (Fanorpi/UENP)
Gustavo Seferian (UFMG) – Helena Kugel Lazzarin (PUCRS) – Isabela Fadul de Oliveira (UFBA)
Ivani Contini Bramante (USP/TRT2) – Júlia Lenzi (USP) – Juliana Teixeira (UFPE)
Leonel Machietto (PUC/SP) – Lívia Miraglia (UFMG)
Lorena de Mello Rezende Colnago (TRT2) – Marcelo Braghini (UEMG)
Maurício Rombaldi (UFPB) – Priscila Freire da Silva Cezario (USP) – Rafael Cabral (UFERSA)
Raphael Miziara (USP) – Regina Stela Vieira (UFPE) – Renata Versiani (UFRJ)
Ricardo Festi (UnB) – Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson (IFRN)
Sales Augusto dos Santos (Univiçosa) – Sávio Machado Cavalcante (Unicamp)
Selma Venco (Unicamp) – Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale (UFBA)
Sonilde Kugel Lazzarin (UFRGS) – Vanessa Ester Ferreira Nunes (Uniesp)
Wilson Theodoro (UnB)



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Revista do Tribunal Superior do Trabalho

QUALIS B1

v. 91 n. 4 outubro/dezembro 2025

EDITORA

Rua Dezoito de Novembro, 423 – Conj. 203 – CEP 90240-040 – Porto Alegre-RS
comercial@lex.com.br – www.lex.com.br

ISSN 2966-3237

Revista do Tribunal Superior do Trabalho / Tribunal Superior do Trabalho. – Vol. 21, n. 1 (set./dez. 1946) – Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1947-.
v.
Trimestral.
Irregular, 1946-1968; suspensa, 1996-1998; trimestral, out. 1999-jun. 2002; semestral, jul. 2002-dez. 2004; quadrimestral, maio 2005-dez. 2006.
Continuação de: Revista do Conselho Nacional do Trabalho, 1925-1940 (maio/ago.).
Coordenada pelo: Serviço de Jurisprudência e Revista, 1977-1993; pela: Comissão de Documentação, 1994-.
Editores: 1946-1947, Imprensa Nacional; 1948-1974, Tribunal Superior do Trabalho; 1975-1995, LTr; out. 1999-mar. 2007, Síntese; abr. 2007- jun. 2010, Magister; jul. 2010- , Lex.
ISSN 2966-3237

1. Direito do Trabalho. 2. Processo Trabalhista. 3. Justiça do Trabalho – Brasil. 4. Jurisprudência Trabalhista – Brasil. I. Brasil. Tribunal Superior do Trabalho.

CDU 347.998.72(81)(05)

Equipe Editorial e Científica: Comissão de Documentação e Memória – Presidente: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; Membros: Ministro Alexandre Luiz Ramos; Ministro Sergio Pinto Martins; Ministra Liana Chaib (Suplente)

Organização e Supervisão: Kassandra Trindade Clatworthy – Coordenadora de Documentação

Revisão em língua portuguesa: José Geraldo Pereira Baião – Coordenadoria de Documentação

Capa: Secretaria de Comunicação Social

Editoração Eletrônica: Lex Editora S/A

Tiragem: 700 exemplares

Os artigos publicados nesta Revista não traduzem necessariamente a opinião institucional do Tribunal Superior do Trabalho. A publicação dos textos obedece ao propósito de estimular o debate sobre questões jurídicas relevantes para sociedade brasileira e de refletir as várias tendências do pensamento jurídico contemporâneo. A avaliação de artigos ocorre de maneira contínua durante todo o ano. Os textos devem ser enviados em formato word para o seguinte endereço: revista@tst.jus.br.

Tribunal Superior do Trabalho
Setor de Administração Federal Sul
Quadra 8, lote 1, bloco "B", mezanino
70070-600 – Brasília – DF
Fone: (61) 3043-3056
E-mail: *revista@tst.jus.br*
Internet: *www.tst.jus.br*

Lex Editora S.A.
Rua Dezoito de Novembro, 423 – Conj. 203
90240-040 – Porto Alegre-RS
Fone: (51) 3191-3033
Assinaturas:
comercial@lex.com.br
www.lex.com.br

Composição do Tribunal Superior do Trabalho

Tribunal Pleno

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Presidente do Tribunal
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro José Roberto Freire Pimenta – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Mauricio José Godinho Delgado
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão
Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministro Breno Medeiros
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Órgão Especial

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Presidente do Tribunal
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro José Roberto Freire Pimenta – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Mauricio José Godinho Delgado

Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib

Seção Especializada em Dissídios Coletivos

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Presidente do Tribunal
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro José Roberto Freire Pimenta – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Mauricio José Godinho Delgado
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte

Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Presidente do Tribunal
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro José Roberto Freire Pimenta – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministro Breno Medeiros
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Presidente do Tribunal
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro José Roberto Freire Pimenta – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib

Primeira Turma

Ministro Hugo Carlos Scheuermann (Presidente)
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior

Segunda Turma

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes (Presidente)
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministra Liana Chaib

Terceira Turma

Ministro Lelio Bentes Corrêa (Presidente)
Ministro Mauricio José Godinho Delgado
Ministro Alberto Bastos Balazeiro

Quarta Turma

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho (Presidente)
Ministro Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Alexandre Luiz Ramos

Quinta Turma

Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministro Breno Medeiros (Presidente)
Ministra Morgana de Almeida Richa

Sexta Turma

Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Augusto César Leite de Carvalho (Presidente)
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Sétima Turma

Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão (Presidente)
Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza (convocado)

Oitava Turma

Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Sergio Pinto Martins (Presidente)
Desembargador João Pedro Silvestrin (convocado)

Ministros do Tribunal Superior do Trabalho


Vieira de Mello Filho
(Presidente)


Guilherme A. C. Bastos
(Vice-Presidente)


José Roberto F. Pimenta
(Corregedor-Geral)


Ives Gandra da Silva
Martins Filho


Maria Cristina
Peduzzi


Lelio Bentes Corrêa


Mauricio Godinho
Delgado


Kátia Magalhães
Arruda


Augusto César Leite
de Carvalho


Delaíde Alves
Miranda Arantes


Hugo Carlos
Scheuermann


Alexandre de Souza
Agra Belmonte


Cláudio Mascarenhas
Brandão


Douglas Alencar
Rodrigues


Maria Helena
Mallmann


Breno
Medeiros


Alexandre Luiz
Ramos


Luiz José Dezena
da Silva


Evandro Pereira
Valadão Lopes


Amaury Rodrigues
Pinto Junior


Alberto Bastos
Balazeiro


Morgana de
Almeida Richa


Sergio Pinto
Martins


Liana Chaib


Fabrício Gonçalves

Sumário

Apresentação 15

Presentation 19

01. A inclusão social da pessoa com deficiência por meio do trabalho e o papel das empresas na concretização dos direitos fundamentais: o caso Microsoft e a iniciativa "AI for Good Lab"
Social inclusion of people with disabilities through work and the role of companies in the realizing fundamental rights: the case of Microsoft and the "AI for Good Lab" initiative
Breno Medeiros e *Jaime Luís Bezerra Araújo* 23

02. O agravo interno contra decisão de admissibilidade do recurso de revista (IN TST nº 40/2016, art. 1º-A) como ferramenta de controle de precedentes
Internal appeal against the decision on the admissibility of the "recurso de revista" (Superior Labor Court Normative Instruction no. 40/2016, article 1-A) as a tool for controlling judicial precedents
Wolney de Macedo Cordeiro 41

03. A concausa como hipótese de responsabilização do empregador nas doenças ocupacionais
Concausality as a legal basis for employer liability in occupational diseases
Mathias Felipe Gewehr 54

04. A (in)compatibilidade da decisão do STF no Tema 1.389 com o combate à fraude na pejotização: análise crítica e perspectivas para a Justiça do Trabalho
The (in)compatibility of the Supreme Court's decision on Theme 1.389 with the fight against fraud in "pejotization": critical analysis and perspectives for Labor Justice
Allan Clark da Silva Leandro, *Rodrigo Ribeiro Vitor* e *Simone de Queiroz Santos Pessoa Moura* 70

05. O direito ao trabalho digno e as inovações tecnológicas
The right to decent work and technological innovations
Ricardo Manoel de Oliveira Morais e *Mônica Furtado Pinheiro Chagas* 96

06. Sobre os direitos trabalhistas e a discussão entre benefícios coletivos e custos financeiros
About labor rights and the discussion between collective benefits and financial costs
Lucas Viana Coutinho e *George Sarmento Lins Junior* 124

07. Resolução nº 224/2024 do TST: valorização do modelo de precedentes vinculantes ou restrição da recorribilidade mediante uma filtragem recursal mais adequada? Ambas!
Resolution no. 224/2024 of the Superior Labor Court: valuing model of binding precedents or restriction appeals through more adequate appeal filtering? Both!
Felipe Viana Fragoso de Medeiros e *Sérgio Torres Teixeira* 140

8. Pejotização: liberdade contratual ou precarização estrutural?
"Pejotização": contractual freedom or structural precariousness?
Thiago Luís Eiras da Silveira e *José Péricles Pereira de Sousa* 153

9. Justiça do Trabalho: mais de 80 anos de história como palco de lutas e espaço de cidadania no Brasil
Labor Justice: more than 80 years of history as a stage for struggles and a space of citizenship in Brazil
Luciana Paula Conforti.....177

10. Litigância predatória reversa na Justiça do Trabalho: da inviabilização da conciliação aos elevados ônus judiciais e sociais
Reverse predatory litigation in Labor Courts: from the impossibility of settlement to high legal and social costs
Tallyta Karolayne Souza Araújo e *Gustavo Deitos* 197

11. O tempo no campo e na lei – contrato especial de trabalho desportivo: prorrogação, prescrição e segurança jurídica nas relações entre clubes e atletas
Time on the field and in the law – special sports work contract: extension, statute of limitations, and legal certainty in relationships between clubs and athletes
Ana Carolina Almeida de Castro e *Luis Eduardo Guimarães Borges Barbosa* ..228

12. Legislação trabalhista e saúde ocupacional: um estudo sobre acidentes de trabalho
Labor law and occupational health: a study on workplace accidents
Viviane Lopes Gschwenter dos Santos e *Helena Kugel Lazzarin* 246

13. O constitucionalismo do bem comum: uma leitura vermeuliana do Direito do Trabalho no Brasil
The constitutionalism of the common good: a vermeulian reading of Labor Law in Brazil
Fernanda Moreira Campos Pereira, *Deivid Araujo do Nascimento* e *Regina Coeli da Silveira* 262

Normas para a submissão de artigos.....279

Apresentação

Apresentamos aos leitores o volume 91, nº 4, relativo ao trimestre de outubro a dezembro de 2025, da *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*.

A seleção de artigos deste número teve em conta apresentar os temas mais atuais em debate tanto no direito material quanto processual do trabalho. Assim, a polêmica sobre "pejotização" e a própria competência da Justiça do Trabalho nesses contratos conta com artigos esmiuçando a questão, como também a nova sistemática recursal na aplicação dos precedentes vinculantes do TST é destaque em dois estudos. Não poderia faltar artigo sobre os impactos e as perspectivas do uso da inteligência artificial no mundo do trabalho. De qualquer sorte, a gama de temas e matérias é variadíssima, mostrando um espaço plural em que todas as tendências e visões do Direito e do Processo do Trabalho são prestigiadas com sua divulgação, num espaço democrático e estimulador de ideais.

Para facilitar a escolha do que ler primeiro ou ter em mente para futuras pesquisas, trazemos abaixo o que se destaca em cada um dos artigos publicados neste número da *Revista do TST* e que justificou sua seleção dentre tantos recebidos e analisados.

Assim, o artigo de abertura desta edição é da lavra do Ministro Breno Medeiros em coautoria com Jaime Luís Bezerra Araújo, no qual se estuda a inclusão social, por meio do trabalho, de pessoas com deficiência sob a perspectiva da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. Discute-se como a concepção contemporânea de responsabilidade social das empresas pode contribuir para esse processo de inclusão social.

Wolney Macedo analisa em seu artigo as relevantes alterações introduzidas na Instrução Normativa nº 40/2016 do TST, destacando a criação de nova modalidade recursal: o agravo interno contra a admissibilidade do recurso de revista. Argumenta o autor que tal agravo não é voltado à tutela dos interesses diretos da parte, mas sim à manutenção da higidez do sistema de precedentes qualificados.

O artigo de Mathias Gewehr discute a concausa como hipótese de responsabilização do empregador pelos danos acidentários e conclui afirmando que a caracterização da concausalidade não exclui a responsabilização do empregador, mas deve ser considerada no momento da fixação do montante da indenização pelo juiz.

Simone de Queiroz *et al.* analisam as perspectivas da jurisprudência brasileira para a decisão do STF no Tema 1.389, que suspendeu processos sobre a licitude dos contratos civis de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, fenômeno conhecido como *pejotização*, na Justiça do Trabalho. Os autores estudam as implicações da decisão e seu potencial para coibir fraudes e direitos trabalhistas.

Ricardo Morais e Mônica Furtado estudam em seu artigo os impactos das inovações tecnológicas nas relações de trabalho, especialmente o potencial de colaboração entre a inteligência artificial e os trabalhadores, no sentido de que a automatização de tarefas rotineiras e simples poderá contribuir para o desenvolvimento de outras atividades mais complexas e maior produtividade, bem como a higidez e a segurança no meio ambiente de trabalho.

Lucas Coutinho e George Lins Junior argumentam em seu texto que, com a reforma trabalhista de 2017, diversos direitos dos trabalhadores foram precarizados. Os autores concluem que as recentes decisões do Legislativo desrespeitam preceitos constitucionais de proteção aos trabalhadores e ameaçam conquistas trabalhistas.

Felipe Medeiros e Sérgio Torres Teixeira examinam em seu texto até que ponto a Resolução nº 224/2024 do TST representa um avanço na valorização do modelo de precedentes ou se impõe uma limitação à recorribilidade, impactando o acesso à Justiça.

O texto de Thiago Silveira e José Péricles de Sousa atenta para os impactos sociais e estruturais do processo de *pejotização*, especialmente em relação à sustentabilidade do sistema de seguridade social, ao se reduzir a base de arrecadação de contribuições previdenciárias.

O artigo de Luciana Conforti trata do histórico da Justiça do Trabalho como palco de lutas e espaço de cidadania no Brasil, nos seus mais de 80 anos de atuação, concluindo com a reafirmação da relevância desta Justiça para a garantia do trabalho digno e da cidadania no Brasil.

Tallyta Araújo e Gustavo Deitos analisam em seu texto os impactos da litigância predatória reversa, suas manifestações e os mecanismos normativos e jurisprudenciais adotados para enfrentá-la, com destaque para a frustração da conciliação e os custos do sistema.

O artigo de Ana Carolina de Castro e Luis Borges Barbosa analisa o contrato especial de trabalho desportivo, enfatizando a possibilidade de prorrogação sucessiva sem conversão para prazo indeterminado e os reflexos sobre

a prescrição trabalhista, à luz da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) e do Enunciado 4 da 1ª Jornada de Direito Desportivo.

Viviane Lopes e Helena Lazzarin argumentam em seu texto que a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) promoveu alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em outras leis, visando a adaptar a legislação às novas relações de trabalho. Contudo, após oito anos, segundo as autoras persiste uma lacuna de estudos e um consenso incerto sobre o impacto dessas mudanças no meio ambiente e nos acidentes de trabalho.

O artigo de Fernanda Campos Pereira, Deivid do Nascimento e Regina da Silveira examina o Direito do Trabalho a partir do constitucionalismo do bem comum de Adrian Vermeule, em diálogo com o jusnaturalismo clássico de São Tomás de Aquino. Partindo de uma reconstrução histórica e constitucional, os autores abordam os princípios da dignidade e justiça distributiva, orientando uma hermenêutica substancial do direito. O texto conclui que a justiça social no trabalho exige um modelo jurídico vinculado à moralidade pública e a finalidades constitucionais objetivas.

Desejamos a todos uma excelente leitura, na expectativa de que os textos apresentados possam contribuir para promover reflexões e divulgar conhecimento na área trabalhista.

A Comissão Editorial

Presentation

We present to readers volume 91, no. 4, for the quarter from October to December 2025, of *the Journal of the Superior Labor Court*.

The selection of articles in this issue took into account presenting the most current topics under debate in both substantive and procedural labor law. Thus, the controversy about "*pejotização*" and the competence of the Labor Courts in these contracts has articles detailing the issue, as well as the new appellate system in the application of the binding precedents of the TST is highlighted in two studies. An article on the impacts and perspectives of the use of artificial intelligence in the world of work could not be missing. In any case, the range of themes and matters is very varied, showing a plural space in which all trends and visions of Labor Law and Procedure are honored with their dissemination, in a democratic space that stimulates ideals.

To make it easier to choose what to read first or keep in mind for future research, we bring below what stands out in each of the articles published in this issue of *the TST Journal* and that justified its selection among so many received and analyzed.

Thus, the opening article of this issue is written by Minister Breno Medeiros in co-authorship with Jaime Luís Bezerra Araújo, in which the social inclusion, through work, of people with disabilities is studied from the perspective of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities. It is discussed how the contemporary conception of corporate social responsibility can contribute to this process of social inclusion.

In his article, Wolney Macedo analyzes the relevant changes introduced in Normative Instruction No. 40/2016 of the TST, highlighting the creation of a new appellate modality: the internal appeal against the admissibility of the appeal on a point of law. The author argues that such an appeal is not aimed at protecting the direct interests of the party, but rather at maintaining the integrity of the system of qualified precedents.

The article by Mathias Gewehr discusses concurrent cause as a hypothesis of employer liability for accident damages and concludes by stating that the characterization of concurrent causation does not exclude the employer's liability, but must be considered when setting the amount of compensation by the judge.

Simone de Queiroz *et al.* analyze the perspectives of Brazilian jurisprudence for the decision of the STF in Theme 1,389, which suspended proceedings on the lawfulness of civil contracts for the provision of services between legal entities, a phenomenon known as *pejotização*, in the Labor Courts. The authors study the implications of the decision and its potential to curb fraud and labor rights.

Ricardo Morais and Mônica Furtado study in their article the impacts of technological innovations on labor relations, especially the potential for collaboration between artificial intelligence and workers, in the sense that the automation of routine and simple tasks can contribute to the development of other more complex activities and greater productivity, as well as health and safety in the work environment.

Lucas Coutinho and George Lins Junior argue in their text that, with the 2017 labor reform, several workers' rights were made precarious. The authors conclude that the recent decisions of the Legislature disrespect constitutional precepts of protection for workers and threaten labor achievements.

Felipe Medeiros and Sérgio Torres Teixeira examine in their text the extent to which Resolution No. 224/2024 of the TST represents an advance in valuing the model of precedents or whether it imposes a limitation on appealability, impacting access to justice.

The text by Thiago Silveira and José Péricles de Sousa pays attention to the social and structural impacts of the *pejotização* process, especially in relation to the sustainability of the social security system, by reducing the collection base of social security contributions.

Luciana Conforti's article deals with the history of the Labor Court as a stage for struggles and a space for citizenship in Brazil, in its more than 80 years of operation, concluding with the reaffirmation of the relevance of this Court for the guarantee of decent work and citizenship in Brazil.

Tallyta Araújo and Gustavo Deitos analyze in their text the impacts of reverse predatory litigation, its manifestations and the normative and jurisprudential mechanisms adopted to face it, with emphasis on the frustration of conciliation and the costs of the system.

The article by Ana Carolina de Castro and Luis Borges Barbosa analyzes the special sports employment contract, emphasizing the possibility of successive extension without conversion to an indefinite term and the effects on the labor statute of limitations, in the light of Law No. 9,615/1998 (Pelé Law) and Statement 4 of the 1st Sports Law Conference.

Viviane Lopes and Helena Lazzarin argue in their text that the labor reform (Law No. 13,467/2017) promoted changes in the Consolidation of Labor Laws (CLT) and other laws, aiming to adapt the legislation to the new labor relations. However, after eight years, according to the authors, there is still a lack of studies and an uncertain consensus on the impact of these changes on the environment and occupational accidents.

The article by Fernanda Campos Pereira, Deivid do Nascimento and Regina da Silveira examines Labor Law from the constitutionalism of the common good of Adrian Vermeule, in dialogue with the classical natural law of St. Thomas Aquinas. Starting from a historical and constitutional reconstruction, the authors address the principles of dignity and distributive justice, guiding a substantial hermeneutic of law. The text concludes that social justice at work requires a legal model linked to public morality and objective constitutional purposes.

We wish everyone an excellent reading, in the expectation that the texts presented can contribute to promote reflections and disseminate knowledge in the labor area.

The Editorial Board

A INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA POR MEIO DO TRABALHO E O PAPEL DAS EMPRESAS NA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: O CASO MICROSOFT E A INICIATIVA "AI FOR GOOD LAB"

SOCIAL INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES THROUGH WORK AND THE ROLE OF COMPANIES IN THE REALIZING FUNDAMENTAL RIGHTS: THE CASE OF MICROSOFT AND THE "AI FOR GOOD LAB" INITIATIVE

Breno Medeiros[1]

Jaime Luís Bezerra Araújo[2]

RESUMO: O presente estudo analisa a inclusão social das pessoas com deficiência por meio do trabalho à luz das significativas transformações introduzidas pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e discute o papel das empresas na defesa, efetivação e expansão desses direitos. Investiga-se como a concepção contemporânea de responsabilidade social das empresas, a par de um alinhamento do setor privado com a Agenda 2030 da ONU, poderia contribuir para o fenômeno. Adota-se abordagem qualitativa, fundamentada em revisão bibliográfica e análise documental, destacando-se as soluções desenvolvidas pela Microsoft nesse sentido.

PALAVRAS-CHAVE: inclusão; sustentabilidade; responsabilidade social empresarial; direitos fundamentais.

ABSTRACT: This study analyzes the social inclusion of people with disabilities through work, in light of the significant changes introduced by the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), and discusses the role of companies in defending, enforcing, and expanding these rights. It investigates how the contemporary concept of corporate social responsibility, alongside the alignment of the private sector with the UN's 2030 Agenda, could contribute to this phenomenon. A qualitative approach is adopted, based on a literature review and document analysis, highlighting the solutions developed by Microsoft in this regard.

KEYWORDS: inclusion; sustainability; corporate social responsibility; fundamental rights.

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST); doutor em Direito pela Universidade Nove de Julho (Uninove); Master Business Administration (MBA) em Engenharia da Qualidade pela Universidade de São Paulo (USP); bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR); membro fundador da Academia Brasileira de Direito Portuário e Marítimo; professor e palestrante. Lattes: http://lattes.cnpq.br/2518980276806811. E-mail: gmbm@tst.jus.br.*

2 *Juiz do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região; mestrando em Direito Empresarial – Universidade Nove de Julho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5170382739829880.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Impactos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei Brasileira de Inclusão sobre o Estado, o setor empresarial e a sociedade civil; 3 A inclusão social da pessoa com deficiência pelo trabalho e o papel das empresas no capitalismo *stakeholder*; 4 O caso Microsoft e a inclusão digital; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

A história tem revelado que o tratamento dispensado às pessoas com deficiência (PCDs), desde a Antiguidade Clássica, passando pela Idade Média e chegando à Era Moderna, foi marcado por uma perspectiva estigmatizante – ainda presente em muitos contextos contemporâneos –, a ponto de práticas odiosas, como a eugenia, estarem devidamente documentadas.

O fim da Segunda Guerra Mundial, com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, e a publicação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948 – que, pela primeira vez, reconheceu que todas as pessoas têm direito à dignidade, à igualdade e à participação ativa na sociedade – representou uma mudança de paradigma no que se refere à inclusão das pessoas com deficiência.

A Constituição Cidadã de 1988, na esteira de outras que lhe antecederam e já sob a égide de um Estado Social de Direito, consolidou as conquistas promovidas pela Declaração Universal, assegurando ampla proteção às pessoas com deficiência. Além disso, atribuiu ao Estado obrigações concretas quanto à acessibilidade, ao atendimento educacional especializado, à igualdade de oportunidades e à vedação de qualquer forma de discriminação, conforme disposto nos arts. 7º, XXXI; 37, VIII; 208, III; e 227, § 1º, V.

Com enfoque específico e uma densidade axiológica ampliada, a ONU aprovou, em 2006, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD). Esse tratado foi essencial para o fortalecimento de políticas de acessibilidade e inclusão e, entre seus reflexos mais expressivos, destaca-se a promulgação da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – a chamada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI).

O trabalho, em sua dimensão dignificante e emancipadora, recebeu atenção especial do legislador, de modo que a LBI disciplinou e sistematizou um amplo conjunto de medidas voltadas à eliminação de barreiras que restringem o pleno acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Nessa linha, o primeiro ponto a ser examinado neste estudo consiste em dimensionar o real impacto da LBI no tratamento jurídico conferido a essa parcela da população no Brasil, bem como as principais mudanças trazidas aos entes públicos, ao setor privado e à sociedade civil na promoção de sua cidadania.

Na sequência do estudo, e na perspectiva de um alinhamento das organizações a normas internacionais voltadas ao desenvolvimento sustentável,

analisa-se o papel das empresas no modelo de capitalismo *stakeholder* – que busca harmonizar a obtenção de lucro com a geração de impactos sociais positivos – na redução das desigualdades e na promoção de direitos fundamentais, entre os quais se destaca o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

Como ilustração de uma postura empresarial socialmente responsável e em sintonia com os interesses dos *stakeholders*, é destacado o caso da Microsoft, que desenvolveu um conjunto sofisticado de ferramentas digitais voltadas à inclusão no mercado de trabalho e no empreendedorismo. As soluções tecnológicas, muitas delas baseadas em inteligência artificial (IA), beneficiam não apenas seus próprios colaboradores e clientes, mas também promovem a empregabilidade de forma mais ampla, sendo especialmente relevantes para pessoas em situação de vulnerabilidade social, como as pessoas com deficiência, ao ampliar o acesso ao meio digital. O chamado "*Laboratório de Inteligência Artificial para o Bem*" da Microsoft (*AI for Good Lab*) sistematiza justamente esse esforço de pesquisa e desenvolvimento de soluções avançadas de IA direcionadas à resolução de problemas reais das pessoas, com significativo impacto social.

2 Impactos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei Brasileira de Inclusão sobre o Estado, o setor empresarial e a sociedade civil

No que se refere ao tratamento legal das pessoas com deficiência, especialmente aquelas com transtornos de natureza psicológica, é possível observar que, historicamente, essa visão discriminatória foi refletida na própria legislação. Um exemplo disso é encontrado no Código Civil de 1916, que, em seu art. 5º, alínea "b", ao tratar dos absolutamente incapazes, empregava a expressão "loucos de todo o gênero".

Já o Código Civil de 2002, em sua redação original, posteriormente alterada pela LBI, adotava uma abordagem ainda distante dos princípios da dignidade e da inclusão previstos na Constituição Federal de 1988. Isso se depreende do art. 3º, inciso II, que à época definia como absolutamente incapazes "os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática dos atos da vida civil". No mesmo sentido, o art. 4º, incisos I e III, classificava como relativamente incapazes "os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido" e "os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo" (Gagliano; Pamplona Filho, 2023, p. 21).

E, de fato, o avanço rumo à superação do paradigma assistencialista e à consolidação progressiva de um modelo inclusivo – já delineado na Carta Magna de 1988 e em normas internacionais ratificadas pelo Brasil, como as Convenções ns. 111 e 159 da OIT – ganhou novo impulso com o advento da

denominada "Convenção de Nova York", ou seja, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPC), e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007 (Lorentz, 2024, p. 330).

A CDPD, portanto, vigente no Brasil desde 25 de agosto de 2009, por força do Decreto Legislativo nº 186/2008, aprovado por quórum qualificado nas duas Casas do Congresso Nacional e promulgado pelo Decreto nº 6.949/2009, é emblemática sob diversos aspectos. Destaca-se tanto no plano material, por ampliar o panorama normativo voltado à inclusão e equidade das pessoas com deficiência, quanto no plano formal. Isso porque o referido processo de ratificação ocorreu em conformidade com o art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, constituindo-se no primeiro tratado de direitos humanos incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro com *status* de emenda constitucional, ampliando e fortalecendo o que a doutrina reconhece como o Bloco de Constitucionalidade (Lopes; Chehab, 2016, p. 82).

Os paradigmas fundamentais da Convenção, conforme previstos em seu art. 3º, incluem o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual – com liberdade para fazer escolhas –, a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, a igualdade de oportunidades, o respeito pelas diferenças e a aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana (Siqueira; Fabriz, 2023, p. 63). Tais premissas foram igualmente incorporadas à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), notadamente os princípios da igualdade de oportunidades e da vedação de qualquer forma de discriminação, ambos expressos no art. 4º da referida lei.

Lutiana Lorentz (2024, p. 332) aponta que a transição de um modelo estritamente médico, baseado na Classificação Internacional de Doenças (CID), para a adoção progressiva da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) – reforçada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – inaugurou uma nova perspectiva de natureza biopsicossocial, conforme previsto no art. 2º, § 1º, da LBI. Nesse contexto, a avaliação da deficiência passou a considerar não apenas os aspectos biológicos, mas também os fatores sociais e ambientais que operam como barreiras à plena participação das pessoas com deficiência na sociedade (Lourenzo Filho, 2023, p. 66).

Esse enfoque está presente na definição trazida pela LBI, que, em seu art. 2º, traz a seguinte definição de pessoa com deficiência:

> Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O critério biopsicossocial emerge de forma induvidosa da leitura do referido conceito legal, tanto por enfatizar a necessidade de uma análise das repercussões das barreiras ambientais e sociais nos diagnósticos, quanto por reforçar que estes não podem prescindir de uma avaliação das interações individuais com esses obstáculos (Siqueira; Fabriz, 2023, p. 60-61). Laís Lopes (2019, p. 45) corrobora esse entendimento ao destacar que o modelo social da deficiência com fundamento nos direitos humanos propõe uma conceituação mais justa e adequada sobre as pessoas com deficiência, "reconhecendo-as como titulares de direitos e dignidade humana inerentes".

Como definem Siqueira e Fabriz (2023, p. 66), desde a entrada em vigor da CDPD, o conceito de deficiência passou a ser considerado multidimensional, "abarcando o corpo deficiente e a estrutura social deficiente". Com isso, o foco deslocou-se para a superação de barreiras, incumbindo à sociedade, aos governos, às famílias e ao setor privado atuarem de forma compartilhada para a concretização do direito fundamental dessas pessoas de estarem no mesmo patamar de igualdade que as demais (Siqueira; Fabriz, 2023, p. 68), conforme preveem, inclusive, os arts. 8º e 63 da LBI.

Nessa mesma linha, Ingo Wolfgang Sarlet e Gabriele Barcelos Sarlet reforçam a missão dos principais atores sociais de agirem de forma articulada para promover a inserção da pessoa com deficiência:

> Persistem muitas barreiras impeditivas, relacionadas à forma como o poder público, a sociedade e a própria família, solidariamente, enfrentam a questão da deficiência, a materialização da igualdade e a efetivação dos direitos humanos e fundamentais dessas pessoas. Para a superação de tal quadro, impõe-se a execução das medidas e políticas já existentes, bem como a criação de novas ações, tanto pelo poder público quanto pelos atores privados, num regime de responsabilidade compartilhada, que, ademais, corresponde ao que é exigido pela CF/88 (Sarlet; Sarlet, 2019, p. 360).

No que se refere especificamente ao dever atribuído aos governos, a LBI é enfática ao assegurar um sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida (art. 27); ao determinar a implementação de serviços e programas completos de habilitação e reabilitação profissional (art. 36); e ao atribuir ao poder público a responsabilidade direta pela qualificação profissional. De forma complementar, e seguindo uma concepção de incentivo à ampla liberdade de escolha quanto ao destino profissional das pessoas, o art. 37 da LBI estabelece que o Estado deve implementar políticas públicas e ações afirmativas destinadas à inclusão,

à qualificação profissional, ao estímulo ao empreendedorismo, ao trabalho autônomo e ao fomento à economia solidária (art. 37, incisos I a IV).

De seu turno, e no cenário obrigacional mais amplo que envolve entes públicos, privados e toda a sociedade – como já mencionado –, duas são as principais estratégias voltadas à promoção da acessibilidade: o desenho universal e os ajustes razoáveis (Menezes; Pimentel; Rodrigues, 2023, p. 498). A partir da primeira estratégia, o desenho universal, a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços devem observar critérios de planejamento e execução que os tornem utilizáveis por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico, ainda que possa haver a incorporação de recursos de tecnologia assistida[3], conforme o art. 3º, inciso II, da LBI. Como observam Menezes, Pimentel e Rodrigues (2023, p. 499), se "o desenho universal não for suficiente para atender a pessoa ou grupos, em particular, os ajustes razoáveis serão uma estratégia subsidiária para otimizar o acesso".

Alexandre Agra Belmonte (2023, p. 62), no âmbito específico das relações de trabalho e sob uma perspectiva antidiscriminatória, define adaptação ou acomodação razoável como o dever do empregador de "propiciar meios, instrumentos, práticas e regras indispensáveis ao ajuste do ambiente de trabalho para assegurar igualdade de condições e de oportunidades", que, segundo aponta, se justificam para "que as minorias possam exercer, concretamente, os direitos e liberdades fundamentais com a mesma amplitude das maiorias". Ainda segundo o autor, o limite da adaptação razoável está configurado no chamado ônus indevido ou desproporcional, isto é, nas situações em que a medida pretendida imponha dificuldades insuperáveis no âmbito organizacional, custo material excessivo em relação ao benefício a ser obtido ou, como conclui, "prejuízo insuportável para os demais trabalhadores em comparação ao benefício de um só ou alguns" (Belmonte, 2023, p. 67-68).

A mesma preocupação – diante do uso impreciso, pela LBI, da expressão "ônus desproporcional ou indevido" – é compartilhada por Wallace Corbo (2021, p. 221), que adverte que "o combate à discriminação e seus efeitos perniciosos, ainda que de extrema relevância no contexto constitucional vigente", não pode, conforme destaca, "se desconectar da realidade de que as alterações na realidade implicam custo". Nesse cenário, e buscando compatibilizar a livre-iniciativa, que assegura autonomia e liberdade aos empregadores para gerir seus negócios, com o valor social do trabalho – ambos fundamentos da ordem econômica, conforme o art. 170, *caput*, da CF/88 –, mostra-se pertinente a interpretação de que a adaptação adequada ou razoável, no contexto do direito

3 Segundo o art. 3º, IV, da LBI, entende-se por "tecnologia assistiva ou ajuda técnica" os produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação da pessoa com deficiência, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

brasileiro, não pode ser compreendida como obrigação de adaptação a qualquer custo, mas sim como "adaptação proporcional", fundada nos subprincípios da adequação, proporcionalidade e razoabilidade, cuja aferição deve ser feita caso a caso (Corbo, 2021, p. 220).

3 A inclusão social da pessoa com deficiência pelo trabalho e o papel das empresas no capitalismo *stakeholder*

No Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada em 2022 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (Brasil, 2023), havia 18,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que correspondia a 8,9% da população brasileira. Dentre elas, apenas 29,2% integravam a força de trabalho, uma taxa significativamente inferior aos 66,4% observados entre as pessoas sem deficiência. Conforme revelou ainda a pesquisa, apenas 34,3% das pessoas com deficiência ocupadas no setor privado possuíam carteira assinada, enquanto, entre as pessoas sem deficiência, esse percentual era de aproximadamente 51%. Além disso, a taxa de informalidade entre esse grupo chegava a 55%, o que indica que mais da metade trabalhava sem proteção trabalhista ou previdenciária (Brasil, 2023).

Ainda segundo o IBGE, apenas 51,2% das pessoas com deficiência com ensino superior completo estavam ocupadas no mercado de trabalho – percentual significativamente inferior ao das pessoas sem deficiência, cujo índice atingia 80,8%. A desigualdade salarial também foi evidenciada na pesquisa, ao apontar que pessoas com deficiência no Brasil recebiam, em média, um rendimento 30,8% inferior (Brasil, 2023).

De se concluir, nesse cenário, que os esforços conjuntos dos principais atores sociais – decorridos mais de 15 anos desde o início da vigência da CDPD no Brasil e às vésperas de a LBI completar dez anos de sua promulgação –, assim como as ações afirmativas implementadas após a Constituição de 1988, não têm se revelado suficientes para promover uma mudança significativa na inclusão social das pessoas com deficiência e, por consequência, no reconhecimento e na efetivação dos direitos fundamentais dessas pessoas (Prado; Santos, 2023, p. 548-549).

Como aponta Ignacy Sachs (2008, p. 37), a preocupação da comunidade internacional com a inclusão pelo trabalho produtivo, desenvolvido em condições dignas – amparada na visão de que a pessoa humana é o sujeito central do desenvolvimento, devendo ser tanto participante ativo dos processos quanto seu principal beneficiário – já se encontra materializada desde a década de 1980.

Não por acaso, a Assembleia Geral das Nações Unidas lançou, em 1986, a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, antecipando-se, inclusive,

ao conhecido Relatório Brundtland, publicado no ano seguinte pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento da ONU. Esse relatório é considerado um dos marcos fundamentais na disseminação do conceito de desenvolvimento sustentável, merecendo destaque, ainda, o fato de ter incluído o emprego entre as necessidades humanas básicas (Medeiros, 2023, p. 29).

A Declaração das Nações Unidas sobre o Direito ao Desenvolvimento, de 1986, é considerada emblemática por ter ressaltado que os direitos humanos constituem um ideal universal e indivisível, devendo ser protegidos no plano internacional. Logo em seu artigo 1º, estabelece-se que o direito ao desenvolvimento é um direito humano inalienável, assegurando a todas as pessoas e povos o direito de participar, contribuir e usufruir do desenvolvimento econômico, social, cultural e político, no qual todos os direitos humanos e liberdades fundamentais possam ser plenamente realizados (ONU, 1986; Piovesan, 2019, p. 79-80).

A ideia central de que o desenvolvimento pressupõe a satisfação das necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias – premissa que deu a tônica ao Relatório Brundtland – contribuiu para o surgimento de novas concepções do modelo capitalista, voltadas à harmonização entre a busca por lucratividade e valores mais holísticos. Nesse contexto, destacam-se o capitalismo *stakeholder*, que amplia o foco das empresas para os impactos causados às diversas partes interessadas, e o capitalismo humanista, que propõe uma atuação empresarial mais ética e comprometida com a observância dos direitos humanos. Como afirmam Sayeg e Balera (2019, p. 267), o modelo capitalista "será legitimado desde que respeite os Direitos Humanos, cuja estrutura consubstancial é calcada nos valores indissociáveis e interdependentes da liberdade, da igualdade e da fraternidade".

Nesse sentido, e sem prejuízo de outros diplomas internacionais, foram aprovados pela ONU, em 2011, os chamados "Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos", também conhecidos como Princípios de Ruggie – em homenagem a John Ruggie, que atuou como Representante Especial do Secretário-Geral da referida instituição. De forma inovadora, o documento é constituído por 31 princípios, destinados a Estados e empresas, e representou um marco no reconhecimento de que o setor privado, particularmente as grandes corporações, tem responsabilidade de respeitar os direitos humanos, organizados em torno dos pilares "Proteger, Respeitar e Reparar" (Jorge; Benacchio, 2020, p. 80). Na precisa formulação de Flávia Piovesan (2019, p. 58):

> Proteger (apontando à responsabilidade dos Estados em evitar abusos de atores não estatais); respeitar (apontando à responsabilidade das empresas relativamente à sua cadeia

> produtiva e entorno, com ênfase na devida diligência para prevenir os riscos e mitigar os impactos negativos da atividade empresarial); e remediar (apontando à necessidade de estabelecer mecanismos às vítimas em caso de violação).

Outra prova eloquente da relevância da proposição de Ruggie foi a revisão promovida em 2011 pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) em suas Diretrizes para Empresas Multinacionais – originalmente publicadas em 1976 – para incorporar, de forma inédita, a temática dos direitos humanos em suas orientações normativas. Em sintonia com esse movimento, já em 1999, durante o Fórum Econômico Mundial, em Davos, o então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, conclamou o setor empresarial global a se engajar na promoção de valores sociais e ambientais. Para tanto, propôs uma nova iniciativa multilateral voltada ao enfrentamento dos desafios da globalização, o que culminou, no ano seguinte, na criação do Pacto Global da ONU – um marco na consolidação da agenda de responsabilidade corporativa internacional (Meneses, 2022, p. 70).

O Pacto Global da ONU – lançado no ano 2000 e carregado de simbolismo por marcar a transição para o século XXI – consolida a compreensão de que as organizações podem alinhar o interesse de curto prazo dos acionistas à adoção de práticas de responsabilidade corporativa e sustentabilidade, contribuindo, assim, para a prosperidade global de longo prazo e assumindo um papel que vai além de suas obrigações estritamente econômicas (Pereira; Rodrigues, 2021, p. 127).

Ribeiro, Stasi e Rodrigues Filho (2021, p. 62) corroboram o entendimento ao enfatizar que a "atual configuração da empresa, como agente de inegável importância e destaque, já não admite mais a simples busca pelo lucro, dissociada de outros valores". Como concluem os autores:

> O efetivo exercício da função social coloca a empresa em situação de equilíbrio com o meio no qual está inserida e do qual se alimenta. Estabelece um harmônico círculo virtuoso, através do qual a empresa, cumprindo a função social na forma do art. 170 da Constituição Federal, fortalece os *stakeholders* que, por seu turno, respondem a ela gerando lucro e desenvolvimento (Ribeiro; Stasi; Rodrigues Filho, 2021, p. 66)

Carroll e Shabana (2010, p. 100-101), ao analisarem os desdobramentos econômico-financeiros da responsabilidade social corporativa no longo prazo, com base também na teoria dos *stakeholders*, destacam que a ênfase excessiva em retornos imediatos pode intensificar percepções negativas e minar a confiança das partes interessadas. Em contrapartida, segundo indicam, uma abordagem estratégica e ampliada da dimensão social da atuação das empresas

tende a ser valorizada economicamente – inclusive pelo mercado financeiro, ainda que de forma não imediata – ao proporcionar ganhos em legitimidade e reputação, frequentemente desconsiderados por uma visão restrita, centrada apenas na maximização de lucros no curto prazo.

É justamente nesse contexto ampliado da missão das empresas que se abriu uma janela de oportunidade essencial para que se reafirmasse a importância de as organizações atuarem em paralelo com o Estado na superação das grandes barreiras à prosperidade global e na concretização de direitos fundamentais, o que se materializa na Agenda 2030 da ONU (Alvarenga; Ferreira, 2023, p. 331). Lançado em 2015 e compreendido como uma estratégia global das Nações Unidas, esse ambicioso plano de ação estabelece 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e, desde seu preâmbulo, traz a diretriz de "não deixar ninguém para trás" – princípio que se aplica de forma ainda mais enfática às minorias discriminadas e mais vulneráveis, a exemplo das pessoas com deficiência (Fincato; Vidaletti, 2020, p. 148).

A Agenda 2030 ressalta a importância de se construir economias dinâmicas e centradas na dignidade humana, destacando que a criação de trabalho estável e bem remunerado é essencial para a erradicação da pobreza (Prado; Santos, 2023, p. 539). Essa conexão é reforçada pelas metas 8.5 – que trata do "emprego pleno e produtivo e trabalho decente" – e 10.2 e 10.3, as quais enfatizam a necessidade de se promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra. Como assinala Lucine Barzotto (2024, p. 93), a redução da desigualdade exige a "criação de condições justas, inclusivas e equitativas no mercado de trabalho".

A inclusão da pessoa com deficiência por meio do trabalho é reputada como fundamental, nesse aspecto, pois abrange, simultaneamente, as dimensões social, intelectual, cultural e de liberdades, que vão muito além da independência financeira (Sachs, 2008, p. 37). Como defende Amartya Sen (2010, p. 76), a "expansão da liberdade humana é tanto o principal fim como o principal meio do desenvolvimento". São os chamados papéis instrumentais da liberdade, que, segundo o autor, englobam facilidades econômicas, liberdades políticas, oportunidades sociais, garantias de transparência e segurança protetora. Sen conclui:

> Os fins e os meios do desenvolvimento exigem que a perspectiva da liberdade seja colocada no centro do palco. Nessa perspectiva, as pessoas têm de ser vistas como ativamente envolvidas – dada a oportunidade – na conformação de seu próprio destino, e não apenas como beneficiárias passivas dos frutos de engenhosos programas de desenvolvimento. O Estado e a sociedade têm papéis amplos no fortalecimento e na proteção das capacidades

> humanas. São papéis de sustentação, e não de entrega sob encomenda. A perspectiva de que a liberdade é central em relação aos fins e aos meios do desenvolvimento merece toda a nossa atenção.

Reafirma-se, dessa forma, a real dimensão da dignidade do ser humano e seu legítimo *status* na escala de evolução civilizatória, conforme aquilo que Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2020, p. 84) entende como "núcleo essencial que compõe os direitos humanos e fundamentais". A autora destaca:

> A dignidade da pessoa humana constitui um constructo cultural fluido e multiforme, que exprime e sintetiza, em cada tempo e em cada espaço, o mosaico dos direitos humanos fundamentais, num processo expansivo e inexaurível de realização daqueles valores da convivência humana que impedem o aviltamento e a instrumentalização do ser humano; visto que a dignidade é inerente à pessoa humana e à sua condição, não há de se admitir trabalho sem respeito à sua dignidade e ao seu valor.

Conclui-se, assim, que a inclusão das pessoas em situação de maior vulnerabilidade por meio do trabalho – objetivo para o qual a convergência de esforços entre o Estado e as empresas é crucial, como reconhecido pela Agenda 2030 – não se limita a premissas de justiça social, nem tampouco à efetivação de um direito fundamental reconhecido internacionalmente (Prado; Santos, 2023, p. 543). Garantir igualdade de oportunidades, ampliar políticas públicas e fiscalizar o cumprimento efetivo de medidas antidiscriminatórias justifica-se, entre outros fundamentos, pelos expressivos benefícios que tais ações proporcionam à autonomia, à autoestima, à dignidade e ao exercício pleno da cidadania, em especial das pessoas com deficiência (Alvarenga; Ferreira, 2023, p. 336).

4 O caso Microsoft e a inclusão digital

Apesar do cenário de desalento evidenciado pelos dados públicos divulgados pelo IBGE – já mencionados neste estudo –, que demonstram que o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda avança a passos lentos – em grande parte explicado por um contexto ainda marcado por resistências e preconceitos (Santos; Lopes; Santana, 2023, p. 135) –, é possível identificar exemplos significativos de estratégias bem-sucedidas na superação de barreiras históricas ao pleno desenvolvimento dessas pessoas. A Microsoft, uma das empresas de maior valor de mercado no mundo e líder global em tecnologia, destaca-se como um caso exemplar nesse campo específico.

A atuação da empresa dirige-se, em especial, à tecnologia assistiva (TA), cujo conceito está definido no art. 3º, inciso IV, da Lei Brasileira de Inclusão

(LBI) – como já mencionado – e na Portaria nº 142, de 16 de novembro de 2006, da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, que instituiu o Comitê de Ajudas Técnicas (CAT). Essa portaria conceitua tecnologia assistiva como:

> [...] uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando a sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (Brasil, 2006).

Dentre as diversas barreiras que obstaculizam o pleno acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, a Microsoft tem direcionado sua atuação, de forma mais enfática, à superação das barreiras tecnológicas, com foco na inclusão no meio digital. Nesse contexto, Rita Bersch (2017, p. 6) define os recursos de acessibilidade tecnológica como:

> Conjunto de *hardware* e *software* especialmente idealizado para tornar o computador acessível a pessoas com privações sensoriais (visuais e auditivas), intelectuais e motoras. Inclui dispositivos de entrada (*mouses*, teclados e acionadores diferenciados) e dispositivos de saída (sons, imagens, informações táteis).

A leitura do Relatório de Diversidade e Inclusão Global da Microsoft 2023, nesse aspecto, permite identificar uma série de iniciativas inclusivas voltadas à promoção da empregabilidade e da qualificação profissional, especialmente desenvolvidas para pessoas com deficiência. As ferramentas e funcionalidades criadas, cumpre realçar, atendem não apenas aos próprios colaboradores da empresa, mas também beneficiam o mercado de trabalho em sentido amplo – incluindo funcionários de outras organizações, profissionais autônomos e empreendedores (Microsoft, 2024).

No âmbito interno, destaca-se a política de autoidentificação, por meio da qual a Microsoft incentiva seus funcionários a se declararem como pessoas com deficiência. Essa iniciativa visa a proporcionar um entendimento mais aprofundado das demandas desse grupo, possibilitando à empresa oferecer suporte adequado. Em 2023, 8,8% dos funcionários nos EUA se identificaram nessa condição, segundo o relatório citado.

Para fortalecer a inclusão, a Microsoft estimula a criação de grupos voluntários entre seus colaboradores, organizados com base em características, interesses e vivências *em comum*. Esses grupos, conhecidos como *Employee Resource Groups* (ERGs), têm como propósito fomentar a diversidade, a equi-

dade e o desenvolvimento profissional dentro da empresa. Um exemplo é o *Disability at Microsoft*, dedicado à acessibilidade e ao suporte a funcionários com deficiência, bem como a cuidadores. Com uma abordagem inclusiva, o grupo estimula a participação de qualquer colaborador interessado (*Allyship*).

Entre as ações do *Disability at Microsoft*, destacam-se a conscientização sobre acessibilidade; o apoio à progressão profissional de funcionários com deficiência – por meio de mentorias, treinamentos e acesso a tecnologias assistivas –; a oferta de bolsas de estudo; e, por fim, iniciativas de engajamento comunitário. Além disso, ao compartilharem suas experiências e perspectivas, os membros do *Disability at Microsoft* influenciam diretamente o *design* e a funcionalidade das soluções da empresa, garantindo que atendam às necessidades reais dos usuários com deficiência. Assim, os próprios clientes ou consumidores finais da empresa são também beneficiados a partir das experiências colhidas dentro dos grupos voluntários – *Employee Resource Groups* (ERGs).

Nessa linha, em 2017, a Microsoft lançou a iniciativa "*Laboratório de Inteligência Artificial para o Bem*" (*AI for Good Lab*), que consiste em uma abordagem abrangente combinando financiamento de projetos e pesquisa aplicada para utilizar a inteligência artificial em prol do bem-estar global, com foco em áreas como sustentabilidade ambiental, saúde pública, acessibilidade, ação humanitária e preservação cultural (Microsoft, 2025). Reflexo disso, especificamente no contexto da inclusão e empregabilidade, a Microsoft desenvolveu uma série de ferramentas próprias, como o *Microsoft AI School by Simplon*, com o objetivo de capacitar pessoas em inteligência artificial por meio de treinamento intensivo e aprendizado prático em empresas parceiras. O programa visa a promover a diversidade no setor digital, sendo especialmente direcionado a pessoas em transição de carreira, mulheres, refugiados e pessoas com deficiência.

Além disso, foram desenvolvidas ferramentas voltadas à acessibilidade de pessoas com deficiência, como o *Seeing AI*, aplicativo que utiliza IA para ajudar pessoas com deficiência visual a realizar tarefas cotidianas, tais como reconhecer pessoas, ler cardápios ou identificar moedas, e também funcionalidades como o *Narrator* (narrador do Windows) e o *Immersive Reader* (leitor imersivo) – que auxiliam na leitura e compreensão de textos, e são destinados a pessoas com dislexia, dificuldades de leitura e de concentração.

Ainda no campo da inclusão, por meio de sua iniciativa *AI for Accessibility*, a Microsoft celebrou parceria com a plataforma tecnológica *Mentra* – que utiliza funcionalidades de inteligência artificial para conectar trabalhadores neurodivergentes a oportunidades de emprego mais alinhadas às suas habilidades (Tanase, 2022). A iniciativa propiciou que a plataforma *Mentra* migrasse para o ambiente da Microsoft, com todos os recursos disponíveis,

incluindo ferramentas de computação em nuvem e acesso a uma rede global de *datacenters*, conferindo escalabilidade e maior segurança no atendimento à crescente demanda por (re)colocação profissional de seus usuários.

Essas iniciativas ilustram a importância da tecnologia – em especial a assistiva – tanto no aprimoramento do ambiente laboral, tornando-o mais acessível, quanto na promoção da autonomia das pessoas com deficiência, ao ampliar as possibilidades de trabalho digno, contribuir para a superação do preconceito e, com isso, favorecer o resgate de sua dignidade (Santos; Lopes; Santana, 2023, p. 146-147). Vaner Prado e Luciana Santos (2023, p. 544-545) reforçam essa compreensão ao sustentar que "todo cidadão deveria ter acesso à tecnologia para gozo dos direitos fundamentais como educação e trabalho". Os autores justificam seu entendimento:

> O acesso à tecnologia vai muito além do aporte de interação virtual comum a todos os cidadãos; trata-se de acesso à igualdade por meio da tecnologia. Nesse contexto, sobressaem-se a construção e o desenvolvimento de *softwares* e aplicativos que possibilitam a acessibilidade da pessoa com deficiência através da inteligência artificial (IA). Usar a tecnologia em prol de um mundo mais justo é uma das tarefas mais gratificantes para a construção de novas oportunidades, antes adormecidas. A tecnologia, portanto, pode adquirir caráter de direito humano universal comum a todos os seres humanos, ressaltando sua importância para o gozo de direitos.

A Quarta Revolução Industrial, que, segundo Breno Medeiros (2023, p. 27), caracteriza-se por seu perfil disruptivo e volátil – em que novas tecnologias são lançadas incessantemente no mercado –, também seria responsável por abrir "inúmeras possibilidades de inovação, em ritmo exponencial e competitivo". Esse cenário ratifica o entendimento de que o acesso à tecnologia pode, de fato, representar um direito universal que não deve ser negligenciado a qualquer cidadão, especialmente àqueles em situação de vulnerabilidade social. Por isso, o amplo espectro de medidas adotadas pela Microsoft no campo da acessibilidade, da inclusão e da igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência – abstraindo-se o fato de tratar-se de uma corporação com poderio econômico absolutamente ímpar – evidencia a relevância de a iniciativa privada atuar com protagonismo na promoção da justiça social.

Como define Schwab (2021, p. 321-322), uma empresa que tem um escopo multinacional de atividades "não apenas serve a todos os *stakeholders* que estão diretamente envolvidos, mas age ela própria como uma *stakeholder*", adquirindo o que denomina "cidadania global corporativa". Assim, é de se es-

perar que essas empresas atuem de forma decisiva, em parceria com governos e a sociedade civil, na superação das desigualdades globais.

5 Conclusão

Este estudo foi dividido em quatro partes, com o objetivo, em primeiro lugar, de demonstrar o caráter histórico da discriminação dirigida às pessoas com deficiência – discriminação que, inclusive, já foi perpetrada pelo próprio legislador, como se evidencia na leitura do Código Civil de 1916, o qual retrata, de forma clara, a visão estigmatizante que predominava à época.

Defendeu-se, ainda, que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) da ONU, em plena consonância com os avanços introduzidos pela Constituição Federal de 1988, foi determinante para consolidar uma mudança paradigmática na forma de compreender a deficiência – especialmente ao consagrar a abordagem biopsicossocial. A partir desse novo referencial, o foco foi redirecionado para a superação de barreiras, e a deficiência deixou de ser entendida como uma característica intrínseca da pessoa, passando a ser concebida como o resultado de uma interação dinâmica entre suas condições pessoais e o meio em que vive.

Argumentou-se também, com fundamento na CDPD e na Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que é possível reconhecer uma responsabilidade compartilhada entre Estado, empresas e sociedade civil na promoção da inclusão das pessoas com deficiência. Essa corresponsabilidade visa a assegurar o exercício pleno das capacidades humanas e se concretiza, sobretudo, por meio da efetivação do direito fundamental ao trabalho, compreendido em sua dimensão dignificante e emancipadora, que transcende a mera independência financeira e se conecta ao ideal de cidadania plena.

Nesse contexto, e sob uma ótica contemporânea do modelo capitalista – que busca alinhar a lucratividade de curto prazo aos interesses das partes interessadas –, as empresas assumem um papel estratégico na construção de uma sociedade mais justa e igualitária, atuando como agentes efetivos de transformação social. Essa compreensão foi exemplificada por meio do caso da Microsoft, cujas iniciativas próprias e colaborações – notadamente ao empregar sua *expertise* em um campo cujas aplicações podem produzir ganhos de difícil mensuração, como a inteligência artificial, por meio da iniciativa *AI for Good Lab* – revelam um compromisso concreto com a acessibilidade, a inclusão digital e a promoção da igualdade de oportunidades.

Pode-se concluir, assim, que a adoção de um modelo empresarial mais inclusivo, voltado à promoção, garantia e ampliação dos direitos fundamentais – e que se expressa também no compromisso organizacional com a redução das

desigualdades e com a eliminação de todas as formas de discriminação contra grupos minorizados, em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) – pode representar um círculo virtuoso.

Se, por um lado, observa-se um fortalecimento da imagem institucional e da legitimidade das empresas, por outro, projetam-se impactos positivos concretos na autonomia, na autoestima e na dignidade das pessoas com deficiência – valores que somente o exercício pleno da cidadania é capaz de assegurar.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Trabalho decente*: direito humano e fundamental. São Paulo: Dialética, 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; FERREIRA, Marília Lustosa. O acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *In:* RANGEL, Tauã de Lima Verdan; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (org.). *Direitos humanos nas relações de trabalho*. São Paulo: Dialética, 2023.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. A sustentabilidade do trabalho decente. *Revista de Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 90-96, jan. 2024.

BELMONTE, Alexandre Agra. O direito fundamental à adaptação razoável em casos de discriminação de minorias nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 45-75, abr./jun. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: características gerais dos moradores 2022*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua.html. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Portaria nº 142, de 16 de novembro de 2006. Institui o Comitê de Ajudas Técnicas – CAT. *Diário Oficial da União: Seção 1*, Brasília, DF, 17 nov. 2006.

CARROLL, Archie B.; SHABANA, Kareem M. The business case for corporate social responsibility: a review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews*, v. 12, n. 1, p. 86-105, 2010.

CORBO, Wallace. O direito à adaptação razoável e a teoria da discriminação indireta: uma proposta metodológica. *Revista da Faculdade de Direito da UERJ*, Rio de Janeiro, n. 34, p. 221-238, dez. 2018.

FINCATO, Denise; VIDALETTI, Leiliane Piovesani. Trabalho decente: uma questão de sustentabilidade. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, v. 214, a. 46, p. 137-160, nov./dez. 2020.

GAGLIANO, Pablo S.; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Manual de direito civil*: volume único. 7. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023.

JORGE, A. G. L.; BENACCHIO, M. A. A responsabilidade das empresas financeiras transnacionais na concessão de crédito a empresas com atividades violadoras dos direitos humanos. *In*: JORGE, André Guilherme Lemos; SILVA, Guilherme Amorim Campos da; MACIEL, Renata Mota (org.). *Direito empresarial*: estruturas e regulação: volume 3. São Paulo: Universidade Nove de Julho, UNINOVE, 2020.

LOPES, Ana Maria D'Ávila; CHEHAB, Isabelle Maria Campos Vasconcelos. Bloco de constitucionalidade e controle de convencionalidade: reforçando a proteção dos direitos humanos no Brasil. *Revista Brasileira de Direito*, v. 12, n. 2, p. 82-94, 2016.

LOPES, Laís de Figueirêdo. Comentários aos arts. 1º a 3º. *In*: COSTA FILHO, Waldir Macieira da; LEITE, Flávia Piva Almeida; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (coord.). *Comentários ao Estatuto da Pessoa com Deficiência*. 2. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2019.

LORENTZ, Lutiana Nacur. Qual é a definição de pessoas com deficiência? Afinal, há candidatos para preenchimento das cotas legais? *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 88, n. 3, p. 329-336, mar. 2024.

LOURENÇO FILHO, Ricardo. Direito, cidadania e deficiência: aportes teóricos para o uso da categoria capacitismo no discurso judicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, v. 27, n. 2, p. 60-70, 2023.

MEDEIROS, Breno. *A sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das relações de trabalho no plano das empresas*. Brasília, DF: Venturoli, 2023.

MENESES, Heloísa Corrêa. *Agenda 2030*: o direito empresarial pelas lentes da sustentabilidade. Uberlândia: Marco Teórico, 2022.

MICROSOFT. *AI for Good Research Lab*. Disponível em: https://www.microsoft.com/en-us/research/group/ai-for-good-research-lab/. Acesso em: 25 fev. 2025.

MICROSOFT. Global Diversity & Inclusion Report 2024. Redmond, WA: *Microsoft Corporation*, 2024. Disponível em: https://cdn-dynmedia-1.microsoft.com/is/content/microsoftcorp/microsoft/dni/documents/presentations/microsoftcorp_gdi_report_2024_final.pdf. Acesso em: 25 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento: Resolução nº 41/128, de 4 de dezembro de 1986.* Assembleia Geral da ONU. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-right-development. Acesso em: 13 maio 2025.

PEREIRA, Flávio de Leão Bastos; RODRIGUES, Rodrigo Bordalo (coord.). *Compliance em direitos humanos, diversidade e ambiental*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e justiça internacional*: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PRADO, Vaner José do; SANTOS, Luciana Rodrigues dos. A Agenda 2030 e o contexto do desenvolvimento humano e da tecnologia assistida para o acesso ao trabalho decente de pessoa com deficiência. *Revista Estudos Institucionais*, v. 9, n. 2, p. 531-554, maio/ago. 2023.

RIBEIRO, Paulo Dias de Moura; STASI, Mônica Di; RODRIGUES FILHO, João de Oliveira. A função social da empresa em meio à crise econômica gerada pela pandemia de covid-19 e o seu relacionamento com os *stakeholders*. *In*: HUDLER, Daniel Jacomelli; GARCEL, Adriane (org.). *Globalização, empresa transnacional e direitos humanos*. São Paulo: Universidade Nove de Julho, UNINOVE, 2021.

SACHS, Ignacy. *Desenvolvimento*: includente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SANTOS, Solainy Beltrão dos; LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTANA, Paulo Campanha. O direito fundamental ao trabalho como superação de preconceito: a acessibilidade das pessoas com deficiência mental ao mercado de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 134-151, abr./jun. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang; SARLET, Gabriele Bezerra Sales. As ações afirmativas, pessoas com deficiência e o acesso ao ensino superior no Brasil – contexto, marco normativo, efetividade e

desafios. Revista de *Direitos Fundamentais & Democracia*, Curitiba, v. 24, n. 2, p. 338-363, maio/ago. 2019.

SAYEG, Ricardo; BALERA, Wagner. *Fator CapH*: capitalismo humanista – a dimensão econômica dos direitos humanos. São Paulo: Max Limonad, 2019. *E-book.*

SCHWAB, Klaus. *Capitalismo stakeholder*: uma economia global que trabalha para o progresso, as pessoas e o planeta. Rio de Janeiro: Alta Books, 2021.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SIQUEIRA, Julio Pinheiro Faro Homem de; FABRIZ, Daury César. A inclusão social e o trabalho da pessoa com deficiência. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 12, n. 124, p. 58-75, set. 2023.

TANASE, Ioana. Mentra is reimagining neurodiverse employment. *Microsoft Accessibility Blog*, 28 out. 2022. Disponível em: https://blogs.microsoft.com/accessibility/mentra-is-reimagining-neurodiverse-employment/. Acesso em: 25 fev. 2025.

Como citar este texto:
MEDEIROS, Breno; ARAÚJO, Jaime Luís Bezerra. A inclusão social da pessoa com deficiência por meio do trabalho e o papel das empresas na concretização dos direitos fundamentais: o caso Microsoft e a iniciativa "AI for Good Lab". *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 23-40, out./dez. 2025.

O AGRAVO INTERNO CONTRA DECISÃO DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA (IN TST Nº 40/2016, ART. 1º-A) COMO FERRAMENTA DE CONTROLE DE PRECEDENTES

INTERNAL APPEAL AGAINST THE DECISION ON THE ADMISSIBILITY OF THE "RECURSO DE REVISTA" (SUPERIOR LABOR COURT NORMATIVE INSTRUCTION NO. 40/2016, ARTICLE 1-A) AS A TOOL FOR CONTROLLING JUDICIAL PRECEDENTS

Wolney de Macedo Cordeiro[1]

RESUMO: O presente artigo analisa as profundas alterações introduzidas na Instrução Normativa nº 40/2016 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com destaque para a criação de nova modalidade recursal: o agravo interno contra a admissibilidade do recurso de revista. Diferente do agravo interno cível, que visa à rediscussão de admissibilidade recursal em sentido amplo, o agravo interno trabalhista restringe-se à impugnação de decisões que negam seguimento ao recurso de revista com fundamento na aderência a precedentes qualificados do TST. O novo agravo interno não é voltado à tutela dos interesses diretos da parte, mas sim à manutenção da higidez do sistema de precedentes qualificados.

PALAVRAS-CHAVE: Tribunal Superior do Trabalho; precedentes qualificados; IN TST nº 40/2016; agravo interno.

ABSTRACT: This paper analyzes the significant changes introduced in Normative Instruction No. 40/2016 of the Superior Labor Court, with emphasis on the creation of a new type of appeal: the internal appeal against the admissibility of the recurso de revista (extraordinary labor appeal). Unlike the civil internal appeal, which broadly allows for the reassessment of appellate admissibility, the labor internal appeal is limited to challenging decisions that deny the forwarding of the recurso de revista based on alignment with binding or qualified precedents of the Superior Labor Court. This new internal appeal is not aimed at protecting the direct interests of the party, but rather at maintaining the integrity of the system of qualified precedents.

KEYWORDS: Superior Labor Court; qualified precedents; Superior Labor Court Normative Instruction No. 40/2016; internal appeal.

SUMÁRIO: 1 Notas introdutórias; 2 A estrutura conceitual do agravo interno previsto na IN TST nº 40/2016; 3 O sistema multifacetado de controle de precedentes; 4 O agravo interno previsto na IN TST nº 40/2016 e sua função processual de controle de precedentes; 5 Considerações finais; Referências.

---

1 *Mestre e doutor em Direito pela Universidade Federal da Paraíba; desembargador do trabalho da 13ª Região. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4497352486767282. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-4277-9916. E-mail: wmcordeiro@trt13.jus.br.*

1 Notas introdutórias

Em novembro de 2024, a Instrução Normativa nº 40/2016 do Tribunal Superior do Trabalho sofreu profundas e relevantes modificações na sua estrutura. Essas mudanças ajudaram a construir uma nova fase na dinâmica do Tribunal Superior do Trabalho, que tem assumido, nos últimos anos, o protagonismo de uma verdadeira *corte de precedentes*.

Entre essas relevantes modificações procedimentais destaca-se a inserção, no âmbito laboral, da sistemática do agravo interno preconizado pelo CPC, art. 1.030, § 2º. Essa mudança, entretanto, não representou uma mera *extensão* de modalidade recursal proveniente do direito processual civil. Na realidade, o recente regramento do Tribunal Superior do Trabalho construiu uma modalidade nova de recurso, dotada de teleologia própria e peculiar. O agravo interno da IN nº 40/2016 é modalidade recursal com cabimento próprio inserido no processamento dos recursos de revistas no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho.

No presente artigo, demonstraremos que o *novo* agravo interno, além de ostentar uma estrutura conceitual única, representa uma ferramenta de controle de precedentes.

2 A estrutura conceitual do agravo interno previsto na IN TST nº 40/2016

Conforme já adiantado na parte introdutória, o reconhecimento do novo agravo interno não representou uma mera assimilação do seu *homônimo* preconizado pelo CPC, art. 1.030, § 2º. O tipo recursal tratado pela vigente norma processual civil apresenta características próprias, vinculadas ao trâmite dos recursos *extraordinário* e *especial.* Insere-se, por conseguinte, em um sistema recursal fundamentalmente diferente do processo trabalhista.

A cadeia recursal trabalhista apresenta o *recurso de revista* como caminho para a instância extraordinária, em qualquer matéria atribuída aos tribunais superiores. No caso da Justiça do Trabalho, o *trânsito* da matéria, *constitucional* ou *infraconstitucional*, para o órgão jurisdicional de superposição se dá sempre por intermédio do Tribunal Superior do Trabalho. Nos limites da jurisdição comum (justiça estadual e justiça federal), há uma *bifurcação* no caminho de submissão das matérias. Questões infraconstitucionais são submetidas, por meio do *recurso especial*, ao Superior Tribunal de Justiça (CF, art. 105, III). Questões constitucionais são levadas, por intermédio do *recurso extraordinário*, ao Supremo Tribunal Federal (CF, art. 102, III).

Uma análise mais apressada poderá nos conduzir à premissa de que a distinção da tessitura da *jurisdição extraordinária* entre a jurisdição comum (estadual e federal) e a trabalhista seria de índole meramente procedimental. Na

realidade, a concentração das matérias de jurisdição extraordinária no *recurso de revista* não é mera distinção formal, mas sim traço conceitual que torna o sistema trabalhista bem diverso daquele moldado nos limites do Superior Tribunal de Justiça e do Supremo Tribunal Federal. O Tribunal Superior do Trabalho protagoniza a jurisdição extraordinária em matéria infraconstitucional e monopoliza o *trânsito* em matéria constitucional, pois nenhum recurso extraordinário chega ao conhecimento do Supremo Tribunal Federal sem passar pela mais alta corte trabalhista.

A concentração das matérias de jurisdição extraordinária no âmbito do recurso de revista torna a atividade recursal atribuída ao Tribunal Superior do Trabalho mais complexa e abrangente. Nesse diapasão, o controle realizado nos órgãos jurisdicionais de segundo grau de jurisdição (Tribunais Regionais do Trabalho) também se torna mais abrangente e complexo. Ora, se a natureza jurisdicional do recurso de revista discrepa conceitualmente daquelas preconizadas para o recurso especial e o extraordinário, é possível reconhecer que o agravo interno manejado em face da decisão de admissibilidade também apresentará características diversas.

Essas proposições iniciais servem para se estabelecer, de plano, a ideia de que a função do agravo interno preconizado pela IN TST nº 40/2016 não se apresenta como um meio de discussão da validade da decisão monocrática de admissibilidade do recurso de revista. Obviamente, a legitimação para o manejo do agravo interno decorre da decisão que nega trânsito ao recurso de revista em virtude da plena e inequívoca *aderência* da decisão do Regional a *precedentes qualificados* do TST exarados em julgamento de incidentes de recursos repetitivos, de resolução de demandas repetitivas e de assunção de competência (art. 1º-A). Trata-se da única função do recurso *criado* pela IN TST nº 40/2016, não havendo qualquer outro uso do meio recursal, salvo a garantia dos precedentes.

Já o agravo interno, regulado expressamente para o Código de Processo Civil e inserido no sistema de jurisdição extraordinária da justiça comum (estadual e federal), apresenta funções mais abrangentes. Nesse caso, caberá o manejo do agravo interno nas seguintes hipóteses: a) decisão que nega seguimento a recurso extraordinário sobre tema que o STF não tenha reconhecido a existência de repercussão geral (CPC, art. 1.030, I, "a", primeira parte); b) decisão que nega seguimento a recurso extraordinário interposto contra acórdão que esteja em conformidade com entendimento do STF exarado no regime de repercussão geral (CPC, art. 1.030, I, "a", *in fine*); c) decisão que nega seguimento a recurso extraordinário ou a recurso especial interposto contra acórdão que esteja em conformidade com entendimento do STF ou do STJ, respectivamente, exarado no regime de julgamento de recursos repetitivos (CPC, art. 1.030, I,

"b"); d) decisão de sobrestamento de tramitação de recurso extraordinário e recurso especial em matéria submetida à sistemática de recursos repetitivos.

A comparação entre as duas modalidades de agravos internos revela que os meios recursais de natureza cível e trabalhista apresentam *naturezas* absolutamente distintas. O agravo interno preconizado pelo CPC, art. 1.030, § 2º, é construído teleologicamente para garantir às partes a possibilidade de discutir alguns aspectos da admissibilidade recursal. No sistema processual cível de jurisdição extraordinária, a admissibilidade dos *recursos especial* e *extraordinário*, realizada nos tribunais de segundo grau, quando baseada em confronto com o entendimento majoritário do STJ e STF, respectivamente, é confrontada por meio do agravo interno. O papel do agravo de instrumento cível, em tal situação, limita-se à discussão de aspectos relacionados prioritariamente a pressupostos intrínsecos dos recursos de natureza extraordinária, conforme regra reconhecida no CPC, art. 1.042[2].

O sistema trabalhista de recursos de natureza extraordinária apresenta uma tessitura conceitual diversa daquela preconizada pelo CPC vigente. Em uma análise mais apressada, poder-se-ia reconhecer uma plena e absoluta *identidade conceitual* entre os sistemas, afinal de contas em ambos vamos identificar a dualidade entre agravo interno e agravo (de instrumento)[3]. No entanto, as funções atribuídas ao agravo interno laboral são *qualitativa e quantitativamente* diferentes do seu congênere cível.

Obviamente, não se pode deixar de ter em mente que a inserção do agravo interno promovida pela IN TST nº 40/2016 não se baseia em modificação legislativa ortodoxa, mas sim na aplicação supletiva da norma processual civil. Nesse caso, a aplicação supletiva da norma processual civil (CPC, art. 15) permite que o instituto assimilado pela norma laboral seja adequado e adaptado ao sistema recursal trabalhista[4].

---

2 A redação originária do art. 1.042, quando da edição do vigente Código de Processo Civil (Lei nº 13.105, de 16/03/2015), apresentava mais restrições para o uso do agravo de instrumento em face da decisão de admissibilidade dos recursos de *natureza extraordinária cíveis*. Pouco tempo depois da aprovação do CPC, houve uma alteração significativa no sistema recursal promovida pela Lei nº 13.256, de 04/02/2016, que nos legou a regra hoje em vigor.

3 O recurso cível é denominado de *agravo* (CPC, art. 1.042) e o trabalhista de *agravo de instrumento* (CLT, arts. 896-A e 897, "b"; IN TST nº 40/2016, art. 1º-A, §§ 2º e 3º). Essa distinção é meramente terminológica, pois, *do ponto de vista teleológico*, os recursos comparados convergem conceitualmente.

4 Muito embora abordando a temática sob a ótica da execução trabalhista, já enfrentamos a questão da aplicação supletiva da norma processual civil, conforme se vê da seguinte citação: "A aplicação supletória não significa, conforme afirmamos anteriormente, o afastamento integral da norma processual trabalhista, mas sim sua modelação às necessidades contemporâneas. Como não se trata de uma *substituição*, são preservadas as estruturas ideológicas do sistema processual trabalhista, que remanescem *dosando*, *mitigando* e *contendo* a aplicação do processo comum. O processo de aplicação supletória deve ser conduzido com bastante prudência, a fim de que algumas características do processo comum, naturalmente desarmônicas com as do processo do trabalho, não sejam absorvidas. A atuação do intérprete consiste em preservar a base ideológica do processo do trabalho e complementar a norma

O agravo interno trabalhista foi *assimilado* por meio de sistemática de aplicação supletiva da norma procedimental comum (CPC, art. 15), mas isso não significa dizer que reprisa as mesmas características do seu congênere *cível*. O recurso, reconhecido pela IN TST nº 40/2016, art. 1º-A, apresenta um conjunto de hipóteses de cabimento fundamentalmente mais restrito do que o meio recursal preconizado pelo CPC, art. 1.030, § 2º. Destina-se *exclusivamente a discutir a validade de decisão denegatória de recurso de revista fundamentada na aderência do Regional aos precedentes qualificados decorrentes de incidentes de recursos repetitivos, de resolução de demandas repetitivas e de assunção de competência (IN TST nº 40/2016, art. 1º-A)*.

Ora, há situações outras nas quais o recurso de revista pode ter o seguimento negado monocraticamente, ao argumento de aderência do tribunal regional à notória e iterativa jurisprudência do TST, nos termos da CLT, art. 896, § 7º: "A divergência apta a ensejar o recurso de revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, *ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho*". Nesse caso, se a *jurisprudência* indicada pela decisão monocrática de admissibilidade não se enquadrar em nenhum dos tipos preconizados pela IN TST nº 40/2016, art. 1º-A, o recurso apto a *rediscutir* a decisão do Regional será o *agravo de instrumento* e não o agravo interno.

A partir desse singelo exemplo, pode-se concluir que o *encapsulamento* do agravo interno nas restritas, específicas e limitadas hipóteses de aderência aos precedentes qualificados do Tribunal Superior do Trabalho transforma-o em recurso de traço conceitual distinto. De fato, o recurso de agravo interno trazido pelo novel sistema aprovado pelo órgão jurisdicional de cúpula da Justiça do Trabalho é, na realidade, ferramenta de controle de precedentes.

Aprofundaremos essa conclusão no item seguinte.

3 O sistema multifacetado de controle de precedentes

A definitiva inserção de um sistema funcional e articulado de precedentes trabalhistas só se operou, de forma concreta e efetiva, com a alteração da IN TST nº 40/2016 ocorrida em novembro de 2024. Muito embora não houvesse qualquer dúvida acerca da aplicação supletiva das disposições do CPC, art. 927, até então não se identificava *concretude* no manejo dos precedentes qualificados de natureza laboral.

---

laboral deficiente" (CORDEIRO, Wolney de Macedo. *Execução no processo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023. p. 43). Assim sendo, a *mecânica* utilizada pela IN TST nº 40/2016 foi de *aplicação supletiva* do agravo interno regulado pelo CPC, art. 1.030, § 2º, mediante uma adaptação dogmática do meio recursal às particularidades trabalhistas.

Essa absorção dogmática do sistema de precedentes sempre foi o caminho inexorável da jurisdição trabalhista. A concepção fundamental de que a decisão judicial não é um processo meramente *subsuntivo* nos conduz à conclusão de que o ato decisório é um processo de construção complexo e fortemente influenciado por vertentes axiológicas. Nessa perspectiva, o ato decisório, no mundo contemporâneo, assume contornos de verdadeira *discricionariedade jurisdicional*. É o que se observa da percuciente citação do Ministro José Roberto Barroso, *verbis*:

> Não é incomum referir-se a essa maior participação subjetiva do juiz como *discricionariedade judicial.* Não haverá maior problema na utilização da expressão, desde que seu sentido seja previamente convencionado. Discricionariedade judicial é um conceito que se desenvolve em um novo ambiente de interpretação jurídica, no qual se deu a superação da crença em um juiz que realizaria apenas subsunções mecânicas dos fatos às normas, lenda cultivada pelo pensamento jurídico clássico (Barroso, 2019, p. 432-433).

A ideia da construção de decisão jurisdicional por meio de um *viés discricionário* apresenta um complicador na medida em que as ações são múltiplas e indeterminadas, mas agregam em seu *objeto* questões jurídicas similares. Nesse sentido, a multiplicidade de julgamentos discrepantes sobre uma temática idêntica gera instabilidade na sociedade e verdadeiro descrédito nas decisões promovidas pelo Poder Judiciário.

Os precedentes surgem, por conseguinte, como meio próprio para estabelecer, de forma sistemicamente construída, referenciais decisórios que unifiquem a *interpretação* e *aplicação* do direito a casos semelhantes. Certo que os precedentes, na sua versão contemporânea, não apresentavam essa função de *harmonização* da interpretação judicial, mas sim de *criação* de norma jurídica em sistemas desprovidos de uma *positivação* do direito.

No âmbito do direito brasileiro, o uso dos precedentes enfeixa uma tendência de estabelecer interpretações harmônicas entre os diversos órgãos do Poder Judiciário. Sobre essa função dos precedentes brasileiros, assevera José Rogério Cruz e Tucci:

> Diante da desmedida pletora de recursos que pendem de julgamento em nossas cortes de justiça, a experiência tem demonstrado que os acórdãos, via de regra, são fundamentados na jurisprudência e nos precedentes, em particular, dos tribunais superiores, fator esse que aumenta em muito a previsibilidade do resultado do processo. [...] a exigência de interpretação e aplicação, tanto quanto

> possível, homogênea do *ius positium* tem efetivamente ocupado a atenção do legislador pátrio, inclusive, por certo, como meio de minimizar o afluxo exagerado de demandas (Tucci, 2021, p. 156).

De maneira bem mais incisiva e crítica, Dierle Nunes estabelece um paralelo entre o sistema do *common law* e o do *civil law* e conclui que a adoção, pelo direito brasileiro, de um sistema de precedentes híbrido voltado para a uniformização dos pronunciamentos jurisdicionais, *in verbis*:

> [...] os países inseridos na tradição de *civil law*, devido às suas peculiaridades, mas imbuídos pela dinamização da atividade jurisdicional, precisavam implantar a unitariedade do direito jurisprudencial, típica dos países de *common law*. No entanto, almejando dita uniformização, no Brasil, a aproximação jurídica ao modelo de precedentes é feita de modo *sui generis*, pois não há, entre nós, a preocupação de retorno ao passado visando à comparação entre os casos (Nunes, 2018, p. 208-209).

A finalidade dos *nossos precedentes* desapega-se da origem histórica, proveniente do sistema do *common law*, e volta-se precipuamente ao escopo de harmonizar e equalizar as interpretações nas decisões judiciais. Trata-se de formatação atípica e, até certo ponto, heterodoxa, de um sistema de precedentes tipicamente brasileiro. Nesse caso, adota-se a ideia fundamental de que a almejada segurança jurídica não pode ser obtida sem que se impeçam decisões díspares e antagônicas entre os diversos órgãos jurisdicionais:

> Ora, ao se tornar incontestável que a lei é interpretada de diversas formas, fazendo surgir distintas decisões para os casos iguais, deveria ter surgido, ao menos em sede doutrinária, a lógica e inafastável conclusão de que a segurança jurídica apenas pode ser garantida frisando-se a igualdade perante as decisões judiciais, e, assim, estabelecendo-se o dever judicial de respeito aos precedentes (Marinoni, 2011, p. 101).

Nessa perspectiva, o nosso direito construiu, de forma paulatina, um sistema de precedentes que, mesmo contando com norma bem construída e doutrina exuberante, ainda não conseguiu firmar uma identidade própria. O delineamento inicial do sistema de precedentes judiciais, no qual se inclui o de índole trabalhista, demonstra que sua teleologia se volta precipuamente ao estabelecimento de diretrizes decisórias de natureza *vinculante e imperativa*, passíveis de controle direto e indireto pelas *cortes de precedentes.*

A edificação de um genuíno sistema de precedentes brasileiro não se resume à sistematização da normativa de fórmulas e conceitos esparsos. Ad-

quire-se a maturidade do sistema quando os *precedentes vinculantes* transitam na sociedade e resolvem as divergências entre as *interpretações* promovidas pelos diversos órgãos jurisdicionais. É a materialização dos precedentes que delineia as suas referências conceituais e edifica sua legitimidade. Em outras palavras, o sistema de precedentes só adquire *maturidade dogmática* quando existe concretamente a *produção*, *ampliação* e *disseminação* dos verbetes.

A viabilidade do sistema, a partir dessa diretriz, acaba sendo vinculada ao reconhecimento de instrumentos processuais aptos a garantir a higidez dos precedentes. A autoridade imanente do precedente qualificado não é suficiente para a garantia do pleno funcionamento do sistema. É necessário o reconhecimento de *ferramentas* capazes de sustentar controles desse sistema, sem as quais os precedentes qualificados seriam apenas uma peça de retórica.

A ferramenta de controle dos precedentes é o próprio sistema recursal. O manejo dos recursos cabíveis é a fórmula natural e fundamental de *controle* dos precedentes, conforme realça Daniel Mitidiero:

> Violado precedente ou jurisprudência uniformizadora, o meio adequado para fazer valer as razões para a solução do caso concreto é o *recurso cabível da decisão que o violou*. As vias recursais são as vias adequadas para a tutela do precedente ou da jurisprudência vinculante (Mitidiero, 2023, p. 112).

Nessa perspectiva, a *força intrinsicamente vinculante* dos precedentes qualificados torna a sua observância uma consequência *natural e previsível* da decisão jurisdicional. A eventual afronta ao precedente deve ser objeto de manejo de recurso pela parte eventualmente prejudicada, ou mesmo mediante uso excepcional da ação rescisória (CPC, art. 966, V, §§ 5º e 6º). O uso do sistema impugnativo próprio do direito processual, inclusive na sistemática própria do Judiciário trabalhista, afigura-se como forma *direta* do controle de precedentes. Nesse caso, o controle se opera no âmbito da insurgência do litigante eventualmente *prejudicado* com decisão pretensamente ofensiva do precedente. A reforma da decisão aconteceria, por conseguinte, como consequência do próprio exercício do contraditório e da ampla defesa.

Obviamente, o *interesse imediato* do recorrente não é a preservação do precedente, mas sim a reforma da deliberação jurisdicional. A manutenção da integridade do precedente qualificado, nessa circunstância, é efeito mediato do meio impugnativo manejado pela parte.

Mas o sistema processual trabalhista também elenca outros meios de *controle* dos precedentes qualificados, especialmente por intermédio da *reclamação* preconizada pelo CPC, art. 898, III e IV, §§ 4º, 5º e 6º, e pelo Regimento Interno do TST, art. 210, III. Nesse caso, o controle dos precedentes não se opera

por intermédio dos meios impugnativos próprios (*recursos* e *ação rescisória*), mas sim mediante utilização de instrumento processual de natureza heterodoxa que busca fundamentalmente a adequação aos precedentes qualificados. Em tal circunstância, o controle de precedentes seria exercido de forma *indireta*, na medida em que o escopo da *reclamação* não é o acolhimento da pretensão, mas tão somente a manutenção da higidez dos precedentes.

A preservação dos precedentes, nessa perspectiva, adota um referencial multifacetado. Ora se insere no objeto dos próprios meios impugnativos, enquanto pedido mediato; ora se apresenta como instrumento autônomo, desvinculado da discussão da pretensão das partes litigantes. Essa distinção respalda a compreensão de que o *sistema de controle de precedentes*, inclusive o de natureza trabalhista realçado pela IN TST nº 40/2016, ostenta natureza difusa e multifacetada.

4 O agravo interno previsto na IN TST nº 40/2016 e sua função processual de controle de precedentes

Conforme já adiantamos, o sistema de precedentes de natureza laboral só foi consolidado sistemicamente a partir da atual redação da IN TST nº 40/2016. Até então, havia apenas o reconhecimento implícito da possibilidade de aplicação subsidiária das disposições do CPC, arts. 926 e segs., nos termos da IN TST nº 39/2016, art. 3º, XXIII. A explícita sistematização só se concretiza a partir de novembro de 2024, mediante a aprovação das mudanças na IN TST nº 40/2016.

Não é escopo deste artigo proceder ao estudo de todas as características do sistema laboral de precedentes qualificados. Por opção metodológica, elegemos apenas o *agravo interno* como objeto do nosso estudo, especialmente em virtude de sua natureza de verdadeiro e inequívoco instrumento de controle de precedentes. O reconhecimento do agravo interno no sistema de precedentes trabalhistas se operou por intermédio do art. 1º-A da IN TST nº 40/2016, *in verbis*:

> Art. 1º-A. Cabe *agravo interno da decisão que negar seguimento ao recurso de revista* interposto contra acórdão que esteja em conformidade com entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, exarado nos *regimes de julgamento de recursos repetitivos, de resolução de demandas repetitivas e de assunção de competência*, de acordo com os arts. 988, § 5º, 1.030, § 2º, e 1.021 do CPC, aplicáveis ao processo do trabalho, conforme art. 896-B da CLT.
>
> § 1º Havendo no recurso de revista capítulo distinto que não se submeta à situação prevista no *caput* deste arti-

> go, constitui ônus da parte impugnar, *simultaneamente, mediante agravo de instrumento, a fração da decisão denegatória respectiva, sob pena de preclusão*.
>
> § 2º Na hipótese da *interposição simultânea* de que trata o parágrafo anterior, o processamento do agravo de instrumento ocorrerá após o julgamento do agravo interno pelo órgão colegiado competente.
>
> § 3º Caso o agravo interno seja provido, dar-se-á seguimento, na forma da lei, ao recurso de revista quanto ao capítulo objeto da insurgência; na hipótese de o agravo interno ser desprovido, nenhum recurso caberá dessa decisão regional. (Destaques ausentes no original)

O agravo interno, reconhecido nos limites do sistema de precedentes trabalhistas, passou a ocupar papel de relevância no sistema de admissibilidade dos recursos de revista nos Tribunais Regionais do Trabalho. O recurso de revista, tal como acontece com as demais modalidades recursais trabalhistas, é sempre apresentado perante o órgão jurisdicional prolator da decisão recorrida. Nesse caso, tratando-se de meio recursal interposto em face de acórdão do Tribunal Regional do Trabalho, a admissibilidade é exercida pelo próprio juízo *a quo*.

No entanto, o juízo recorrido é um colegiado, sendo indispensável que a verificação preliminar da admissibilidade seja exercida monocraticamente. Observe-se que a admissibilidade dos recursos de natureza extraordinária não integra o conjunto de decisões do colegiado, sendo atribuída, em regra, a um dos componentes do juízo recorrido.

Nesse diapasão, a Consolidação é explícita ao determinar que o juízo de admissibilidade perante os Tribunais Regionais do Trabalho será exercido pelo respectivo presidente (CLT, art. 896, § 1º). Trata-se de decisão unipessoal e não submetida ao crivo do colegiado, *salvo se houver discussão acerca da aplicação de tema do TST em julgamento de recursos repetitivos, de resolução de demandas repetitivas e de assunção de competência, nos termos da IN TST nº 40/2026, art. 1º-A*.

É exatamente nesse particular que aflora, de maneira incontestável, a teleologia do agravo interno do sistema de precedentes. A assimilação da nova tipologia recursal significou o rompimento de um referencial dogmático específico do processo do trabalho representado na impossibilidade de análise, pelo segundo grau de jurisdição (TRTs), da decisão de admissibilidade do recurso de revista.

Não se deve deixar de mencionar, por outro lado, que a decisão de admissibilidade pode ainda assumir contornos de *incidentalidade* quando o magistrado responsável pela admissibilidade recursal exercer a prerrogativa preconizada no

CPC, art. 1.030, II, aplicada supletivamente ao processo laboral nos termos da CLT, art. 896-B. Essa circunstância, entretanto, não subtrai a natureza dual da decisão de admissibilidade, pois a remessa dos autos para o *rejulgamento* (juízo de retratação) da demanda, objeto do recurso de revista, não é admissibilidade propriamente dita, mas sim ferramenta de controle de precedentes.

Nesse caso, temos a possibilidade de que a mesma decisão monocrática de admissibilidade do recurso de revista possa ser discutida por meio de dois tipos recursais distintos: o agravo de instrumento (CLT, art. 896, "b") e o agravo interno (IN TST nº 40/2016, art. 1º-A). O agravo de instrumento remanesce com sua função tradicional, ou seja, permitir que o litigante discuta a apreciação dos pressupostos extrínsecos e intrínsecos do recurso de revista, cujo seguimento tenha sido monocraticamente denegado na origem. Já o agravo interno apresenta a única função processual de permitir a rediscussão de aderência da decisão do TRT aos precedentes qualificados emanados do TST.

O agravo interno, na hipótese ora em estudo, limita-se a *tutelar* apenas a aderência dos precedentes qualificados, sem que assuma as funções de meio impugnativo destinado a discutir a própria admissibilidade do recurso de revista. Na realidade, o sistema trabalhista findou por reconhecer dois meios recursais distintos para impugnar a mesma decisão monocrática de admissibilidade do recurso de revista.

É certo que, na *concorrência* do *agravo interno* com *o agravo de instrumento*, há clara e inequívoca distinção de cabimento baseada nos *capítulos* do recurso de revista cujo seguimento foi negado (IN TST nº 40/2016, art. 1º-A, § 1º). A despeito dessa distinção procedida pelo regulamento, haverá dois recursos interpostos em face de uma mesma decisão[5], no entanto os dois recursos ostentarão finalidades bem distintas.

O agravo de instrumento permanece com sua finalidade ortodoxa e assegura ao recorrente, que teve o seguimento do recurso de revista negado, a possibilidade de *revisão* efetiva da decisão que enfrentou os pressupostos extrínsecos ou intrínsecos. Trata-se de concessão de oportunidade ao recorrente para um verdadeiro reexame do *mérito* da decisão preconizada pela CLT, art. 896, § 1º.

Já o agravo interno, embora seja dirigido contra a decisão denegatória de seguimento do recurso de revista, apresenta um escopo bem mais limitado. Circunscreve-se o novo recurso, como já afirmamos anteriormente, à discussão acerca da *aderência* da decisão do regional ao precedente qualificado

5 Observe-se que a hipótese tratada não se confunde com o reconhecimento da possibilidade de *capítulos distintos* da sentença e do trânsito em julgado em momentos diversos (Súmula nº 100 do TST, II). Os capítulos da decisão de admissibilidade negativa do recurso de revista são impugnados de forma simultânea.

do Tribunal Superior do Trabalho. Nenhum outro tema ou questão ligados ao exercício da admissibilidade recursal poderá ser discutido nos limites do agravo interno. Trata-se, portanto, de modalidade recursal *sui generis* que não substitui o agravo de instrumento como meio impugnativo do recorrente para a efetiva e concreta discussão acerca da admissibilidade do recurso de natureza extraordinária.

A coexistência de dois instrumentos recursais e a severa limitação do objeto do agravo interno nos levam à inexorável conclusão de que o recurso reconhecido pela IN TST nº 40/2016, art. 1º-A, é *instrumento processual de controle de precedentes qualificados*. Partindo-se da premissa de que os precedentes devem ser observados *em qualquer circunstância*, o manejo do agravo interno não beneficia, nem de forma mediata, o recorrente, pois a decisão do colegiado limita-se a analisar a aderência ou não da deliberação havida no recurso ordinário ou agravo de petição ao precedente qualificado correspondente.

Não haverá, mesmo em caso de acolhimento da pretensão recursal encartada no agravo interno, nenhuma consequência de ordem prática diretamente relacionada à pretensão recursal da parte recorrente. Nessa perspectiva, do ponto de vista dogmático, a única finalidade concreta do agravo interno será a de controle dos precedentes qualificados emanados do Tribunal Superior do Trabalho pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

5 Considerações finais

A Instrução Normativa nº 40/2016 do Tribunal Superior do Trabalho, com as modificações havidas em novembro de 2024, implantou, de forma concreta e sistematizada, uma estrutura de precedentes qualificados de natureza trabalhista. Muito embora a possibilidade de aplicação supletiva do sistema de precedentes do processo civil sempre tenha sido viável, a *concretização* só se operou a partir da edição do novo texto da Instrução Normativa.

A incorporação do sistema de precedentes laborais na dogmática brasileira trouxe um peculiar e heterodoxo agravo interno, dotado de características diversas do seu congênere do processo civil. Em virtude das severas limitações impostas ao agravo interno preconizado pela IN TST nº 40/2016, *novo* tipo recursal apresenta-se como verdadeiro e genuíno instrumento de controle de precedentes.

Referências

BARROSO, Luís Roberto. *Controle de constitucionalidade no direito brasileiro* – exposição sistemática da doutrina e da jurisprudência. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. *Execução no processo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Precedentes obrigatórios*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MITIDIERO, Daniel. *Ratio decidendi* – quando uma questão é idêntica, semelhante ou distinta. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2023.

NUNES, Dierle *et al*. *Precedentes* – a mutação dos ônus argumentativos. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

TUCCI, José Rogério Cruz e. *Precedente judicial como fonte do direito*. 2. ed. Rio de Janeiro: GZ, 2021.

Como citar este texto:
CORDEIRO, Wolney de Macedo. O agravo interno em face da decisão de admissibilidade do recurso de revista (IN TST nº 40/2016, art. 1º-A) como ferramenta de controle de precedentes. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 91, n. 4, p. 41-53, out./dez. 2025.

A CONCAUSA COMO HIPÓTESE DE RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR NAS DOENÇAS OCUPACIONAIS

CONCAUSALITY AS A LEGAL BASIS FOR EMPLOYER LIABILITY IN OCCUPATIONAL DISEASES

Mathias Felipe Gewehr[1]

RESUMO: No Brasil, há um preocupante aumento no número de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, gerando grande impacto econômico e social para trabalhadores, empresas e Previdência Social. Nos casos das doenças ocupacionais, há maior complexidade na aferição dos danos, pelos diversos fatores que devem ser analisados em cada caso. Nesse sentido, este estudo tem por objetivo discutir a concausa como hipótese de responsabilização do empregador pelos danos acidentários, e os resultados permitem concluir que a caracterização da concausalidade não exclui a responsabilização do empregador, mas deve ser considerada no momento da fixação do montante da indenização pelo julgador.

PALAVRAS-CHAVE: acidentes de trabalho; doenças ocupacionais; concausalidade; responsabilidade civil.

ABSTRACT: In Brazil, there has been a worrying increase in the number of workplace accidents and occupational diseases, generating a significant economic and social repercussions on workers, employers, and the social security system. In cases of occupational diseases, assessing damages is more complex due to the various factors that must be analyzed in each case. In this sense, this study aims to discuss concausation as a hypothesis for employer liability for accident damages, and the results allow us to conclude that the characterization of concausation does not exclude employer liability, but should be considered when the judge determines the amount of compensation.

KEYWORDS: workplace accidents; occupational diseases; concausation; civil liability.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Responsabilidade do empregador na reparação dos danos acidentários; 3 Abrangência dos danos indenizáveis: danos materiais, morais e estéticos; 4 Caracterização da concausalidade e a não exclusão da responsabilidade; 5 Considerações finais; Referências.

1 *Mestre em Direito (UCS); especialista em Advocacia Trabalhista (UCAM) e especialista em Direito Público Municipal (UNIJUI); advogado; presidente da Comissão Especial da Advocacia Trabalhista da OAB/RS – Subseção de Farroupilha; foi professor de graduação (FSG e CESF) e pós-graduação (FSG). Lattes: http://lattes.cnpq.br/6310605017011436. Orcid: https://orcid.org/0009-0002-7010-2056. E-mail: mathiasgewehr@gmail.com.*

1 Introdução

Percebe-se no dia a dia da advocacia trabalhista o preocupante aumento no número de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais no Brasil, em decorrência de diversos fatores, não apenas a deficiência de uma fiscalização mais efetiva pelos órgãos competentes, mas principalmente a ausência de prevenção efetiva dos danos acidentários pelas empresas, que muitas vezes desrespeitam regras básicas de segurança e ergonomia no ambiente laboral, ou deixam de treinar efetivamente seus trabalhadores, simplesmente pela economia de recursos, visando ao lucro.

No entanto, a prevenção e a reparação dos danos acidentários ainda não são tratadas com a seriedade merecida, ainda que a ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais interesse a toda a sociedade, já que, no descumprimento das normas de segurança e proteção do trabalhador pelas empresas, o ônus pelos danos acaba sendo suportado pela Previdência Social, que é o órgão responsável pelas indenizações acidentárias, além do evidente prejuízo dos trabalhadores e de suas famílias na ocorrência de danos acidentários.

Assim, é importante trazer ao debate a responsabilização do empregador pelas doenças ocupacionais, tema que ainda muitas vezes é tratado de forma muito comedida pelo Poder Judiciário, de forma a não reparar de forma satisfatória os danos sofridos pelos trabalhadores. O objetivo desse trabalho, ressalte-se, é o debate da concausa como hipótese de responsabilização do empregador na ocorrência das doenças ocupacionais, diante das dificuldades observadas no cotidiano forense trabalhista. Para tanto, o estudo divide-se em três partes.

A primeira parte aborda a responsabilidade do empregador na reparação dos danos acidentários, tratando o dever contratual de precaução do empregador imposto pela legislação, no sentido de evitar a ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, a proteção jurídica dos acidentes de trabalho, abrangendo seus primeiros delineamentos até a configuração da legislação atual, e a caracterização jurídica das doenças ocupacionais.

A segunda parte trata dos danos indenizáveis decorrentes do contrato de trabalho, sejam eles danos materiais, danos morais e/ou danos estéticos, abordando a abrangência da reparação dos danos materiais, com a caracterização do dano emergente e dos lucros cessantes nos danos acidentários, a reparação dos danos morais e dos danos estéticos decorrentes de lesões acidentárias, a responsabilidade pelas indenizações e a competência para julgamento de tais demandas.

A terceira parte traz ao debate a questão da caracterização da concausalidade nas doenças ocupacionais e a não exclusão da responsabilidade em tais lesões acidentárias, abordando os requisitos para configuração da responsabilidade civil pelos danos acidentários: a verificação da ocorrência do fato, a

comprovação dos danos materiais, morais e/ou estéticos, a discussão da culpa empresarial, a caracterização do nexo causal, a questão da concausalidade e o ônus probatório nas demandas judiciais que tratam da matéria.

A importância desse estudo, realce-se, é a discussão sobre a responsabilidade civil do empregador pelas lesões acidentárias sofridas pelos trabalhadores, especialmente nos casos em que há concausalidade, já que, muitas vezes, na ocorrência da concausalidade, há erroneamente o afastamento da responsabilidade, quando a concausa evidentemente não afasta a responsabilidade, mas deve ser considerada no momento da fixação do *quantum* indenizatório, como veremos a seguir.

2 Responsabilidade do empregador na reparação dos danos acidentários

O empregador tem o dever de preservar a salubridade e a segurança do ambiente de trabalho, pois, ao exercer o poder de direção, detém a responsabilidade sobre as decisões a respeito da organização do ambiente laborativo. Isso ocorre porque "presume o contrato de trabalho a obrigação de garantir ao empregado as condições de plena segurança no trabalho, de salubridade, higiene, conforto e respeito à sua condição humana" (Rizzardo, 2007, p. 499).

Conforme Melo (2012, p. 836-837),

> De um lado, o empregado está obrigado a colocar à disposição do empregador a sua força de trabalho e cumprir rigorosamente as regras fixadas no contrato, como também aquelas decorrentes de lei, servindo de exemplo o dever de obediência às ordens e disciplina para o bom andamento do trabalho. De outro, cabem ao empregador inúmeras obrigações, como o pagamento de salários pela contraprestação dos serviços e a preservação da integridade física e mental do trabalhador no local de trabalho mediante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da CF/88).

Nesse sentido, estabelece o inciso II do art. 157 da CLT: "Cabe às empresas: [...] II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais" (Scalércio; Minto, 2018).

O § 1º do art. 19 da Lei nº 8.213/1991 igualmente estabelece: "a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador", e o § 3º do mesmo artigo, que "é dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular" (Brasil, 1991).

Assim, por ter responsabilidade contratual sobre a segurança e a saúde física e mental do trabalhador, o empregador também possui responsabilidade quando ocorrem acidentes, sejam acidentes de trabalho típicos ou as doenças ocupacionais, equiparadas a acidentes de trabalho pela legislação.

Nem sempre foi assim, já que na fase inicial do processo de industrialização resultante da Revolução Industrial, os acidentes de trabalho ocorridos não eram de responsabilidade do empregador, mas do trabalhador, que teria concordado em correr o risco do acidente ao aceitar o emprego. Somente em 1884, na Alemanha, que se tem notícia da primeira lei específica sobre acidentes de trabalho (Theodoro Junior, 2012).

Conforme Coelho (2016, p. 309),

> No início da segunda revolução industrial, na Inglaterra, considerava-se que os operários, ao aceitarem o emprego nas fábricas, assumiam diretamente o risco de suportar os danos de acidente de trabalho (Tunc, 1989: 66). [...] Entendia-se, então, que a simples ciência dos riscos pelo trabalhador era suficiente para a presunção de que tinha concordado em assumi-los. Caso não tivesse considerado suficientemente seguras as condições oferecidas pelo empregador, não devia ter aceito o trabalho.

No Brasil, os acidentes de trabalho passaram a ter proteção jurídica com o Decreto nº 3.724/1919, e posteriormente pelo Decreto nº 24.637/1934, pelo Decreto nº 7.036/1944, pela Lei nº 5.316/1967, regulamentada pelo Decreto nº 61.784/1967, e pela Lei nº 6.367/1976, até serem regulamentados atualmente pela Lei nº 8.213/1991 (Rizzardo, 2007; Cavalieri Filho, 2007).

Conforme Lacombe (2009, p. 10), acidente de trabalho é o "sinistro resultante da execução de serviços sob a responsabilidade total ou parcial do empregador, causando uma perda ou diminuição, permanente ou temporária, da capacidade de trabalho do empregado", e doença ocupacional é "doença ou problema físico causado pelas condições em que o trabalho é exercido" (Lacombe, 2009, p. 227).

O art. 19 da Lei nº 8.213/1991 define acidente de trabalho como aquele ocorrido pelo exercício do trabalho e que provoque no trabalhador lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou a perda ou mesmo redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O § 1º do art. 30 do Decreto nº 3.048/1999 traz a definição de acidente de trabalho:

> § 1º Entende-se como acidente de qualquer natureza ou causa aquele de origem traumática e por exposição a

> agentes exógenos, físicos, químicos ou biológicos, que acarrete lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou a redução permanente ou temporária da capacidade laborativa (Brasil, 1999).

Os acidentes de trabalho típicos podem ocorrer em razão da própria natureza da atividade ser de risco, de condições inseguras de trabalho, de ato inseguro de culpa exclusiva do trabalhador ou de ato ou fato de terceiro (Melo, 2012).

A atividade de risco envolve a possibilidade de um perigo incerto, mas, em face da probabilidade já reconhecida por estatísticas, é esperado. A natureza da atividade é a característica que configura o risco capaz de provocar acidentes. Já as condições inseguras de trabalho estão relacionadas a instalações, equipamentos e maquinários existentes no ambiente de trabalho. A condição de trabalho insegura é possível de ser minimizada ou corrigida pelo empregador, já o risco da atividade é praticamente impossível de neutralizar (Melo, 2012). Conforme Melo (2012, p. 836), "assim, constitui atividade de risco o trabalho em contato com corrente elétrica; já as instalações elétricas mal feitas ou improvisadas com fios expostos, etc., constituem condição insegura".

As doenças ocupacionais "desencadeiam-se pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade ou pelas condições especiais em que esse trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente" (Melo, 2012, p. 831), e têm origem na inadequação do meio ambiente do trabalho.

As doenças profissionais e as doenças do trabalho são assim definidas pela Lei nº 8.213/1991:

> Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:
>
> I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
>
> II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (Brasil, 1991).

A doença profissional "apresenta como características: ser peculiar a determinada atividade; estarem presentes na relação oficial o seu agente patogênico e as atividades que contêm risco" (Cabral, 2014, p. 24).

De acordo com o § 1º do art. 20 da Lei nº 8.213/1991, não são consideradas como doenças do trabalho: as doenças degenerativas, as inerentes a grupos etários, as que não produzam incapacidade laborativa, e as doenças endêmicas adquiridas por segurado habitante de região em que elas se desenvolvam, salvo

comprovação de que sejam resultantes de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Conforme Cabral (2014, p. 90),

> Na doença profissional, o trabalho é a causa (ou seja, é a causa única, portanto, necessária); na doença do trabalho, o trabalho é a concausa (probabilidade aumentada de ocorrência de uma doença, não necessariamente um fator causal do acidente, porém, apenas contribuindo, desencadeando ou agravando).

Assim, "o cumprimento do contrato de trabalho pode dar origem também a lesões à segurança ou saúde do trabalhador, por meio das chamadas doenças ocupacionais, profissionais e do acidente de trabalho em sentido estrito" (Delgado, 2019, p. 740).

Conforme Delgado (2019, p. 740),

> As distintas lesões acidentárias podem se traduzir em deteriorações físico-mentais do indivíduo em decorrência do ambiente laborativo ou da forma ou postura durante o cumprimento da prestação de serviços (doenças ocupacionais, regra geral) ou da prática de certo ofício profissional específico impregnado de agentes agressores ao organismo humano (doenças profissionais, especificamente). Podem ainda tais lesões resultar de acidente do trabalho, que se traduz em fato ou ato unitário, regra geral, ou pelo menos concentrado no tempo, que produz significativa agressão à higidez físico-mental do trabalhador.

De modo que "desponta aqui a possibilidade de distintas indenizações, todas englobadas nos efeitos conexos do contrato de trabalho: por dano material, por dano moral e, finalmente, até mesmo por dano estético" (Delgado, 2019, p. 737).

3 Abrangência dos danos indenizáveis: danos materiais, morais e estéticos

Na ocorrência de lesões acidentárias, sejam elas causadas por doenças ocupacionais, doenças profissionais ou acidentes de trabalho típicos, o trabalhador deve ser reparado pelos danos sofridos, que abrangem os danos materiais, os danos morais e os danos estéticos oriundos da lesão sofrida em decorrência do contrato de trabalho.

O dano material decorrente das lesões acidentárias está representado pelos gastos efetuados pelo trabalhador em sua recuperação, bem como pela restrição ou inviabilização de sua atividade laborativa. Pelo viés do Direito

Civil, as despesas efetuadas representam o dano emergente, e a redução ou perda da capacidade laborativa, o lucro cessante (Delgado, 2019).

Nas lesões acidentárias, a indenização do lucro cessante deve observar o disposto no art. 950 do Código Civil:

> Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.
>
> Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

O montante da pensão será proporcional ao percentual estimado da perda da capacidade de trabalho do empregado, e terá por base a sua remuneração e sua expectativa de vida, de acordo com a Tábua Completa de Mortalidade do IBGE.

Conforme Cassar (2015, p. 904),

> Para fixação da indenização a ser paga de uma única vez, como faculta o parágrafo único do art. 950 do CC, o juiz deve multiplicar o valor da pensão mensal, incluindo o 13º salário, pelo número de meses da expectativa de vida do trabalhador (tabela do IBGE sobre expectativa de vida).

As lesões acidentárias, sejam por doença ocupacional, doença profissional ou acidente de trabalho, também podem ocasionar dano moral ao trabalhador, por violar bens tutelados pelo texto constitucional desde o advento da Constituição Federal de 1988. Conforme Delgado (2019, p. 741), "tanto a higidez física, como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra".

Conforme Martins (2018, p. 108-109),

> Os acidentes de trabalho também podem dar origem ao dano moral no âmbito trabalhista, quando o empregador incorre em dolo ou culpa no ambiente de trabalho. O empregador tem obrigação de proporcionar ao empregado um meio ambiente do trabalho sadio. Deve orientar o trabalhador a operar as suas máquinas. Exemplo pode ser o fato de empregada perder dedos na máquina de moer carne por falta de orientação de como operá-la. Houve culpa da empresa em não ensinar o funcionário como operar a máquina. O fato ocorreu em serviço, demonstrando o nexo causal.

A cumulação das indenizações por dano material e dano moral é questão pacificada no ordenamento brasileiro desde a edição da Súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça, que dispõe: "São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato" (Brasil, 1992).

Além dos danos materiais e morais que as doenças ocupacionais, as doenças profissionais e os acidentes de trabalho podem causar ao trabalhador, também podem ocorrer danos estéticos decorrentes das lesões acidentárias (Delgado, 2019).

Conforme Garcia (2013, p. 85),

> Quanto à apuração do valor da indenização por danos morais e materiais, deve-se procurar assegurar ao ofendido o retorno da situação anterior à lesão (*restitutio in integrum*), preferencialmente de forma específica ou mesmo *in natura*. Quando isso não for possível, a indenização pecuniária (art. 947 do CC/2002) deve ser suficiente para reparar o dano integralmente.

A responsabilidade pelas indenizações, sejam por danos materiais, morais ou estéticos, é do empregador ou de quem tiver responsabilidade por verbas decorrentes do contrato de trabalho, como o tomador de serviços terceirizados, o integrante de grupo econômico, o sócio nos casos de desconsideração da personalidade jurídica, o membro de consórcio de empregadores, etc. (Delgado, 2019).

A competência para apreciação e julgamento da responsabilidade do empregador é da Justiça do Trabalho, como determina o art. 114, inciso VI, da Constituição Federal: "Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho".

A Súmula nº 392 do Tribunal Superior do Trabalho ratifica a competência da Justiça do Trabalho:

> DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido (Brasil, 2015).

Conforme Martins (2018, p. 160),

> Na ação em que se postule reparação por dano moral ou material contra o empregador, decorrente de acidente de trabalho, causado por dolo ou culpa do segundo, a competência será da Justiça do Trabalho, por decorrer da relação de emprego, independentemente de a norma a ser aplicada ser de Direito Civil. O acidente de trabalho é originário da existência do contrato de trabalho.

Assim, considerando que os acidentes de trabalho, sejam eles acidentes típicos ou assim equiparados pela legislação, como ocorre com as doenças ocupacionais e as doenças profissionais, decorrem da existência do contrato de trabalho, a ação do trabalhador contra o empregador para ressarcimento de danos por acidentes de trabalho será evidentemente de competência da Justiça do Trabalho, não havendo mais controvérsia sobre o assunto na atualidade.

4 Caracterização da concausalidade e a não exclusão da responsabilidade

Para a configuração da responsabilização decorrente de lesão acidentária, é preciso que estejam presentes os requisitos caracterizados da responsabilidade civil: fato, dano, nexo causal e a culpa empresarial.

O fato é a própria ocorrência da doença ocupacional, da doença profissional ou do acidente de trabalho típico.

Quanto ao dano, a sua comprovação depende da espécie do dano. Para a comprovação do dano material, deve ser provada a materialidade do dano, seja pelas despesas feitas (dano emergente), ou pelas perdas futuras em decorrência da diminuição da capacidade de trabalho (lucros cessantes). Para a comprovação do dano moral, se não for evidenciado o dano, vista a dificuldade ou até impossibilidade de sua prova, deve ser comprovada ao menos a ocorrência de seu fato deflagrador (Delgado, 2019).

A culpa empresarial está prevista no inciso XXVIII do art. 7º da Constituição Federal, que dispõe: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa".

Para Martins (2018, p. 109), a responsabilidade do empregador é subjetiva:

> A responsabilidade do empregador contida no inciso XXVIII do art. 7º da Constituição é subjetiva e não objetiva. Depende da prova de dolo ou culpa. Não é sempre presumida como na hipótese do § 6º do art. 37 da Constituição. [...] Se a Constituição regulamenta de forma clara

> a responsabilidade no acidente de trabalho, não pode a norma infraconstitucional dispor de forma contrária. O dispositivo constitucional é expresso. Não há lacuna na Constituição para ser complementada ou estabelecida pela lei ordinária.

No mesmo sentido, entende Coelho (2016, p. 311):

> A natureza subjetiva da responsabilidade do empregador por acidente de trabalho decorre de norma constitucional. O art. 7º, XXVIII, da CF imputa ao empregador a obrigatoriedade de contratar seguro contra acidentes de trabalho e a responsabilidade pelos danos causados por seu dolo ou culpa. Essa norma é especial e hierarquicamente superior ao Código Civil, e, por isso, não foi alterada pela configuração dada à responsabilidade dos empresários pela entrada em vigor deste.

Conforme Cavalieri Filho (2007), a responsabilidade nos casos de acidente de trabalho deve ser observada sob duas perspectivas: a responsabilidade objetiva, fundada na teoria do risco integral, a cargo do INSS, e a responsabilidade subjetiva do empregador, quando este incorrer em dolo ou culpa na ocorrência do acidente.

Em seus termos:

> Temos, assim, por força de expresso dispositivo constitucional, duas indenizações por acidente do trabalho, autônomas e cumuláveis. A acidentária, fundada no risco integral, coberta por seguro social e que deve ser exigida do INSS. Mas, se o acidente do trabalho (ou doença profissional) ocorrer por dolo ou culpa do empregador, o empregado faz jus à indenização comum ilimitada. Noutras palavras, o seguro contra acidente de trabalho só afasta a responsabilidade do empregador em relação aos acidentes de trabalho que ocorrerem sem qualquer parcela de culpa; se houver culpa, ainda que leve (e esta deve ser provada), o empregador terá a obrigação de indenizar (Cavalieri Filho, 2007, p. 134).

Em relação ao ônus probatório, "apesar da considerada hipossuficiência do empregado, é dele o ônus probatório, em razão da responsabilidade subjetiva, vale dizer, deve comprovar o dano, o nexo causal e a culpa ou dolo do empregador pela ocorrência do evento" (Amorim, 2012, p. 786). No entanto, Melo entende que "nos acidentes decorrentes de condições inseguras de trabalho, por se tratar de uma responsabilidade contratual, inverte-se o ônus da prova para o empregador" (Melo, 2012, p. 841), tendo o empregador mais condições de

comprovar que cumpriu as normas de higiene e segurança do trabalho, do que o trabalhador provar o seu descumprimento.

Nesse entendimento, a responsabilidade pelo risco somente ocorre quando o exercício da atividade inserir um risco ou perigo, seja pela atividade em si ou pelos meios empregados, pois "não decorre o risco se quem executa a tarefa ou maneja o instrumento omite as cautelas e as regras de segurança que lhe eram impostas" (Rizzardo, 2007, p. 502).

Conforme Melo (2012, p. 835),

> São exemplos de atividades perigosas que caracterizam a responsabilidade objetiva pela potencialidade de risco, entre outras: a) o transporte ferroviário, que foi um dos primeiros casos reconhecidos pela lei como atividade de risco; b) o transporte de passageiros de um modo geral; c) a produção e transmissão de energia elétrica; d) a exploração de energia nuclear; e) a fabricação e transporte de explosivos; f) o contato com inflamáveis e explosivos; g) o uso de arma de fogo; h) o trabalho em minas; i) o trabalho em alturas; j) o trabalho de mergulhador subaquático; k) as atividades nucleares; e l) as atividades insalubres e perigosas.

Em sentido contrário, Delgado defende que, nos casos de acidente de trabalho, doenças ocupacionais ou doenças profissionais, configurada a presença do dano, a culpa do empregador deve ser presumida, como entende Delgado (2019, p. 745):

> É que tem o empresário a direção da estrutura e da dinâmica do ambiente laborativo, atuando diretamente sobre a forma de prestação de serviços que se realiza no estabelecimento e na empresa; nesse quadro, presume-se sua negligência, imprudência ou imperícia nos casos de disfunções surgidas no ambiente sob suas ordens.

Conforme Delgado (2019, p. 746),

> Ora, tratando-se de atividade empresarial, ou de dinâmica laborativa (independentemente da atividade da empresa), fixadoras de risco para os trabalhadores envolvidos, desponta a exceção ressaltada pelo parágrafo único do art. 927 do CCB/2002, tornando objetiva a responsabilidade empresarial por danos acidentários (responsabilidade em face do risco).

Já Melo entende que, no caso das doenças ocupacionais, a responsabilidade do empregador deveria ser objetiva, por se tratar de violação ao meio ambiente do trabalho, já que a responsabilidade ambiental é objetiva:

> As doenças profissionais e do trabalho originam-se das agressões ao meio ambiente, ou seja, das ações de agentes insalubres de natureza física, química ou biológica, os quais, por sua natureza, são agressivos ao meio ambiente do trabalho e, consequentemente, desencadeiam tais doenças. [...] Desse modo, forçoso é concluir que nas hipóteses de doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade pelos prejuízos à saúde do trabalhador é objetiva (§§ 3º do art. 225 da CF/88 e 1º do art. 14 da Lei nº 6.938/81). Igualmente se aplica este entendimento em relação aos acidentes-tipo decorrentes de danos ambientais gerais. A razão é que, sendo o meio ambiente do trabalho um aspecto integrante do meio ambiente geral (arts. 200, VIII, e 225 da Constituição), toda e qualquer lesão decorrente dos desequilíbrios ambientais atrai a regra da responsabilidade objetiva assegurada nos aludidos dispositivos (Melo, 2012, p. 832-833).

Quanto ao nexo causal, este diz respeito à relação de causa e efeito entre a conduta do empregador e o dano sofrido pelo empregado. No decorrer da história, o estabelecimento do nexo causal foi crescendo em complexidade, em que inicialmente era reconhecido apenas o acidente de trabalho típico, posteriormente a perda auditiva induzida por ruído (PAIR), depois os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e as doenças da coluna vertebral relacionadas ao trabalho (LER-DORT), e mais recentemente os transtornos mentais relacionados ao trabalho (Cabral, 2014).

Para Garcia (2013, p. 19), ocorre a concausa "quando o acidente ou a doença do trabalho não são as únicas causas para a incapacidade ou a morte do segurado, mas contribuíram diretamente para isso (ou melhor, de forma fundamental, embora não exclusiva)".

Segundo Cassar (2015, p. 896),

> [...] a concausa caracteriza-se pela concorrência de diversas circunstâncias que agravam ou atenuam o dano. Não tem o condão de, por si só, produzir o dano ou de excluir o nexo causal provocado pela conduta principal. É fácil perceber a diferença entre o nexo causal e a concausa, pois se não fosse a conduta principal do agressor (nexo causal), a vítima não se encontraria no estado em que o evento danoso a colocou. A concausa é mero coadjuvante e não o evento principal.

As concausas podem ser preexistentes, concomitantes ou simultâneas e supervenientes. As concausas preexistentes são aquelas que já existiam em estado latente no empregado, e o acidente ou as condições de trabalho causaram

seu agravamento. As concausas concomitantes ou simultâneas, embora não se originem do trabalho, se estabelecem por ocasião da execução do trabalho. Já as concausas supervenientes se originam após o acidente, e que, se não fosse sua ocorrência, não se apresentariam.

Nesse sentido, o TRT4 vem reconhecendo a concausa como hipótese autorizadora da responsabilização civil do empregador, como podemos verificar nas decisões abaixo:

> DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. INDENIZAÇÕES POR DANO MORAL E MATERIAL. Demonstrado que o trabalho atuou como concausa para o surgimento e agravamento das patologias do empregado, bem como que a empregadora não se desincumbiu satisfatoriamente de seu dever de implementar medidas ergonômicas eficientes e eficazes no ambiente de trabalho, configura-se hipótese autorizadora da responsabilização civil e, por consequência, o dever de indenizar os prejuízos patrimoniais e extrapatrimoniais sofridos pelo empregado. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020040-81.2020.5.04.0772 ROT, em 03/08/2022, Rel. Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal)
>
> RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. Havendo prova de que a atividade desenvolvida pelo empregado atuou como concausa para o desencadeamento e/ou agravamento das moléstias descritas na petição inicial, ao empregador incumbe a obrigação de indenizar os danos causados ao empregado. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020399-75.2020.5.04.0531 ROT, em 17/11/2021, Relª Desembargadora Simone Maria Nunes)
>
> RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Havendo prova de que a atividade desenvolvida pelo empregado atuou como concausa para a perda da audição, bem como evidenciada a culpa da empregadora por não ter atuado de maneira eficaz na prevenção da saúde do trabalhador, resta configurada sua responsabilidade pelos danos que causou. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020920-29.2020.5.04.0334 ROT, em 27/04/2022, Relª Desembargadora Simone Maria Nunes)

Da mesma forma, o TST reconhece que, se a concausalidade do trabalho foi reconhecida pela perícia técnica, deve ser reconhecida a responsabilidade civil do empregador:

> RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. PATOLOGIA DEGENERATIVA VERTEBRAL LOMBAR. NEXO DE CONCAUSALIDADE ENTRE A DOENÇA E O TRABALHO, SEGUNDO LAUDO PERICIAL. CONCLUSÃO DA PERÍCIA – CONCAUSALIDADE – NÃO ACOLHIDA PELO REGIONAL. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA NÃO ACOLHIMENTO DA PERÍCIA TÉCNICA. Nos termos registrados no acórdão regional, o perito conclui que "o autor é portador de patologia degenerativa vertebral lombar, existindo nexo de concausalidade do trabalho com a doença". O Tribunal *a quo*, por entender que "o surgimento da doença poderia ocorrer a qualquer tempo, dada a sua natureza degenerativa, daí porque, não obstante a conclusão pericial aponte a ocorrência de concausa", posicionou-se pela impossibilidade de "se estabelecer, de forma efetiva, que a doença foi desencadeada ou agravada pela atividade laboral". Na hipótese *sub judice*, não foram cotejadas outras provas para se afastar, fundamentadamente, a conclusão do laudo pericial – "o autor é portador de patologia degenerativa vertebral lombar, existindo nexo de concausalidade do trabalho com a doença". O Regional afastou a prova pericial sem contrapor fundamentação jurídica apta a satisfazer a exigência contida nos arts. 93, inciso IX, da Constituição Federal e 371 do CPC. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-1000730-29.2017.5.02.0321, 2ª Turma, Rel. Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 12/08/2022)

Assim, para o estabelecimento do nexo de causa e efeito entre o trabalho desempenhado e a doença do trabalhador, o médico perito deve apreciar as peculiaridades do caso concreto, considerando não somente as características pessoais do trabalhador, tais como idade e constituição física, como também as condições de trabalho, não apenas do meio ambiente do trabalho, como as tarefas desempenhadas pelo trabalhador.

Nos casos de lesões acidentárias, deve ser investigado o meio ambiente laborativo, para verificar se ele pode provocar ou contribuir para o dano sofrido pelo trabalhador. Ainda que se verifique uma diversidade de causas para a lesão (multicausalidade ou concausalidade), não é afastado o nexo de causalidade, se comprovado que o ambiente de trabalho contribuiu para a ocorrência do dano (Delgado, 2019).

5 Considerações finais

Ainda que exista evidente subnotificação no número de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais no Brasil, percebe-se um aumento no número de casos de afastamentos previdenciários decorrentes desses fatos nos últimos anos em nosso país, o que é preocupante em vários aspectos, pois, além do impacto econômico que os danos acidentários representam, não é possível ignorar o grande impacto social de tais ocorrências – seja para o próprio trabalhador, para a sua família, para a empresa e para a Previdência Social.

Diante das importantes consequências jurídicas dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais, este trabalho buscou trazer à discussão a responsabilização do empregador pelas doenças ocupacionais, em razão da preocupação existente diante da realidade fática em que, apesar de serem equiparadas a acidentes de trabalho pela legislação, estas ainda não são apreciadas da mesma forma que os acidentes de trabalho típicos pelo Poder Judiciário no julgamento das demandas trabalhistas que discutem o tema.

Na ocorrência de doenças ocupacionais, um dos fatores que causam maior dificuldade em sua apreciação pelo Poder Judiciário é a ocorrência das concausas, que erroneamente fundamentam a exclusão da responsabilidade do empregador, quando em verdade representam apenas uma das variáveis a serem apreciadas pelo julgador, mas não a única – e muito menos suficiente para definir a exclusão ou não da responsabilidade empresarial.

Como visto, a responsabilidade empresarial no caso das doenças ocupacionais é decorrente do dever contratual de precaução do empregador imposto pela legislação, e abrange a reparação de todos os danos causados, sejam danos materiais, danos morais e/ou danos estéticos sofridos pelo trabalhador na ocorrência de lesões acidentárias – típicas ou a elas equiparadas pela legislação.

Assim, não há exclusão da responsabilidade civil do empregador pelas lesões acidentárias nos casos em que exista a concausalidade, já que sua ocorrência evidentemente não exclui o nexo de causalidade, mas deve ser considerada no momento da fixação do *quantum* da indenização pelo julgador.

Se a aferição da extensão do dano acidentário é mais complexa nos casos em que há concausa do trabalho, seja ela preexistente, concomitante ou superveniente, não significa que o nexo de causalidade deva ser afastado, e sim que sua ocorrência deve ser observada com ainda mais atenção, de forma que a ponderação necessária para delimitação da extensão do dano pelo julgador seja a mais adequada possível, já que o trabalhador não pode ser duplamente penalizado, ao sofrer não somente pelo dano sofrido, como também pelo risco da atividade, que evidentemente sempre deve ser suportada pelo empregador.

Referências

AMORIM, José Roberto Neves. Indenização acidentária fundada no direito comum. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Doutrinas essenciais*. Direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, p. 779-786.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 07 maio 1999, p. 50.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 14 ago. 1998, p. 8.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula 37. Corte Especial, julgado em 12/3/1992, REPDJ de 19/3/1992, p. 3201, *DJ* de 17/03/1992, p. 3172.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 392. Tribunal Pleno, julgado em 27/10/2015. Resolução nº 200/2015, *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, de 04/11/2015, p. 1.

CABRAL, Lenz Alberto Alves. *Abre a CAT?*: nexo causal no acidente do trabalho/doença ocupacional. 4. ed. São Paulo: LTr, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho.* 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil.* 7. ed. 2. São Paulo: Atlas, 2007.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito civil*: obrigações e responsabilidade civil. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Acidentes do trabalho*: doenças ocupacionais e nexo técnico epidemiológico. 5. ed. São Paulo: Método, 2013.

LACOMBE, Francisco José Masset. *Dicionário de negócios*: mais de 6.000 termos em inglês e português. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. *Dano moral decorrente do contrato de trabalho.* 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade objetiva e inversão da prova. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Doutrinas essenciais.* Direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

RIZZARDO, Arnaldo. *Responsabilidade civil*: Lei nº 10.406, de 10/01/2002. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. *CLT*: comparada conforme a reforma trabalhista. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

THEODORO JUNIOR, Humberto. Acidente do trabalho na nova Constituição. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Doutrinas essenciais.* Direito do trabalho e direito da seguridade social: direito da seguridade social. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

Como citar este texto:
GEWEHR, Mathias Felipe. A concausa como hipótese de responsabilização do empregador nas doenças ocupacionais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 54-69, out./dez. 2025.

A (IN)COMPATIBILIDADE DA DECISÃO DO STF NO TEMA 1.389 COM O COMBATE À FRAUDE NA PEJOTIZAÇÃO: ANÁLISE CRÍTICA E PERSPECTIVAS PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO

THE (IN)COMPATIBILITY OF THE SUPREME COURT'S DECISION ON THEME 1.389 WITH THE FIGHT AGAINST FRAUD IN "PEJOTIZATION": CRITICAL ANALYSIS AND PERSPECTIVES FOR LABOR JUSTICE

Allan Clark da Silva Leandro[1]
Rodrigo Ribeiro Vitor[2]
Simone de Queiroz Santos Pessoa Moura[3]

RESUMO: O presente artigo analisa as perspectivas da jurisprudência brasileira para a decisão do STF no Tema 1.389, que suspendeu processos sobre a licitude dos contratos civis de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, fenômeno conhecido como pejotização, na Justiça do Trabalho. Para tanto, a reflexão proposta gira em torno do seguinte questionamento: quais são os possíveis caminhos que o STF pode adotar para conciliar a decisão do Tema 1.389 com o combate eficaz à fraude na pejotização? O objetivo é analisar as implicações da decisão e seu potencial para coibir essa fraude e proteger direitos trabalhistas. Discute-se a motivação econômica por trás dessa prática, que gera *dumping* social e precarização, com impactos negativos para trabalhadores, para a concorrência leal, bem como para os sistemas tributário e previdenciário.

PALAVRAS-CHAVE: pejotização; fraude trabalhista; Justiça do Trabalho; *dumping* social.

ABSTRACT: This paper analyzes the perspectives of Brazilian jurisprudence on the decision of the Supreme Court in Theme 1.389, which suspended proceedings on the legality of civil service contracts between legal entities, a phenomenon known as pejotização, in the Labor Courts. The central inquiry addresses possible pathways

---

1 *Bacharel em Direito pela Universidade Federal Rural do Semiárido – Ufersa. Lattes: https://lattes.cnpq.br/7698428688771681. E-mail: allancsl2001@gmail.com.*

2 *Doutor em Ciências Jurídicas pela Universidade Federal da Paraíba; mestre e especialista em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte; bacharel em Direito pela Universidade Potiguar; professor de graduação no curso de Direito da Universidade Federal Rural do Semiárido (Ufersa). Lattes: http://lattes.cnpq.br/2557015562450559. E-mail: rodrigo.vitor@ufersa.edu.br.*

3 *Mestra em Ciências Sociais e Humanas pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN; especialista em Direito Público pela Damásio Educacional; bacharel em Direito pela Universidade Federal Rural do Semiárido – Ufersa; assessora jurídica na Procuradoria do Trabalho no Município de Mossoró/RN – MPT/PRT 21ª Região. Lattes: https://lattes.cnpq.br/2286316837390996. E-mail: simone.moura@mpt.mp.br.*

the Court may adopt to reconcile this decision with the effective combatting of fraud in pejotização*. The study aims to evaluate the implications of the ruling for curbing such fraud and safeguarding labor rights. It discusses the economic motivation behind pejotização, which fosters social dumping and labor precarization, negatively impacting workers, fair competition, and the tax and social security systems.*

KEYWORDS: pejotização*; labor fraud; Labor Court; social dumping.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Conceito e contextualização da pejotização; 2.1 Definição de pejotização; 2.2 Características da relação de emprego; 2.3 Fatores motivadores da pejotização; 2.4 Impacto social da pejotização; 3 Competência da Justiça do Trabalho no combate à fraude; 3.1 Competência para julgar fraudes em contratos civis; 3.2 Ônus da prova em casos de pejotização; 4 Impactos da decisão do STF na proteção dos direitos trabalhistas; 4.1 Repercussão geral e seus efeitos no contexto do Tema 1.389; 4.2 Considerações críticas à luz da doutrina da flexibilização trabalhista; 4.3 Reações institucionais; 5 A pejotização na jurisprudência brasileira; 5.1 Análise do *leading case*; 5.2 Fundamentos jurídicos da decisão; 6. Considerações finais; Referências.

1 Introdução

As relações de trabalho, desde os primórdios da industrialização, configuram um campo fértil para debates e transformações no âmbito jurídico. Historicamente moldado pelas tensões entre capital e trabalho, o Direito do Trabalho emergiu como um ramo autônomo, dotado de princípios próprios e uma função social precípua: a proteção do trabalhador hipossuficiente (Anjos, 2025). Esse arcabouço normativo, edificado sobre conquistas sociais arduamente obtidas, como o estabelecimento de direitos fundamentais e condições dignas de labor, não se mantém estático, pelo contrário, ele se adapta às dinâmicas econômicas e às inovações nas formas de produção, que frequentemente introduzem complexidades e desafios à sua eficácia protetiva (Pontes, 2010).

Nesse panorama de constante readequação, a tendência de flexibilização das relações de trabalho e desburocratização das contratações ganhou proeminência. Embora idealmente visasse a harmonizar as normas com as novas exigências do mercado, prometendo maior autonomia e liberdade, na prática, essa flexibilização tem se manifestado como um vetor de precarização. Ela compromete garantias trabalhistas consolidadas, prejudicando a estabilidade e a segurança no emprego, o que fragiliza a posição do trabalhador. Esse contexto foi acentuado por alterações legislativas, como a Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/2017) e a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Tais normativas não apenas legitimaram modalidades de contratação antes controversas, mas também abriram caminho para a proliferação de práticas que, sob o manto da formalidade, podem configurar fraudes trabalhistas, sendo a pejotização o exemplo mais expressivo.

A pejotização, cerne deste estudo, consiste na contratação de trabalhadores como Pessoas Jurídicas (PJ) para simular uma prestação de serviços autôno-

ma, disfarçando uma verdadeira relação de emprego (Silva, 2018). Diferente da terceirização, uma modalidade legítima de organização produtiva, a pejotização é amiúde um artifício para burlar direitos fundamentais garantidos pela CLT (Anjos, 2025), como férias, 13º salário, FGTS e proteção previdenciária. Essa manobra, que se vale da aparência documental para ocultar a essência da relação de trabalho, caracterizada pela pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e, sobretudo, subordinação, impõe um desafio à Justiça do Trabalho, cuja missão é desvelar o vínculo real para além da formalidade contratual.

A discussão acerca da pejotização retornou ao debate com a decisão proferida pelo ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal (STF), em 14 de abril de 2025. Ao reconhecer a repercussão geral do Tema 1.389 e determinar a suspensão nacional de todos os processos judiciais que debatem a pejotização, o STF deflagrou um marco de impacto para o Direito do Trabalho. Embora justificada formalmente por critérios processuais, a decisão suscita questionamentos sobre a eficácia da proteção dos direitos trabalhistas, a autonomia da Justiça do Trabalho e os limites da atuação judicial na regulação das relações laborais (Anjos, 2025).

A suspensão dos processos que discutem a pejotização, via decisão monocrática, impõe uma restrição significativa à atuação da Justiça do Trabalho na identificação e no combate a essas fraudes. Tal medida tem sido alvo de veementes críticas de entidades e especialistas, que a percebem como uma blindagem institucional da fraude. Ela subtrai do ramo especializado do Judiciário a prerrogativa de coibir condutas que, patentemente, violam direitos fundamentais (Anjos, 2025).

Adicionalmente, a crítica do ministro Gilmar Mendes à Justiça do Trabalho, acusando-a de "reiterada recusa" em aplicar precedentes da Suprema Corte, revela uma tensão institucional que transcende a esfera técnica, adentrando a política judicial. A Justiça do Trabalho, concebida para tutelar o hipossuficiente, exerce uma função contramajoritária e protetiva. A imposição de uma "mordaça processual" pode fragilizar essa função essencial, restringindo o acesso à Justiça e limitando sua capacidade de fiscalizar e corrigir fraudes, conforme alertado (Anjos, 2025).

A relevância social dessa questão é notória. O Brasil, com vasta parcela da população economicamente ativa em situação precária, vê na pejotização um mecanismo com tendência a agravar essa condição. Ao dissimular vínculos empregatícios, a prática contribui para a deterioração da dignidade do trabalhador, sua segurança econômica e o acesso a direitos sociais básicos. A blindagem institucional dessa prática pode aprofundar as desigualdades sociais e corroer os já frágeis mecanismos de proteção.

Deste modo, a presente pesquisa, utilizando-se de metodologia focada em levantamento e análise bibliográfica e documental, com enfoque qualitativo, propõe-se a buscar resposta ao seguinte problema de pesquisa: quais são os possíveis caminhos que o STF pode adotar para conciliar a decisão do Tema 1.389 com o combate eficaz à fraude na pejotização? Para tanto, definiu-se como objetivo geral analisar as possíveis implicações decorrentes da referida decisão para o combate à fraude institucionalizada nessa prática e para a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil.

Aos objetivos específicos, propôs-se conceituar a pejotização como fraude trabalhista, diferenciando-a da terceirização; examinar os impactos jurídicos da suspensão nacional dos processos sobre pejotização determinada pelo STF, no que tange ao enfrentamento da fraude trabalhista; e identificar possíveis encaminhamentos jurídicos que permitam compatibilizar a decisão do Tema 1.389 com o combate à pejotização fraudulenta.

2 Conceito e contextualização da pejotização

Como vimos no tópico anterior, o fenômeno da pejotização tem ganhado crescente relevância no debate jurídico brasileiro, especialmente diante das transformações nas formas de contratação de mão de obra. Para melhor compreender essa realidade, o presente capítulo abordará a definição da pejotização, os elementos caracterizadores da relação de emprego, os fatores que incentivam tal prática e seus reflexos sociais.

2.1 Definição de pejotização

A palavra "pejotização" é um neologismo que deriva da abreviatura "PJ" (Pessoa Jurídica). Ainda não formalmente incorporado aos dicionários brasileiros, representa um fenômeno relativamente recente, mas já amplamente reconhecido na academia, na jurisprudência e no mercado de trabalho. Trata-se da contratação de trabalhadores por empresas para a prestação de serviços na forma de pessoa jurídica. A pejotização é um fenômeno que se consolidou no mercado de trabalho brasileiro a partir da intensificação da flexibilização das relações laborais e da busca por alternativas contratuais que reduzam encargos trabalhistas e previdenciários (Fonseca, 2020).

Nessa modalidade, o trabalhador deixa de ser empregado formal, com registro em carteira, para se tornar prestador de serviços por meio de sua própria empresa, assumindo, em tese, a condição de autônomo. A pejotização, portanto, se caracteriza pela formalização de um contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, ainda que, na prática, a relação mantenha os elementos típicos do vínculo empregatício.

Segundo Martins, Souza e Águila (2024), a pejotização intensificou-se a partir das reformas trabalhistas e das diversas flexibilizações implementadas ao longo dos anos, que tinham como objetivo a modernização das relações de trabalho. Contudo, essas mudanças também abriram espaço para o crescimento de modelos contratuais alternativos, como a própria pejotização. Embora, em um primeiro momento, esse fenômeno tenha sido visto como uma adaptação necessária à nova realidade econômica, ele vem refletindo questões importantes, especialmente no que diz respeito à proteção social dos trabalhadores, que acaba sendo fragilizada diante desse novo cenário (Martins; Souza; Águila, 2024).

Em sua essência, a pejotização surge como uma estratégia de desregulamentação das relações de trabalho, transferindo-as do âmbito da proteção estatal para uma suposta regulação pelo livre mercado. Embora a prestação de serviços entre pessoas jurídicas seja um modelo contratual legítimo no Direito Civil, o problema da pejotização reside na simulação: aquilo que aparenta ser uma relação interempresarial é, na realidade, um disfarce para uma relação de emprego convencional (Fonseca, 2020).

Nesse cenário de fraude, o trabalhador, que de fato é um empregado, perde o acesso à proteção fundamental das normas do Direito do Trabalho, uma vez que não há um contrato de emprego formalizado com a empresa. Isso significa que o patamar mínimo civilizatório, garantido pela Constituição Federal e pela legislação trabalhista, deixa de ser aplicado, de modo que a relação passa a ser tratada horizontalmente, como se empregado e empregador estivessem em pé de igualdade, ignorando o princípio fundamental do Direito do Trabalho que reconhece a hipossuficiência do trabalhador (Fonseca, 2020).

A pejotização desrespeita o princípio da primazia da realidade, segundo o qual, nas palavras de Sergio Pinto Martins (2025, p. 82), "os fatos prevalecem sobre a forma. A essência se sobrepõe à aparência", ignorando o que de fato acontece na prática em favor do arranjo contratual. Além disso, fere a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, uma vez que normas de ordem pública não podem ser afastadas pela mera vontade das partes. Ao descaracterizar a relação de emprego, ela viola princípios basilares do Direito do Trabalho e pode criar precedentes negativos aos trabalhadores, deixando-os à mercê do empregador e sem proteção legal perante a Justiça do Trabalho, tendo em vista que passará a se tratar de uma relação empresarial.

2.2 Características da relação de emprego

Os arts. 2º e 3º da CLT apresentam critérios para a caracterização da relação de emprego, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade. A relação de emprego pressupõe a presença dos requisitos legais previstos na CLT, dispostos no seu art. 3º, *in*

verbis: "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (Brasil, 1943). A pejotização busca criar uma relação de trabalho sem vínculo empregatício, transferindo para o trabalhador PJ a responsabilidade por sua própria gestão tributária, previdenciária e trabalhista.

A doutrina jurídica brasileira, a exemplo de Carlos Henrique Bezerra Leite (2024), discorre acerca dos elementos caracterizadores da relação de emprego, sendo ela definida pela presença simultânea de alguns elementos essenciais, como a pessoalidade, a qual exige que o trabalhador, sempre pessoa física, preste o serviço pessoalmente, sem possibilidade de substituição. A não eventualidade, que implica a prestação habitual e contínua, vinculada à atividade-fim do empregador. A subordinação jurídica, que se refere à sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador, que pode orientar, fiscalizar e impor sanções. Já a onerosidade diz respeito à remuneração pelo trabalho, seja por salário, comissões ou outras formas de pagamento. A ausência de qualquer desses requisitos impede o reconhecimento do vínculo empregatício. Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite (2024, p. 134-135):

> Pessoalidade: o contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Desse modo, presentes os demais requisitos da relação empregatícia, mas ausente a pessoalidade do empregado na prestação de serviços, não há como ser reconhecido o vínculo de emprego. Nesse sentido, há decisões que afastam o vínculo empregatício pela ausência da pessoalidade.
>
> Não eventualidade (ou ineventualidade): o contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. Geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e da atividade econômica desenvolvida pela empresa e de acordo com os seus fins normais.
>
> Subordinação hierárquica ou jurídica: há quem sustente que a subordinação decorre da situação de "dependência" (CLT, art. 3º) do empregado em relação ao empregador. Todavia, parece-nos que o empregado não é "dependente" do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante, dentre os demais, para

caracterizar a relação empregatícia. Nesse sentido, há julgados que, independentemente da roupagem da relação fática, reconhecem o vínculo empregatício pela presença da subordinação jurídica.

Onerosidade: o empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês. O trabalho prestado a título gratuito, voluntário, por caridade, não é protegido pelo direito do trabalho.

Nesses termos, a relação de emprego pode ser conceituada como o vínculo jurídico que se estabelece entre o empregado, pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, e o empregador, que dirige a prestação pessoal de serviço e assume os riscos da atividade econômica.

2.3 Fatores motivadores da pejotização

A pejotização é um fenômeno cada vez mais presente no mercado de trabalho brasileiro, e essa prática é impulsionada, principalmente, pelo desejo do empregador de reduzir custos operacionais e obter vantagens competitivas no mercado. Essas vantagens artificiais obtidas com a sonegação de direitos trabalhistas geram o fenômeno conhecido como "*dumping* social". Conforme Enoque Ribeiro dos Santos (2013, p. 2), o *dumping* social constitui uma "prática de gestão empresarial antijurídica, moldada pela concorrência desleal e ausência de boa-fé objetiva, que busca primacialmente a conquista de fatias de mercado para produtos e serviços".

O *dumping* social ocorre quando uma empresa obtém uma vantagem competitiva desleal no mercado ao sonegar direitos trabalhistas e previdenciários de forma reiterada e sistemática. Como destacam Souto Maior, Moreira e Severo (p. 10, 2012, *apud* Santos, 2013, p. 1), o *dumping* social "constitui a prática reincidente, reiterada, de descumprimento da legislação trabalhista, como forma de possibilitar a majoração do lucro e de levar vantagem sobre a concorrência". Nessa linha, a pejotização e o *dumping* social se conectam, tendo em vista que ambas as práticas tratam de burla aos direitos trabalhistas objetivando o lucro.

Além da economia financeira direta, a pejotização oferece outros "benefícios" operacionais para as empresas tomadoras de serviço: menor burocracia na contratação, maior flexibilidade na gestão da força de trabalho, possibilidade de ajustar a equipe conforme a demanda sem as complexidades e custos de uma demissão celetista.

No artigo "O *dumping* social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal", Paulo Sérgio Mont'alverne Frota (2014), juiz do trabalho titular da 7ª Vara do Trabalho de São Luís/MA, lança um olhar

crítico e sensível sobre os efeitos nocivos do *dumping* social e outras formas de fraude trabalhista. Em um relato pessoal, ele recorda as palavras de seu falecido pai, empresário do setor ceramista no interior do Ceará, que denunciava a concorrência desleal sofrida por cumprir integralmente a legislação trabalhista. Nas palavras de Frota (2014), seu pai relatava:

> Ora, o sujeito viola a lei, sonega direitos dos empregados, burla a previdência, termina tendo um custo bem inferior ao meu. Eu não sofro reclamações trabalhistas, porque cumpro a lei. Já o meu concorrente vive na Justiça do Trabalho. Porém lá, aproveitando-se da miséria do trabalhador, consegue um acordo pagando 40, 50, quando muito 60% do que deve. Resultado: livra, no mínimo, 40% do que, por lei, deveria ter pago ao trabalhador. Ou seja, teve um custo bem inferior ao meu. Obtendo esse proveito, tem condições de vender por um valor inferior ao cobrado pela minha empresa. Multipliquem isso por centenas de empregados e sintam o meu prejuízo. Agora mesmo perdi para ele uma licitação da Prefeitura. Vai continuar ganhando sobre mim, com o respaldo da Justiça do Trabalho. E vocês, empresários, com essa conversa de que a Justiça do Trabalho só protege o empregado [...].

Ao que relatava o pai do autor, seus concorrentes burlavam os direitos dos trabalhadores e sonegavam encargos sociais, e com isso conseguiam reduzir artificialmente seus custos, oferecendo produtos por preços inferiores aos praticados por empresas legalistas, prática que, ao fim, acabava sendo chancelada em parte pela própria Justiça do Trabalho, mediante acordos que legalizavam o inadimplemento parcial das obrigações. A narrativa evidencia que o *dumping* social não apenas precariza as relações laborais, mas também afeta diretamente os empresários que atuam de forma ética e responsável, comprometendo o equilíbrio concorrencial e alimentando um ciclo de desigualdade econômica e institucional.

Em síntese, ao operar com custos ilegitimamente reduzidos através da pejotização, a empresa consegue oferecer seus produtos ou serviços a preços mais baixos que os concorrentes que cumprem a lei integralmente, o que gera uma série de impactos negativos para toda a sociedade, pois, ao distorcer a lógica da livre-concorrência, promove o *dumping* social, precariza as condições de trabalho, enfraquece a arrecadação tributária e previdenciária, e estimula a proliferação de práticas empresariais fraudulentas, comprometendo a justiça social e a sustentabilidade do sistema trabalhista.

2.4 Impacto social da pejotização

A flexibilização do trabalho, que busca adequar as normas trabalhistas às exigências econômicas do mundo globalizado, culmina na precarização da relação formal de emprego. A pejotização se alinha a essa tendência, resultando na perda de arrecadação para os cofres públicos e, consequentemente, na diminuição dos benefícios de seguridade social pagos à população, estendendo o prejuízo a toda a sociedade. Nicholas Moura da Luz aponta que a proteção ao trabalhador é a máxima que nunca deve ser perdida de vista, devendo ser considerada condição *sine qua non* para o veraz desenvolvimento social (Luz, 2018).

O fenômeno da pejotização surge em um contexto de transformações estruturais nas relações de trabalho, em que a necessidade de adequação do sistema justrabalhista à realidade capitalista contemporânea tem gerado pressões por flexibilização que, muitas vezes, culminam na precarização das condições, como observa Nicholas Moura da Luz (2018, p. 48):

> [...] sob a ótica de adequação do sistema justrabalhista à realidade capitalista em desenvolvimento, surgem grupos patronais poderosos, interessados na flexibilização do Direito do Trabalho, alicerçada na continência dos direitos dos empregados em desvantagem aos ganhos de natureza econômica.

Este cenário revela como o discurso da modernização das relações de trabalho pode mascarar tentativas de redução de direitos trabalhistas, utilizando-se de argumentos econômicos para justificar práticas que, em essência, representam um retrocesso na proteção social do trabalhador. Ainda nas palavras do referido autor (p. 49):

> não resta outra alternativa ao trabalhador senão se submeter a determinadas situações para prover o sustento próprio, e por muitas vezes da sua família, aceitando condições impostas pelo empregador e, parte das vezes, sem nem constatar a fraude na qual encontra-se inserido.

Esta realidade evidencia como a pejotização não é apenas uma questão jurídica, mas um fenômeno social que se alimenta da necessidade de sobrevivência dos trabalhadores, criando um ciclo perverso em que a busca por renda leva à aceitação de condições que violam direitos fundamentais, perpetuando a precarização das relações laborais na sociedade brasileira.

A dependência econômica em relação a um único contratante, a ausência de estabilidade e a dificuldade de comprovação de vínculo empregatício são fatores que aumentam a vulnerabilidade do trabalhador pejotizado. Em um cenário de crise ou de oscilação do mercado, o trabalhador pejotizado é o

primeiro a ser dispensado, sem as indenizações e proteções de um empregado celetista. Isso cria um ambiente de insegurança jurídica e econômica que afeta diretamente o indivíduo.

Santos (2013, p. 2) explica que essa prática provoca "prejuízos não apenas aos trabalhadores hipossuficientes contratados em condições irregulares, com sonegação a direitos trabalhistas e previdenciários, bem como às demais empresas do setor". Conforme o autor, as consequências desse cenário podem ser prejudiciais em múltiplas dimensões:

Âmbito impactado	*Impactos da pejotização*
Para o trabalhador individual	O trabalhador pejotizado perde a proteção da CLT, ficando em situação de vulnerabilidade, sem garantias fundamentais como proteção contra despedida arbitrária, férias remuneradas e benefícios sociais. Segundo Santos (2013, p. 2), vivemos em "uma sociedade altamente desigual, perversa, uma sociedade de miseráveis, com cerca de 32,2% da força de trabalho no mercado clandestino ou informal".
Para a concorrência empresarial	Empresas que cumprem a legislação são prejudicadas, pois não conseguem competir de igual para igual com aquelas que praticam *dumping* social. Isso gera uma concorrência desleal e pode levar ao rebaixamento generalizado das condições de trabalho (Santos, 2013).
Para o sistema tributário e previdenciário	A pejotização contribui para a sonegação de tributos, comprometendo o financiamento de políticas públicas e da seguridade social (Santos, 2013).
Para a sociedade como um todo	O *dumping* social mina as bases de relações de trabalho justas, promove a precarização estrutural e aprofunda desigualdades sociais. Como observa Santos (2013, p. 2), esse fenômeno "causa um grave desajuste em todo o modo de produção, com sérios prejuízos para os trabalhadores e para a sociedade em geral".

Toda essa supressão de direitos pode não apenas diminuir a renda total do trabalhador, mas também privá-lo de garantias sociais essenciais para sua estabilidade e bem-estar. Sem a proteção previdenciária adequada, o acesso a benefícios como aposentadoria, auxílio por incapacidade temporária e licença-maternidade poderá restar comprometido, tornando o trabalhador vulnerável a imprevistos e ao envelhecimento, conforme mencionado pelo ministro do Supremo Tribunal Federal, Flávio Dino, ao tratar dessa temática durante sua fala no julgamento da Reclamação 67.348. Em suas palavras: "Esse pejotizado vai envelhecer, e ele não terá aposentadoria. Esse pejotizado vai sofrer um acidente de trabalho, e ele não terá benefício previdenciário. Se for uma mulher, ela vai engravidar, eventualmente, e não terá licença-gestante" (STF, 2024).

Acerca da fala do ministro, é preciso destacar uma questão. Embora a Lei nº 8.212/1991 estabeleça que o contribuinte individual, categoria na qual se enquadra o trabalhador pejotizado, é responsável pelo recolhimento de

suas próprias contribuições previdenciárias (Brasil, 1991), na prática, muitos desses profissionais, por hipossuficiência econômica e por desconhecimento técnico, deixam de cumprir tal obrigação. Isso significa que, além da ausência de direitos trabalhistas típicos, como férias, FGTS e 13º salário, o trabalhador também corre o risco de ficar desamparado no plano previdenciário, sem acesso futuro a benefícios como aposentadoria, auxílio-doença ou salário-maternidade. A pejotização, nesses moldes, facilita a desproteção social e contribui para a informalidade estrutural dentro de um contexto de aparente legalidade.

Importa ainda ressaltar que o presente trabalho não tem por objeto a prestação de serviços entre pessoas jurídicas de maneira lícita, situação admitida pelo ordenamento jurídico e respeitosa à livre-iniciativa. O foco da análise está na pejotização enquanto fraude trabalhista, que ocorre quando a formalização por meio de pessoa jurídica oculta uma verdadeira relação de emprego. Nesses casos, o trabalhador, muitas vezes convencido ou coagido a aderir a esse modelo, apenas se dá conta da real natureza jurídica de seu vínculo no momento da rescisão contratual, ao perceber que não tem direito a verbas rescisórias, como aviso-prévio, férias proporcionais e multa do FGTS. Trata-se, portanto, de uma prática que viola não apenas normas legais, mas também princípios de proteção ao trabalho.

Seguindo na fala do ministro Flávio Dino, o mesmo apresenta, ainda, uma importante diferenciação entre os conceitos de pejotização e terceirização, objeto de discussão na ADPF 324. Nas palavras do ministro: "Vejam que na terceirização o (empregado, destaque nosso) terceirizado é empregado de alguém [...] o Supremo não decidiu que ele deixava de ser empregado. O prestador de serviço, sim, não é empregado" (STF, 2024).

Outro ponto importante trazido pelo ministro é que a pejotização não diz respeito apenas a uma fraude trabalhista, mas também a uma fraude contra o erário, tendo em vista que "a carga tributária e a carga previdenciária são menores na pejotização" (STF, 2024).

Em apertada síntese, a pejotização é um fenômeno multifacetado, que reflete as contradições e desafios do mundo do trabalho contemporâneo. Embora possa ser legítima em situações de efetiva autonomia, sua utilização como mecanismo de fraude representa uma ameaça à dignidade do trabalhador e à própria função social do Direito do Trabalho.

3 Competência da Justiça do Trabalho no combate à fraude

A Justiça do Trabalho, criada em 1941, e a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, visavam a atender a uma nova forma de governo e à expansão do modelo de produção industrial urbana no Brasil.

Historicamente, o Direito do Trabalho surge da colisão entre o trabalho e o capital, buscando regular a exploração da mão de obra inerente ao modo de produção capitalista. Com isso, o legislador possui a missão de adequar este sistema juslaboral às mutações mercadológicas, sem perder de vista o caráter protetivo do direito laboral em defesa do trabalhador, parte presumidamente hipossuficiente (Luz, 2018).

A Justiça do Trabalho tem assumido papel de proteção aos direitos sociais, especialmente diante das novas formas de organização do trabalho que, muitas vezes, são utilizadas para mascarar vínculos empregatícios. Diante disso, a competência da Justiça do Trabalho para o enfrentamento dessas fraudes precisa ser compreendida e reafirmada como instrumento essencial na garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A ampliação da competência da Justiça do Trabalho, consolidada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, especialmente no art. 114 da Constituição Federal, foi um marco no reconhecimento da Justiça do Trabalho como guardiã não apenas das relações formais de emprego, mas de todas as relações de trabalho, incluindo aquelas travestidas de relações cíveis ou comerciais com finalidade exclusivamente fraudulenta.

3.1 Competência para julgar fraudes em contratos civis

A Constituição Federal de 1988, com as alterações promovidas pela EC nº 45/2004, estabeleceu no art. 114, inciso IX, que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar "outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei" (Brasil, 2004). Esse dispositivo tem sido interpretado pela jurisprudência como abrangente o suficiente para permitir à Justiça Especializada o julgamento de ações que visem ao reconhecimento de vínculo empregatício mesmo quando disfarçado sob contratos civis.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é sólida nesse sentido. No Ag-AIRR-251-45.2012.5.15.0134, por exemplo, ficou decidido que, ao se tratar da apuração dos elementos caracterizadores da relação de emprego e da constatação de fraude nos termos do art. 9º da CLT, a competência é inequívoca da Justiça do Trabalho. O julgado reafirma que, mesmo quando o trabalhador figura formalmente como pessoa jurídica é o conteúdo da relação, e não a sua forma, que deve prevalecer. Conforme se extrai da ementa do referido julgado (TST, 2019):

> AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. *COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO*. CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. FRAUDE. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. Restou evidenciado nos autos

> que a controvérsia consiste em julgar acerca dos *elementos caracterizadores do vínculo de emprego e acerca da fraude a que se refere o art. 9º da CLT. Portanto, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir o feito*. (Ag-AIRR-251-45.2012.5.15.0134, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 24/05/2019) (Grifo nosso)

No julgamento do Recurso de Revista nº 145500-28.2009.5.03.0114, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reafirmou a competência da Justiça do Trabalho para apreciar casos em que se discute a existência de vínculo empregatício dissimulado por meio de contrato civil, neste caso, de representação comercial. A controvérsia girava em torno da descaracterização do contrato firmado, sendo constatado, a partir da análise das provas testemunhais, que estavam presentes todos os requisitos da relação de emprego. Por essa razão, reconheceu-se a fraude na contratação, nos termos do art. 9º da CLT, e a nulidade do contrato civil utilizado para mascarar a real natureza jurídica da relação. Esse julgado é um exemplo da atuação da Justiça do Trabalho na desconsideração de formalismos contratuais quando há evidência clara e inequívoca de burla aos direitos trabalhistas, aplicando o princípio da primazia da realidade e assegurando a efetividade da proteção jurídica ao trabalhador. Veja-se (TST, 2016):

> RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Recurso de revista fundado em violação dos arts. 389, I, do CPC e 5º, XXXVI, da Constituição Federal. *A questão debatida nos presentes autos é quanto ao reconhecimento de relação de emprego em face da descaracterização do contrato de representação comercial. Dessa forma, entende-se pela competência da Justiça do Trabalho para dirimir controvérsias decorrentes da relação de trabalho, por força do art. 114, IX, da Constituição Federal*. Recurso de revista não conhecido. VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. FRAUDE. Recurso de revista alicerçado em afronta aos arts. 422 do Código Civil, 5º, XXXVI, da Constituição Federal e 389, I, do CPC e divergência jurisprudencial. O TRT da 3ª Região, analisando o conjunto fático-probatório existente nos autos, concluiu que a prova testemunhal demonstrou todos os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício estabelecidos no art. 3º da CLT: a prestação de serviços de natureza não eventual, sob dependência do empregador e mediante salário. Incidência da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (RR-145500-28.2009.5.03.0114, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 15/04/2016) (Grifo nosso)

Contudo, esse entendimento foi recentemente tensionado pela determinação da suspensão das ações que tratam da licitude desse tipo de contratação no âmbito do Tema 1.389 da Repercussão Geral do STF. Essa decisão gerou preocupação em setores da magistratura trabalhista, como apontado em nota da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), pois ignora a complexidade e a especificidade das relações de trabalho, cuja análise adequada exige o exame pormenorizado de provas e a aplicação do princípio da primazia da realidade, atribuições típicas da Justiça do Trabalho (Anamatra, 2025).

No momento em que se escreve, as ações com pertinência ao Tema 1.389 encontram-se suspensas, não tendo um entendimento vinculante da Suprema Corte para definir a competência para julgar ações dessa natureza.

3.2 Ônus da prova em casos de pejotização

Ao fim da discussão do Supremo acerca do Tema 1.389 teremos um posicionamento definitivo acerca não só da competência para julgar os litígios decorrentes da pejotização, como vimos no item anterior, mas também sobre o ônus probatório da existência ou não de fraude no contrato civil.

Em casos de pejotização, o ônus da prova é um aspecto relevante para a comprovação da fraude ou da sua inexistência. Nicholas Moura da Luz ressalta que, embora a constituição de pessoa jurídica possa cumprir as formalidades legais, o princípio da primazia da realidade é lesado quando o trabalhador, mesmo travestido de pessoa jurídica, labora com subordinação, alteridade, onerosidade e não eventualidade, configurando manifesta relação empregatícia (Luz, 2018). Isso implica que, mesmo com um contrato civil formalmente estabelecido, a realidade dos fatos pode evidenciar a existência de um vínculo de emprego. A jurisprudência, como evidenciado por Vinícius Gabriel Nunes Fonseca, frequentemente reconhece o vínculo empregatício em casos de pejotização, especialmente quando há demonstração dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego. (Fonseca, 2020).

O inciso I do art. 818 da CLT estabelece que cabe ao trabalhador (reclamante) comprovar o fato constitutivo do seu direito, ou seja, demonstrar que, apesar da formalização por meio de pessoa jurídica, a prestação de serviços ocorria sob as condições típicas de uma relação de emprego (Brasil, 2017). Por sua vez, incumbe ao empregador (reclamado), nos termos do inciso II do mesmo artigo, comprovar a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito alegado, como, por exemplo, a inexistência de subordinação ou a plena autonomia do prestador de serviços (Brasil, 2017).

Contudo, o próprio art. 818, em seu § 1º, abre a possibilidade de redistribuição do ônus da prova, quando houver peculiaridades do caso que dificultem

excessivamente o cumprimento do encargo por uma das partes, ou quando a outra parte tiver maior facilidade de acesso aos meios de prova (Brasil, 2017). Essa previsão é especialmente relevante em ações envolvendo pejotização, já que, muitas vezes, o trabalhador não possui acesso a contratos, comunicações internas ou documentos que comprovem a subordinação ou o controle por parte da empresa.

A jurisprudência trabalhista tem aplicado esse dispositivo com cautela. Em alguns casos, como no julgado do TRT da 23ª Região (0000619-22.2021.5.23.0003), manteve-se a improcedência do pedido por ausência de prova robusta da fraude, reforçando a regra geral do ônus probatório. Vejamos o referido julgado (TRT23, 2022):

> CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Pejotização. Fraude não configurada. Ônus de prova da parte autora. Por se tratar de fato constitutivo de seu direito (art. 373, I, do CPC e art. 818 da CLT), incumbe à parte autora demonstrar que a constituição de pessoa jurídica se deu com o escopo de fraudar as leis trabalhistas e que houve fraude na contratação. E, neste caso, o autor não se desvencilhou a contento, à míngua de prova robusta ou da apresentação de qualquer outro elemento de convencimento capaz de evidenciar a presença dos elementos constantes nos arts. 2º e 3º da CLT na relação estabelecida entre as partes. Desta feita, impõe-se manter a decisão singular que não reconheceu o vínculo de emprego e, por consequência, julgou improcedentes os pedidos dele decorrentes. Apelo do autor ao qual se nega provimento. (TRT da 23ª Região; Processo: 0000619-22.2021.5.23.0003; Data de julgamento: 04/11/2022; Órgão Julgador: Gab. Desª Maria Beatriz Theodoro – 2ª Turma; Relatora: Maria Beatriz Theodoro Gomes)

Decisão recente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (processo nº 1000476-06.2023.5.02.0205) evidencia a aplicação do art. 818, II, da CLT em casos de pejotização. No caso em questão, o próprio empregador admite a prestação de serviços, mas nega a existência de vínculo empregatício. Nessa hipótese, a empresa assumiu o ônus de provar a ausência dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, por se tratar de fatos que seriam impeditivos ao direito do autor da lide, e a mesma não se desincumbiu desse encargo (TRT2, 2025). Veja-se:

> *DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO.* ESTABILIDADE GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. MULTA DO ART. 477 DA CLT. LIMITAÇÃO

> DA CONDENAÇÃO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. HONORÁRIOS PERICIAIS. AUXÍLIO NATALIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REFORMA PARCIAL. I. CASO EM EXAME. 1. Recurso ordinário interposto pela reclamante e reclamada contra sentença que julgou parcialmente procedente a reclamação trabalhista, versando sobre vínculo empregatício, estabilidade gestante, indenização substitutiva, multa do art. 477 da CLT, limitação da condenação, adicional de insalubridade, honorários periciais, auxílio natalidade e indenização por dano moral. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 2. Há diversas questões em discussão: *(i) definir a natureza jurídica da relação entre as partes (vínculo empregatício ou prestação de serviços autônoma); [...] RAZÕES DE DECIDIR. 3. A reclamada, ao admitir a prestação de serviços, mas negar o vínculo empregatício, assumiu o ônus de comprovar a ausência dos requisitos da relação de emprego (art. 818, II, da CLT)*, ônus do qual não se desincumbiu, pois o depoimento do preposto confirmou a existência dos elementos essenciais da relação de emprego (onerosidade, continuidade, subordinação e pessoalidade). (TRT da 2ª Região; Processo: 1000476-06.2023.5.02.0205; Data de assinatura: 24/03/2025; Órgão Julgador: 11ª Turma – Cadeira 1 – 11ª Turma; Relatora: Maria de Fatima da Silva) (Grifos nossos)

Essa decisão demonstra que, diante da tentativa de descaracterização do vínculo por parte do empregador, o ônus da prova se desloca conforme a regra expressa no inciso II do art. 818 da CLT, sendo exigido que a parte reclamada comprove a legalidade e efetiva autonomia do contrato firmado, sob pena de prevalecer a realidade fática apurada nos autos. Tal interpretação garante que o princípio da primazia da realidade seja efetivamente aplicado, mesmo diante de relações formalmente travestidas de prestação de serviços autônomos.

Portanto, o art. 818 da CLT, ao mesmo tempo em que estrutura a regra de distribuição do ônus da prova, também fornece os instrumentos para sua adaptação ao caso concreto, garantindo que, mesmo em contextos de aparente formalidade contratual, a verdade real possa prevalecer, desde que adequadamente demonstrada no processo. No contexto do Tema 1.389, é possível que o Supremo Tribunal Federal reafirme a obrigatoriedade de observância ao art. 818 da CLT, preservando a estrutura da distribuição do ônus da prova conforme o texto legal, mas destacando a importância de sua aplicação flexível nos casos de pejotização, especialmente quando há desigualdade probatória evidente entre as partes. Tal entendimento preservaria o equilíbrio entre a segurança jurídica e a efetividade dos direitos trabalhistas, sem romper com a literalidade da norma.

4 Impactos da decisão do STF na proteção dos direitos trabalhistas

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação a esse tema têm gerado debates significativos sobre suas consequências para a efetividade dos direitos sociais e a segurança jurídica. O Tema de Repercussão Geral 1.389 do STF, em particular, evidencia a complexidade e a urgência de uma definição clara por parte da Corte.

4.1 Repercussão geral e seus efeitos no contexto do Tema 1.389

A repercussão geral, prevista no Código de Processo Civil de 2015, constitui mecanismo processual que permite ao STF selecionar recursos extraordinários que apresentem questões constitucionais relevantes sob perspectivas econômicas, políticas, sociais ou jurídicas, e que transcendam os interesses subjetivos das partes, para garantir a uniformidade e eficiência no julgamento das questões que impactam múltiplos processos. Uma vez reconhecida, a tese fixada pelo STF torna-se de aplicação obrigatória para todos os processos judiciais em curso que discutam a mesma matéria (Brasil, 2015).

Conforme esclarecido pelo ministro Luiz Fux no julgamento do RE 966.177 pelo STF, a suspensão nacional não decorre automaticamente do reconhecimento da repercussão geral, mas configura uma faculdade do relator que deve ser exercida com base na análise da necessidade e adequação da medida ao caso concreto, buscando evitar decisões conflitantes e preservar a segurança jurídica (STF, 2016).

No Tema 1.389, a suspensão determinada pelo ministro Gilmar Mendes, conforme sua argumentação, visa a evitar a fragmentação do entendimento jurídico e a insegurança decorrente do descumprimento reiterado da orientação do STF pela Justiça do Trabalho, que tem adotado em casos concretos posições que conflitam com precedentes da Suprema Corte, ampliando o contencioso e comprometendo a estabilidade do ordenamento jurídico (STF, 2025). Conforme o ministro, o descumprimento sistemático da orientação do STF pela Justiça do Trabalho tem contribuído para um cenário de grande insegurança jurídica, transformando o STF em uma instância revisora de decisões trabalhistas (STF, 2025).

Contudo, como será melhor abordado no subtópico 4.3, essa suspensão gerou manifestações de preocupação com a amplitude da repercussão geral do Tema 1.389. Tais manifestações argumentam, em apertada síntese, que a referência a contratos de prestação de serviços/trabalho de naturezas diversas, aliada à imprecisão do conceito atribuído à prestação de serviços quando descaracterizada como uma autêntica relação de trabalho, pode resultar na suspensão indistinta de uma vasta gama de processos. Assim, tem-se a possibilidade de

que essa suspensão generalizada pode vir a prejudicar o acesso à justiça e a efetividade do inciso I do art. 114 da Constituição Federal, que trata da competência da Justiça do Trabalho (ANPT, Anamatra, ABRAT, 2025).

4.2 Considerações críticas à luz da doutrina da flexibilização trabalhista

A decisão do STF no Tema 1.389, ao suspender os processos que discutem a pejotização, deve ser analisada não apenas sob o prisma jurídico-formal, mas também sob a lente da doutrina especializada sobre flexibilização das normas trabalhistas. Como ensina Carlos Henrique Bezerra Leite, citando Arnaldo Süssekind, é crucial distinguir entre flexibilização e desregulamentação. Enquanto a primeira admite a adaptação de normas por meio da negociação coletiva, mantendo certo controle estatal, a segunda configura-se por uma omissão do Estado, entregando a regulação das relações laborais exclusivamente ao mercado (Leite, 2024, p. 285 *apud* Süssekind, 1999, p. 6).

Dentro dessa categorização, destaca-se a chamada flexibilização de desregramento, que ocorre quando há quebra da rigidez legal sem intermediação da negociação coletiva. Essa modalidade, conforme pontua Bezerra Leite ao citar Jean-Claude Javillier, é a mais preocupante do ponto de vista protetivo, pois fragiliza direitos sociais sem oferecer uma contrapartida garantidora da dignidade laboral (Leite, 2024, p. 285 *apud* Javillier, tradução de Bozaciyan, 1988, p. 55-58). É nesse contexto que se insere a pejotização, fenômeno que, ao ser tratado de forma acrítica pelo Judiciário, pode se consolidar como expressão emblemática de desregramento.

A decisão do STF ao suspender os processos sobre pejotização pode aproximar-se da lógica da desregulamentação, uma vez que ignora, ainda que temporariamente, a análise concreta de fraudes nas relações de trabalho. Essa suspensão afasta a atuação da Justiça do Trabalho, cujo papel histórico é justamente o de identificar e corrigir desigualdades materiais, protegendo o trabalhador hipossuficiente.

Bezerra Leite (2025) adverte que o enfraquecimento do papel da Justiça do Trabalho compromete os pilares clássicos do Direito do Trabalho, cujo caráter tutelar exige a prevalência da realidade sobre a forma. A paralisação imposta pelo STF, ao blindar temporariamente contratos potencialmente fraudulentos, colide com a essência do Direito do Trabalho e impõe um silêncio institucional em face de práticas que violam diretamente os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Neste sentido, a decisão do STF pode vir a configurar um avanço da lógica da desregulamentação, pois retira o Estado do papel de regulador e fiscalizador das condições materiais de trabalho. A ausência dessa mediação estatal, como

destaca Bezerra Leite, legitima arranjos contratuais que desconstroem o patamar mínimo civilizatório assegurado pela Constituição Federal de 1988.

4.3 Reações institucionais

A suspensão nacional dos processos relativos à pejotização, determinada pelo ministro Gilmar Mendes, além dos efeitos jurídicos e sociais diretos, provocou reações por parte de entidades representativas.

Para a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, tal medida compromete o funcionamento da Justiça do Trabalho e restringe o acesso à apreciação de fraudes contratuais, já que o exame do vínculo de emprego sempre exige análise concreta das provas e da realidade da prestação de serviços (Anamatra, 2025).

A Ordem dos Advogados do Brasil também defende a competência da Justiça do Trabalho para examinar, caso a caso, a regularidade dos contratos de prestação de serviços e coibir a pejotização. A questão central, apontada pelos críticos, reside na necessidade de combater fraudes e preservar o papel institucional da Justiça do Trabalho como guardiã dos direitos sociais, evitando que se generalizem interpretações que favoreçam o esvaziamento da proteção jurídica do trabalhador (OAB-SP, 2025).

Em nota técnica conjunta, a Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho (ANPT), a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT) manifestaram preocupação com a amplitude da tese fixada e seus efeitos sobre a competência constitucional da Justiça do Trabalho. As entidades criticam a possibilidade de deslocamento de milhares de ações para a Justiça comum, o que, segundo elas, representa um esvaziamento inconstitucional da função da Justiça especializada (art. 114, I, da CF/88), além de comprometer o princípio da primazia da realidade que rege o Direito do Trabalho.

Outro ponto levantado na nota técnica diz respeito ao impacto econômico da pejotização, não apenas para os trabalhadores, que perdem acesso a direitos sociais, mas também para o Estado. Estudo citado no documento estima que a pejotização gerou uma perda de arrecadação superior a R$ 89 bilhões entre 2018 e 2023, com potencial de perda anual de até R$ 384 bilhões caso metade da força de trabalho formal migre para formas de contratação sem vínculo empregatício (ANPT, Anamatra, ABRAT, 2025).

Dessa forma, observa-se que, embora a decisão do STF tenha buscado conferir segurança jurídica e valorizar os contratos civis lícitos, ela também suscitou intenso debate institucional e acadêmico. A crítica recai especialmente sobre a possibilidade de se criar um vácuo jurisdicional que inviabilize a análise

do vínculo de emprego em sua essência, reforçando, assim, a importância de um julgamento definitivo que equilibre segurança jurídica com proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

5 A pejotização na jurisprudência brasileira

O fenômeno da pejotização vem sendo reiteradamente debatido no Poder Judiciário brasileiro, especialmente no âmbito da Justiça do Trabalho. Contudo, diante da crescente judicialização do tema e da multiplicidade de decisões conflitantes, o Supremo Tribunal Federal tem sido chamado a fixar balizas interpretativas a partir da sua função constitucional de uniformizar a jurisprudência nacional. Nesse contexto, destaca-se o Recurso Extraordinário nº 1.532.603/PR, que culminou no reconhecimento da repercussão geral da matéria, dando origem ao Tema 1.389.

5.1 Análise do *leading case*

O Recurso Extraordinário nº 1.532.603 representa um marco na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal sobre a questão da pejotização, tendo sido reconhecido pelo Plenário como *leading case* do Tema de Repercussão Geral nº 1.389. O RE tem origem em ação trabalhista ajuizada por um corretor de seguros contra a empresa Prudential do Brasil Seguros de Vida S.A., na qual se buscava o reconhecimento do vínculo empregatício, mesmo havendo entre as partes um contrato civil de prestação de serviços. A controvérsia judicial girava em torno da licitude da contratação por meio de pessoa jurídica e a eventual fraude à legislação trabalhista.

Inicialmente, o juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido, reconhecendo a validade do contrato firmado entre as partes. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por sua vez, reformou a sentença e reconheceu a existência de vínculo empregatício, sustentando que, a despeito da formalidade contratual, a realidade dos fatos demonstrava uma relação caracterizada por subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, elementos típicos do vínculo de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT. A decisão regional enfatizou a existência de cobranças de metas, advertências por atrasos ou ausências, *ranking* de desempenho, exigência de exclusividade e subordinação direta a chefes, elementos que indicariam a descaracterização da autonomia presumida pelo contrato de prestação de serviços.

Contra essa decisão, a reclamada interpôs Recurso de Revista ao TST, sustentando contrariedade à jurisprudência vinculante do STF, especialmente os precedentes fixados na ADPF 324 e no Tema 725 da repercussão geral (RE 958.252/MG), que tratam da licitude da terceirização de serviços entre pessoas

jurídicas (STF, 2019). O TST acolheu os argumentos da reclamada por entender que a decisão regional violava entendimento consolidado do STF quanto à licitude da terceirização, inclusive na modalidade "pejotização".

No julgamento do agravo em recurso de revista (TST-Ag-RR-262-33.2020.5.09.0014), a 4ª Turma do TST (TST, 2024) concluiu que a Corte regional desconsiderou precedentes vinculantes com eficácia *erga omnes*, devendo, portanto, ser restabelecida a sentença de improcedência. O relator, ministro Alexandre Luiz Ramos, asseverou que a aplicação das teses fixadas pelo STF deve prevalecer nos casos em que a matéria já foi objeto de julgamento em repercussão geral, sendo indevida qualquer decisão que contrarie tal orientação.

O TST reafirmou que a contratação por meio de pessoa jurídica é válida mesmo nas atividades-fim da empresa, desde que não configurada fraude, nos termos definidos pela jurisprudência do STF. Destacou-se, ainda, que a mera constatação de elementos típicos da relação de emprego não basta para invalidar um contrato civil legítimo, se não houver prova cabal de que se trata de uma simulação para burlar direitos trabalhistas.

Com base nesse entendimento, o TST conheceu e deu provimento ao recurso da empresa, afastando o vínculo de emprego, declarando a licitude do contrato e julgando totalmente improcedente a reclamação trabalhista. A decisão do TST, por fim, abriu caminho para a interposição do Recurso Extraordinário ao Supremo Tribunal Federal, que, diante da multiplicidade de ações semelhantes, reconheceu a existência de repercussão geral da matéria no Tema 1.389, atualmente em trâmite na Corte Suprema e objeto do presente artigo.

5.2 Fundamentos jurídicos da decisão

A decisão analisada fundamenta-se na jurisprudência dominante do Supremo Tribunal Federal (STF), notadamente na ADPF 324 e no Tema 725 da repercussão geral (RE 958.252), que reconheceu a licitude da terceirização inclusive na modalidade conhecida como "pejotização". O entendimento difunde que a Constituição Federal valoriza a livre-iniciativa econômica e o trabalho humano, sem imperar uma única forma de contratação, permitindo a contratação por pessoa jurídica para prestação de serviços (TST, 2023). Assim, conforme o TST, o acórdão regional que reconheceu vínculo empregatício contrariou tal linha, justificando-se sua reforma para observar a orientação vinculante do STF.

Conforme se extrai da fundamentação do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2024):

> Na mesma oportunidade, ao julgar a ADPF nº 324, a Suprema Corte firmou tese de caráter vinculante de que "1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio

> ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei nº 8.212/1993".
>
> Há de se ressaltar que, fixada a tese pela Suprema Corte, sua aplicação passa a ser obrigatória aos processos judiciais em curso em que se discute a terceirização, impondo-se, inclusive, a leitura e a aplicação da Súmula nº 331 do TST à luz desses precedentes. Isso porque, em se tratando de discussão jurídica já pacificada por tese firmada pelo STF em repercussão geral reconhecida, cabe às demais instâncias do Poder Judiciário tão somente aplicá-la nos casos concretos, a fim de conferir efetividade ao julgamento da Suprema Corte. Vale dizer, verificado que o recurso preenche seus pressupostos extrínsecos de admissibilidade, é despicienda a análise de quaisquer outros pressupostos recursais, para efeito de aplicação da tese.
>
> Acresce que, em relação ao Tema 725 da Tabela da Repercussão Geral, importa observar que, *em recente julgado, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela licitude da terceirização por "pejotização", ante a inexistência de irregularidade na contratação de pessoa jurídica* formada por profissionais liberais. (Grifo nosso)

É fato que o Tema 725 da Repercussão Geral consolidou a licitude de toda e qualquer terceirização de atividades-fim, o que inclui a "pejotização". Há um trecho que merece destaque que foi apontado pelo TST no julgamento do presente caso. *Ipsis litteris* "ante a inexistência de irregularidade na contratação de pessoa jurídica" (TST, 2024). Nota-se, então, que a questão controversa no presente caso está na configuração ou não de fraude direcionada à burla da relação típica de emprego, conforme o art. 9º da CLT, que versa "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação" (Brasil, 2025).

Ante a inexistência de parâmetros firmes de constatação acerca do que configura ou não fraude do contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, surge a necessidade de que o Supremo Tribunal Federal apresente balizadores aptos a compor uma jurisprudência robusta que proteja o trabalhador hipossuficiente contra a fraude contratual. Isso porque, embora a pejotização seja um instituto lícito quando isento de fraude, a ampla permissividade da ADPF 324, sem salvaguardas explícitas para coibir abusos, pode ser utilizada

de forma indiscriminada para mascarar relações de emprego e precarizar direitos trabalhistas.

6. Considerações finais

O presente estudo se propôs a analisar criticamente as implicações da decisão monocrática do ministro Gilmar Mendes, no Tema 1.389 da Repercussão Geral, para a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil, em especial no contexto da pejotização. Verificou-se que a pejotização, definida como a simulação de uma relação autônoma sob a roupagem de pessoa jurídica para mascarar um vínculo de emprego, representa uma fraude que viola princípios basilares do Direito do Trabalho, como a primazia da realidade e a irrenunciabilidade de direitos.

Ao longo da pesquisa foi possível constatar que a pejotização se consolida como uma estratégia do empregador para reduzir custos operacionais e obter vantagens competitivas ilegítimas, culminando no fenômeno do *dumping* social. As consequências dessa prática são multifacetadas, impactando negativamente o trabalhador individual, a concorrência empresarial leal, o sistema tributário e previdenciário, e a sociedade como um todo, aprofundando as desigualdades sociais e a precarização das relações de trabalho.

A competência da Justiça do Trabalho para julgar fraudes em contratos civis, ampliada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, tem sido fundamental no combate à pejotização. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho demonstra um histórico de reconhecimento de vínculo empregatício mesmo quando disfarçado por contratos de prestação de serviços, priorizando a essência da relação sobre a forma. Contudo, a decisão de suspensão nacional dos processos sobre o Tema 1.389, embora justificada por critérios processuais, suscita questionamentos sobre a eficácia da proteção dos direitos trabalhistas e a autonomia da Justiça do Trabalho.

A análise do *leading case* que deu origem ao Tema 1.389 revela a complexidade da matéria. Enquanto o TST, alinhado aos precedentes do STF (ADPF 324 e Tema 725), afastou o vínculo empregatício ao considerar a licitude da terceirização em atividades-fim e da contratação via PJ, a controvérsia central permanece na configuração da fraude. A ausência de parâmetros claros para discernir o que constitui uma fraude na contratação de pessoa jurídica é um ponto crítico, que a decisão do STF no Tema 1.389 precisa endereçar.

Desta forma, em resposta ao problema de pesquisa, pode-se concluir que o STF, ao reconhecer a Repercussão Geral dessa temática, sinaliza a necessidade de uniformização jurisprudencial, direcionada a compatibilizar o desenvolvimento social com o enfrentamento da pejotização fraudulenta. O presente

estudo permitiu distinguir o fenômeno da pejotização com terceirização lícita, conceitos comumente confundidos no âmbito jurídico, reforçando seu caráter de fraude quando utilizada para mascarar vínculos empregatícios. Após uma análise dos impactos sociais decorrentes da suspensão temporária dos processos e da possível anuência do Supremo à pejotização, foram apontados possíveis caminhos jurídicos para a futura decisão do STF, sobretudo com relação à competência da Justiça do Trabalho, ao ônus da prova nos casos de fraude no contrato civil e à sua licitude ou ilicitude. Com isso, a expectativa recai sobre o Supremo, para que este forneça balizadores claros que permitam à Justiça do Trabalho continuar a exercer sua função protetiva, diferenciando a autonomia genuína da fraude que desvirtua os direitos trabalhistas.

Referências

ABRAT – Associação Brasileira da Advocacia Trabalhista; ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho; ANPT – Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. *Nota técnica sobre impactos da decisão do STF sobre pejotização* – Tema 1.389. 2025. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/35756-nota-tecnica-pejotizacao--anamatra-anpt-abrat. Acesso em: 03 jul. 2025.

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. *Nota sobre a suspensão de ações trabalhistas pelo Supremo Tribunal Federal* – Tema 1389. Brasília, 14 abr. 2025. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/35664-nota-anamatra--tema1389. Acesso em: 21 jul. 2025.

ANJOS, Marco Aurélio dos. *STF suspende ações sobre pejotização e abre caminho à blindagem institucional da fraude*. 20 abr. 2025. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2025-abr-20/stf-suspende-acoes-sobre-pejotizacao-e-abre-caminho-a-blindagem-institucional-da-fraude/. Acesso em: 03 jul. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 jul. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 jul. 2025.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos da Constituição Federal relativos ao Poder Judiciário e à Justiça do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 28 jul. 2025.

BRASIL. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 07 jul. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Reforma trabalhista. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 03 jul. 2025.

FONSECA, V. G. N. *A pejotização no mercado de trabalho contemporâneo*. 2020. 69 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

FROTA, Paulo Mont'alverne. O *dumping* social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal. *Juris Plenum Ouro*, n. 36, mar. 2014. Disponível em: https://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/documentos/ARTIGODUMPINGSOCIAL.pdf. Acesso em: 27 jul. 2025.

LEITE, Carlos Henrique B. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/. Acesso em: 03 jul. 2025.

LUZ, N. M. *A pejotização como instrumento de precarização das relações de emprego*. 2018. 76 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

MARTINS, Adhara Salomão; SOUZA, Marcela Maris Nascimento de; ÁGUILA, Iara Marthos. As fraudes trabalhistas mascaradas pela pejotização à luz das decisões do Supremo Tribunal Federal. *In:* CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI. Brasília. *Anais* [...]. Brasília: CONPEDI, 2024. Disponível em: https://www.conpedi.org.br. Acesso em: 27 jul. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto**.** *Direito do trabalho*. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. *E-book*. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/. Acesso em: 25 jul. 2025.

OAB-SP – Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional São Paulo. *OAB-SP se manifesta contra suspensão de ações sobre pejotização pelo STF*. São Paulo, 25 abr. 2025. Disponível em: https://www.oabsp.org.br/jornaldaadvocacia/25-04-14-1848-oab-sp-se-manifesta-contra-suspensao-de-acoes-sobre-pejotizacao-pelo-stf. Acesso em: 27 jul. 2025.

PONTES, L. M. A. C. *O direito do trabalho e sua função protetiva na contemporaneidade*: da necessidade de (re)definição em face das novas relações de trabalho. 2010. 139 f. Dissertação (Mestrado em Direito Privado e Econômico) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2010.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O *dumping* social nas relações de trabalho: formas de combate. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 209-221, jan./jun. 2015.

SILVA, C. B. *Pejotização nas relações de trabalho*. 2018. 60 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Maranhão, Campus de Imperatriz, Imperatriz, 2018.

STF – Supremo Tribunal Federal. *Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental* – ADPF 324. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, DF, 2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15347829230&ext=.pdf. Acesso em: 24 jul. 2025.

STF – Supremo Tribunal Federal. *Decisão monocrática no Tema 1.389*. 14 maio 2025. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15375825805&ext=.pdf. Acesso em: 03 jul. 2025.

STF – Supremo Tribunal Federal. *Primeira Turma do STF* – 22/10/2024 [vídeo]. YouTube, 22 out. 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=umzy9rOxYps&t=1986s. Acesso em: 18 jul. 2025.

STF – Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário* – RE 966.177. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF, 2016. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339416795&ext=.pdf. Acesso em: 24 jul. 2025.

STF – Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo* – ARE 958.252/MG (Tema 725 da Repercussão Geral). Relator: min. Luiz Fux. Brasília, DF, 2019. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341103626&ext=.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

TRT 2ª REGIÃO – Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo nº 1000476-06.2023.5.02.0205*. São Paulo, SP, 2025. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000476-06.2023.5.02.0205/2#32fa3ad. Acesso em: 19 jul. 2025.

TRT 23ª REGIÃO – Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. *Processo nº 0000619-22.2021.5.23.0003*. Cuiabá, MT, 2022. Disponível em: https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000619-22.2021.5.23.0003/2#32e99b4. Acesso em: 19 jul. 2025.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista* – Ag-AIRR-251-45.2012.5.15.0134. 2ª Turma. Brasília, DF, 2019. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2015&numProcInt=38681&dtaPublicacaoStr=24/05/2019%2007:00:00&nia=7347980. Acesso em: 19 jul. 2025.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo Regimental no Recurso de Revista* – Ag-RR-262-33.2020.5.09.0014. 3ª Turma. Brasília, DF, 2023. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&numProcInt=346998&dtaPublicacaoStr=15/09/2023%2007:00:00&nia=8188861. Acesso em: 21 jul. 2025.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista* – RR-145500-28.2009.5.03.0114. 3ª Turma. Brasília, DF, 2016. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2011&numProcInt=138185&dtaPublicacaoStr=15/04/2016%2007:00:00&nia=6637516. Acesso em: 21 jul. 2025.

Como citar este texto:
LEANDRO, Allan Clark da Silva; VITOR, Rodrigo Ribeiro; MOURA, Simone de Queiroz Santos Pessoa. A (in)compatibilidade da decisão do STF no Tema 1.389 com o combate à fraude na pejotização: análise crítica e perspectivas para a Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 70-95, out./dez. 2025.

O DIREITO AO TRABALHO DIGNO E AS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

THE RIGHT TO DECENT WORK AND TECHNOLOGICAL INNOVATIONS

Ricardo Manoel de Oliveira Morais[1]
Mônica Furtado Pinheiro Chagas[2]

RESUMO: O presente artigo visa a estudar os impactos das inovações tecnológicas nas relações de trabalho, em especial o potencial de colaboração entre a IA e os próprios trabalhadores com proveito que a automatização de tarefas rotineiras e simples poderá contribuir para o desenvolvimento de outras atividades mais complexas e maior produtividade, bem como para a higidez e a segurança no meio ambiente de trabalho, além do possível nascimento de outra e nova relação de trabalho. Para tanto, exploram-se no presente estudo conceitos básicos do Direito do Trabalho como a própria relação de emprego, direitos humanos e fundamentais, a evolução do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil bem como a legislação trabalhista nacional[3] e internacional aplicável. Contrapõem-se também os lados negativo e positivo da utilização da alta tecnologia nas relações de trabalho, sendo que, em ambas as situações, casos reais e atuais.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; direitos humanos; direitos fundamentais; tecnologia.

ABSTRACT: This paper aims to study the impacts of technological innovations on labor relations, especially the potential for collaboration between artificial intelligence (AI) and workers themselves. It highlights how the automation of routine and simple tasks can contribute to the development of other more complex activities and increased productivity, as well as to the integrity and safety of the work environment. Furthermore, it considers the possible emergence of a new type of labor relationship. To this end, this study explores basic concepts of labor law, such as the employment relationship, human and fundamental rights, the evolution of Labor Law around the world and in Brazil, as well as the applicable national and international labor legislation. The paper also contrasts the positive and negative sides of the use of advanced technologies in labor relations, in both real and current situations.

KEYWORDS: Labor Law; human rights; fundamental rights; technology.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Direito ao trabalho como direito humano; 2.1 Direito a condições dignas de trabalho como direito humano; 3 As revoluções tecnológicas e as fases do capitalismo; 3.1 As revoluções tecnológicas e as dimensões dos direitos fundamentais; 4 O advento da inteligência artificial e seu impacto no mundo do trabalho; 5 Considerações finais; Referências.

---

1 *Professor adjunto da Faculdade de Direito Milton Campos (graduação e mestrado); doutor em Direito pela UFMG e em Ciência Política pela USP; advogado. Lattes:* http://lattes.cnpq.br/6966299549833524. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-4089-6385. E-mail: ricardo_mom@hotmail.com.

2 *Mestranda pela Faculdade de Direito Milton Campos – FDMC/MG; advogada. Lattes:* http://lattes.cnpq.br/8068426106327542. E-mail: monica@carvalhofurtadoadv.com.br.

3 BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho* [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 maio 2025.

1 Introdução

É impossível tratar de questões relacionadas ao Direito do Trabalho e especialmente do trabalhador sem uma incursão na temática dos direitos humanos, uma vez que foi esse o primeiro ramo do Direito a elevar a preocupação com o ser humano ao patamar de Direito Internacional, ainda em 1919, no Tratado de Paz que pôs fim à Primeira Guerra Mundial (Brasil, 1920).

Conforme se pode verificar em vasta literatura de Direito do Trabalho, a Revolução Industrial na Inglaterra é o principal marco histórico do Direito do Trabalho como se conhece na atualidade, exatamente diante das figuras do trabalhador (proletariado) assalariado e da Indústria (empregador) (Delgado, 2019, p. 95; Martins, 2002, p. 35; Nascimento, 2009, p. 44).

Trata-se de um verdadeiro divisor de águas que impulsionou uma era de forte crescimento econômico das potências capitalistas, notadamente no Reino Unido, espalhando-se para Europa Ocidental e Norte dos Estados Unidos (Huberman, 1986).

Nesse período, verifica-se uma alteração profunda das condições de vida do trabalhador, que passa a ter o deslocamento rural-urbano com novas habitações precárias e desumanas. As condições de trabalho eram precárias, de modo que homens, mulheres e crianças eram submetidos às mesmas jornadas de trabalho, em condições insalubres com salários irrisórios, o que inviabilizava o sustento das famílias. Não havia qualquer regulamentação do trabalho, e a mão de obra infantil era utilizada indiscriminadamente, sendo as crinças cada vez mais jovens.

A situação precária dos trabalhadores, os ambientes hostis – tanto no "chão de fábrica" quanto nas cidades e em suas residências – culminaram na união e a aproximação da classe, de modo que o proletariado passou a se organizar para cobrar melhores condições de trabalho[4] (Engels, 2010, p. 160-161).

---

4 "Se por um lado a concentração da população é favorável e estimulante para as classes proprietárias, por outro torna ainda mais rápido o desenvolvimento dos operários. Os trabalhadores começam a sentir-se, em sua totalidade, como uma classe; descobrem que, fracos individualmente, unidos constituem uma força; o terreno é propício para sua autonomização em face da burguesia, para a formação de concepções próprias dos operários e adequadas à sua posição no mundo; eles começam a dar-se conta de que são oprimidos e adquirem importância política e social. As grandes cidades são berço do movimento operário: foi nelas que, pela primeira vez, os operários começaram a refletir sobre suas condições e a lutar; foi nelas que, pela primeira vez, manifestou-se o contraste entre proletariado e burguesia; nelas surgiram as associações operárias, o cartismo e o socialismo. As grandes cidades deram forma aguda à doença do corpo social que, no campo, apresentava-se cronicamente – e, desse modo, revelaram com clareza, simultaneamente, sua natureza e a maneira correta de superá-la. Sem as grandes cidades e seu influxo estimulante para o desenvolvimento da inteligência pública, os operários ainda estariam longe do ponto em que se encontram hoje. Nas grandes cidades foram destruídos os últimos vestígios das relações patriarcais entre os operários e seus patrões, processo que a grande indústria, multiplicando os operários sujeitados por um só burguês, levou à culminação".

O *Peel's Act* foi uma das primeiras leis que visavam à regularização do trabalho e, em 1802, passou a vedar o trabalho noturno para crianças e estabelecer para elas a jornada máxima de trabalho de 12 horas. O direito à livre associação sindical (ou ao menos a descriminalização) foi gradualmente sendo implementado: 1869, na Alemanha; 1874, na Dinamarca; 1884, na França; 1887, na Espanha e em Portugal; 1889, na Itália; 1898, na Bélgica. Conforme se observa, a própria história chancelou a necessidade de conceituação e observância dos direitos fundamentais e direitos humanos.

Pode-se dizer que os direitos humanos são aqueles inerentes a todos os seres humanos, independentemente da raça, etnia, sexo, religião ou nacionalidade. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos chancelou 30 artigos no intuito de "promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla" (Organização das Nações Unidas, 1948).

Dentre os artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, destacam-se o direito à liberdade (de si e de expressão), à vida, à segurança pessoal, à nacionalidade, à propriedade e à igualdade. O artigo 23 da referida Declaração dispõe que todo o ser humano tem direito ao trabalho de forma livre, à proteção contra o desemprego, ao salário justo, à existência digna, além do direito à livre associação (Organização das Nações Unidas, 1948).

Apesar do conceito de direitos humanos ser semelhante ao de direitos fundamentais, esses últimos são aqueles direitos consagrados e assegurados constitucionalmente por um Estado enquanto aqueles estão no âmbito internacional.

Nesse sentido, Enoque Ribeiro dos Santos[5] reafirma que os direitos humanos são tão intrínsecos ao ser humano que eles emergem do ato do seu nascimento, de forma que o Estado, ao positivá-los, os credencia como direitos fundamentais (Santos, 2008, p. 277-284).

Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet:

> Com efeito, em que pese os dois termos ("direitos humanos" e "direitos fundamentais") sejam comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira para a distinção é de que o termo "direitos fundamentais" se aplica aos direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de

5 "Direitos humanos são aqueles direitos que toda pessoa possui pelo simples fato de ter nascido nesta condição 'humana', configurando-se como gênero, enquanto direitos humanos fundamentais, ou simplesmente 'direitos fundamentais' seriam aqueles direitos, espécies do gênero direitos humanos, que em determinado momento histórico, político, cultural e social de um povo, este resolveu positivá-lo no ordenamento jurídico, sobretudo em sua Carta Magna, ou seja, na Constituição Federal".

> determinado Estado, ao passo que a expressão "direitos humanos" guarda em geral (e de modo apropriado, assim o pensamos) relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional) (Sartlet *in* Campilongo; Gonzaga; Freire, 2021).

Ou seja, para Sarlet, os direitos fundamentais seriam a expressão dos direitos humanos efetivamente reconhecidos por um Estado em seu ordenamento jurídico doméstico[6].

A natureza de direito humano e fundamental dos direitos ao trabalho e no trabalho é relevante marco teórico, motivo pelo qual importante ante o estudo dos impactos da tecnologia nas relações de trabalho sob a luz do direito constitucional e internacional e seus consectários.

2 Direito ao trabalho como direito humano

O Preâmbulo da Constituição Federal do Brasil de 1988 assim dispõe:

> Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (Brasil, 1988).

Ao longo do texto constitucional há diversas menções expressas sobre os direitos fundamentais, sendo o art. 1º aquele que efetivamente elenca os fundamentos da República Federativa do Brasil, quais sejam: soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa e o pluralismo político.

---

6 Cynthia Lessa da Costa traça uma valiosa crítica a esse posicionamento em sua obra "Elementos de Direito Constitucional do Trabalho", uma vez que não caberia ao Estado tutelar qual direito humano internacionalmente já chancelado seria ou não reconhecido como direito digno a ser domesticamente denominado direito fundamental (Costa, 2024. p. 77).

Já no art. 3º temos os objetivos fundamentais expressamente descritos: construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, bem como promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O art. 5º da Constituição Federal notoriamente abre o Título II dos direitos e garantias fundamentais, trazendo em seu ilustre *caput* que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade" (Brasil, 1988).

O Capítulo II do mesmo Título passa a discorrer sobre os direitos sociais, de forma que o art. 6º dispõe claramente o direito ao trabalho como direito fundamental, sendo complementado pelo art. 7º, que apresenta os direitos constitucionais dos trabalhadores.

Cynthia Lessa da Costa esclarece que os direitos trabalhistas são direitos sociais enquadrados como direitos fundamentais de segunda dimensão[7], e que se trata de direitos reconhecidamente essenciais desde a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1919.

> Pois bem, o Brasil é um membro fundador da OIT, o que o torna vinculado ao reconhecimento daqueles direitos como um mínimo para que a pessoa encontre em um "regime realmente humano" (termos utilizados pelo próprio texto do tratado) desde 1919 e, paralelamente, estabelece, como um dos princípios de suas relações internacionais, a "prevalência dos direitos humanos".
>
> No âmbito interno, o Estado brasileiro estabelece o valor social do trabalho como um dos seus fundamentos (art. 1º, IV), a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais como seus objetivos (art. 3º, I e III), afirma que os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem outros decorrentes de tratados internacionais de que o Brasil seja parte (art. 5º, § 2º) e, ainda, declina extenso rol de direitos trabalhistas sob o título "Dos direitos e das garantias fundamentais" (Título II, arts. 7º, 8º, 9º, 10 e 11).

7 A autora afirma que os direitos fundamentais podem ser separados em quatro dimensões: na primeira dimensão temos os direitos à liberdade individual (civis e políticos); na segunda dimensão encontramos os direitos sociais, culturais e econômicos, além dos direitos coletivos (aqui entram os direitos trabalhistas); já na terceira dimensão consagram-se os direitos à solidariedade e fraternidade; na última dimensão (quarta), tem-se o direito aos benefícios da globalização como o pluralismo, democracia, informação e tecnologia (Costa, 2024, p. 85-93).

> Está claro, assim, que o Brasil reconhece os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais (Costa, 2024, p. 117-118).

No trecho acima exarado pela autora, tem-se importante destaque apresentado sobre o Brasil ser de fato membro fundador da OIT, o que nos leva a discorrer sobre a relevância do direito internacional no âmbito do Direito do Trabalho e do próprio direito humano do trabalho.

No âmbito internacional, é de absoluta importância destacar a atuação da Organização das Nações Unidas (ONU) – o principal organismo internacional na promoção e proteção da paz internacional e dos direitos humanos – e da própria Organização Internacional do Trabalho (OIT). Os principais objetivos da ONU estão expressos no artigo 1º da Carta e, em resumo, visam a "manter a paz e a segurança internacional", "desenvolver relações amistosas entre as nações", "cooperação internacional" e "harmonizar a ação das nações" (Nações Unidas Brasil, 2017; Brasil, 2019).

O artigo 57 da Carta prevê a criação de agências especializadas que são organizações vinculadas à ONU mediante a elaboração de acordos internacionais e, dentre as inúmeras agências, faz-se necessário mencionar e explorar a OIT, que, curiosamente, é anterior à própria ONU como se passa a expor.

Do ponto de vista do Direito do Trabalho, o Tratado de Versalhes – assinado em 28 de junho de 1919, na França – veio marcar a história com a criação da OIT, com o reconhecimento do trabalho como direito fundamental, além de dispor sobre questões atinentes ao trabalho como: jornada, descanso semanal, isonomia salarial, proteção do trabalho do menor e da mulher e a própria sindicalização.

Resta claro, portanto, a importância da OIT para o Direito do Trabalho como um todo, sendo o Organismo Internacional norte para os Estados-membros e até mesmo para o mundo.

Fernanda Nigri Faria, em artigo intitulado "A importância da permeabilidade dos ordenamentos jurídicos e do controle de convencionalidade para a densificação e concretização da essência do Direito do Trabalho e dos direitos humanos", destaca a necessidade da utilização de todo o arcabouço legal para efetiva garantia dos direitos humanos à luz do Direito do Trabalho:

> Portanto, os operadores do Direito devem se acostumar a trabalhar com todas as normas disponíveis, indo além da aplicação de leis, decretos, portarias, e utilizando efetivamente a Constituição e as normas internacionais como normas jurídicas.

> Assim, é imprescindível conhecer as fontes normativas internacionais para premissas e critérios factíveis para definir qual deve ser o papel do Direito do Trabalho na contemporaneidade e no futuro, com vistas a buscar a efetividade dos direitos e traçar o caminho para o progresso socialmente sustentável, para a justiça social e para a democracia (Faria, 2019, p. 107).

Francisco Rezek esclarece que "Tratado é todo acordo formal concluído entre pessoas jurídicas de direito internacional público, e destinado a produzir efeitos jurídicos". No âmbito do Direito do Trabalho, importante marco histórico foi a Declaração de Filadélfia de 1944, que consolidou a OIT, fixando seus principais objetivos e instituindo princípios fundamentais do trabalho como a dignidade da pessoa humana e o trabalho decente (Rezek, 2011, p. 38).

Fernanda Nigri Faria destaca:

> A partir de 1948, passou a haver a consagração tanto regional quanto global dos direitos humanos, que se complementam em prol da proteção dos Direitos Humanos, pois houve a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH. Trata-se do documento mais importante sobre Direitos Humanos já produzido até hoje, constituindo marco histórico no processo de consolidação, afirmação e internacionalização dos direitos da "pessoa humana", e no qual consta que a liberdade, a igualdade e a fraternidade são o único meio de alcançar a justiça e a paz universais (Faria, 2019, p. 108).

O Pacto de São José da Costa Rica, celebrado em 22 de novembro de 1969, constituiu a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e, logo em seu artigo 1º, destaca o comprometimento dos Estados no respeito aos direitos e liberdades reconhecidos e, especialmente, a vedação de qualquer tipo de discriminação (Brasil, 1992).

Esse instrumento internacional vem elencar os direitos da pessoa, deixando expressos os direitos cíveis e políticos, dentre eles: o direito ao reconhecimento da personalidade jurídica; à vida; à integridade pessoal; à proibição da escravidão e servidão; à liberdade pessoal; às garantias judiciais; à legalidade; à indenização; à honra e dignidade; à liberdade de consciência, religiosa, de pensamento e de expressão; à nacionalidade; à propriedade; assim como outros.

Imperioso citar também o Protocolo de San Salvador assinado em 1988, e ratificado pelo Brasil em 1996, que expressamente define em seu artigo 6º que "toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa através do desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita" (Brasil, 1999).

A segunda parte do mesmo artigo visa a garantir que todos os Estados signatários se comprometem com a adoção de medidas de efetividade do Direito do Trabalho e do pleno emprego. A importância e a força dessa regulação são inquestionáveis, sendo lembrado por Fernanda Nigri Faria que as normas internacionais de direitos humanos possuem caráter vinculante e que "os tratados internacionais de direitos humanos estarão sujeitos à aplicação automática" (Faria, 2019, p. 115).

A autora, ao trabalhar o diálogo das fontes dos direitos nacional e internacional, reforça que a própria Constituição Federal de 1988 determina que as previsões contidas no texto constitucional não excluem aquelas advindas de tratados internacionais em que o Brasil seja signatário e conclui: "Assim, a aplicação do conteúdo de um tratado é a aplicação da própria Constituição", reconhecido como "bloco de constitucionalidade" (Faria, 2019, p. 115).

Em 1999, a OIT conceituou trabalho decente como aquele "adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna". O próprio conceito é a construção e evolução dos direitos humanos e fundamentais agora à luz do Direito do Trabalho e do trabalhador.

Luiz Antônio da Silva Bittencourt, Ana Paula Silva Campos Miskulin e Deilton Ribeiro Brasil (2019, p. 408) já trazem a análise sob o aspecto atual:

> Num mundo globalizado, com avanços tecnológicos e no auge da 3ª revolução tecnológica, a OIT apresentou uma preocupação com a necessidade do diálogo entre os envolvidos no mundo do trabalho, para que haja constantemente políticas de formação.

Atualmente, muito se discute no âmbito internacional sobre a Agenda 2030, que, em resumo, é o resultado do processo de reuniões e discussões internacionais que teve início em 1992 na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO-92), oportunidade em que o primeiro projeto referente ao tema nasceu sob a nomenclatura da Agenda 21.

O compromisso da Agenda 2030 foi firmado em Nova Iorque pelos países-membros da ONU sob a tutela de 17 objetivos de desenvolvimento sustentável – os agora conhecidos ODS – no intuito de gerar verdadeiro compromisso mundial contra a pobreza, proteção do planeta, das pessoas e em busca da paz entre os povos.

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8, definido pela Agenda 2030, busca a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos (Organização das Nações Unidas, 2015).

Aliás, o próprio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região vem demonstrando a relevância do compromisso assumido pelo Brasil através da Agenda 2030, utilizando-o como parâmetro em seus julgados[8], o que demonstra o efeito prático das medidas.

O que se observa é a preocupação mundial – ratificada pelo Brasil – com a garantia de crescimento econômico de forma a não violar direitos básicos dos trabalhadores, exigindo a igualdade de gêneros, segurança e saúde, proteção das crianças e adolescentes, amparo aos deficientes com inclusão segura no mercado de trabalho, erradicação de trabalho forçado, escravo e tráfico de pessoas.

Retomando o aspecto das normas internas, a Constituição Federal, em seu art. 170, prevê o princípio da função social da propriedade, direcionando a economia para a busca do pleno emprego e reconhecendo a importância do trabalho como um dos pilares essenciais para o desenvolvimento econômico e social (Brasil, 1988).

O conceito de pleno emprego reflete a intenção do Estado de garantir a todos os cidadãos a oportunidade de uma ocupação que permita sua sobrevivência com dignidade, alinhada aos direitos fundamentais e à construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A Constituição Federal traça um caminho claro, estabelecendo diretrizes para a criação de políticas públicas focadas na geração de empregos, especialmente em um cenário em que o desemprego e a precarização das condições de trabalho continuam sendo desafios persistentes.

No entanto, a garantia constitucional do pleno emprego não se resume à criação de vagas no mercado de trabalho, mas envolve também a proteção dos direitos dos trabalhadores e a busca por condições de trabalho adequadas. Isso se materializa em normas que garantam direitos como a limitação da jornada de trabalho, o salário mínimo, a seguridade social e a não discriminação, fundamentais para uma inclusão laboral efetiva e em condições laborais que respeitem o princípio da dignidade humana, consagrado constitucionalmente (Alvarenga, 2020, p. 49).

Com o avanço da automação e das novas tecnologias, passa-se a analisar a capacidade e possibilidade efetiva de o Estado garantir a proteção do direito ao trabalho (e ao trabalho digno) em um notório cenário de transformações no mercado de trabalho.

A introdução de sistemas automatizados e inteligência artificial tem o potencial de substituir postos de trabalho tradicionais, afetando principalmente setores de atividades repetitivas e de baixa complexidade. Nesse contexto,

8 MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho – TRT da 3ª Região; PJe: 0010307-81.2022.5.03.0018 (ROT). Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora/Redatora Paula Oliveira Cantelli. Disponibilização: 20/04/2023, *DEJT/TRT3*/Cad.Jud., p. 1277.

o papel do Estado se torna ainda mais relevante, não apenas para mitigar os impactos do desemprego tecnológico, mas também para desenvolver políticas públicas que promovam a adaptação da força de trabalho às novas exigências do mercado, como a requalificação profissional e a educação continuada.

A Constituição Federal do Brasil, ao garantir o direito ao trabalho, implica que a transição para um cenário de maior automação deve ser acompanhada de medidas que assegurem a manutenção do emprego ou a criação de novas oportunidades laborais no intuito de evitar o desemprego tecnológico.

A proteção constitucional não visa, de forma alguma, ao banimento ou resistência à inovação tecnológica, mas impõe ao Estado se adaptar às novas realidades de forma adequada. Isso implica a necessidade de revisão das políticas trabalhistas, com a criação de normas que protejam os trabalhadores impactados pela automação, ao mesmo tempo em que se promova a inovação e o desenvolvimento econômico.

Distinção importante é a proteção do trabalhador em face da automação e não da inovação tecnológica. Nesse sentido é o voto da ministra Cármen Lúcia nos autos do Mandado de Injunção nº 618-MG, que afirma, categoricamente, 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". A ministra destaca que "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, STF, 2014).

Portanto, especialmente considerando que a própria Constituição prevê em seu art. 218 que o Estado promoverá e incentivará o "desenvolvimento científico, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica e a inovação" e "a formação e o fortalecimento da inovação nas empresas, bem como nos demais entes, públicos ou privados, a constituição e a manutenção de parques e polos tecnológicos e de demais ambientes promotores da inovação, a atuação dos inventores independentes e a criação, absorção, difusão e transferência de tecnologia", inquestionável a necessidade do debate da inserção da IA nas relações de trabalho e seus impactos (Brasil, 1988).

2.1 Direito a condições dignas de trabalho como direito humano

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, em artigo em coautoria com Lara Parreira B. M. de Oliveira, reforça a relevância da discussão sobre a dignidade da pessoa humana e o trabalho digno como direito humano, esclarecendo sobre a intangibilidade da dignidade da pessoa humana e a necessidade do seu reconhecimento socialmente (Peduzzi; Oliveira, 2020, p. 76).

E, nesse sentido, as autoras concluem que é exatamente em razão dessa definição que se verifica a importância da positivação da dignidade da pessoa humana como direito fundamental na Constituição Federal, pois "o constitucionalismo alça a dignidade da pessoa humana ao patamar de direito fundamental a ser reconhecido e efetivado por meio da cidadania" e "materializa-se por meio da atribuição de direitos ao indivíduo através da ordem constitucional" (Peduzzi; Oliveira, 2020, p. 75).

Conforme amplamente explorado no tópico anterior, a Constituição Federal brasileira é expressa ao indicar o trabalho digno e decente como direito e garantia fundamental da pessoa humana, previstos nos arts. 6º e 170 da Carta Magna (Brasil, 1988).

O trabalho digno e decente é aquele cujos direitos mínimos e constitucionalmente previstos são observados e garantidos, de forma que é de fácil interpretação concluir que, a título de exemplo, não é digno o trabalho infantil, o trabalho sem a preservação da saúde, da vida, sem liberdade, em inobservância aos limites de jornada, sem remuneração justa.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, em estudo publicado na obra coletiva "Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: Principiologia, Dimensões e Interfaces no Estado Democrático de Direito", apresentam uma reflexão da multidimensionalidade do princípio da dignidade da pessoa humana:

> No título VII, que trata da "Ordem Econômica e Financeira", ao fixar os "Princípios Gerais da Atividade Econômica", o art. 170 também se reporta à dignidade do ser humano ("A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e da livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social...").
>
> A dignidade da pessoa humana passa a ser, portanto, pela Constituição, fundamento da vida no país, princípio jurídico inspirador e normativo, e ainda, objetivo de toda a ordem econômica.
>
> Finalmente, ao tratar da "Ordem Social", o Texto Máximo de 1988 afirma uma das dimensões essenciais da dignidade da pessoa humana a sua dimensão social ("Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais").
>
> A Constituição brasileira, como visto, incorporou o princípio da dignidade humana em seu núcleo, e fez de maneira absolutamente atual. Conferiu-lhe *status* multifuncional, mas combinando unitariamente todas as funções: funda-

> mento, princípio e objetivo. Assegurou-lhe abrangência a toda a ordem jurídica e todas as relações sociais. Garantiu-lhe amplitude de conceito, de modo a ultrapassar sua visão estritamente individualista em favor de uma dimensão social e comunitária de afirmação da dignidade humana (Delgado; Delgado, 2020, p. 37).

Para os autores, deve-se interpretar a dignidade da pessoa humana não apenas como um conceito individual, mas que, conforme amparado pelo próprio texto constitucional, é violada caso privada no aspecto social e de interação e integração com a sociedade.

Nesse mesmo sentido, Ana Cláudia Nascimento Gomes afirma que o trabalho é "instrumento de evolução social" e edifica a sociedade, a República e o homem, ser destinatário final do direito constitucional ao trabalho digno (Gomes, 2020, p. 94).

3 As revoluções tecnológicas e as fases do capitalismo

As revoluções tecnológicas desempenharam um papel crucial na transformação das sociedades e na evolução do capitalismo. Desde a primeira revolução industrial, que começou na Inglaterra no final do século XVIII, até a atual quarta revolução industrial, cada fase trouxe mudanças significativas na produção, no trabalho e na estrutura social. Segundo Schumpeter (1988), a inovação tecnológica impulsiona o desenvolvimento econômico, promovendo ciclos de "destruição criativa" que reconfiguram o sistema capitalista.

A primeira revolução industrial (séculos XVIII e XIX) é notória pela transição de uma economia agrária e artesanal para a industrial e mecanizada, com o ingresso de máquinas a vapor e expansão das fábricas, gerando inquestionável e significativo impacto e ascensão da produtividade. Ao final do século XIX, com a segunda revolução, passa-se a observar o impulsionamento econômico através das inovações da eletricidade e a produção massificada (modelo fordista).

Ricardo Antunes relembra o contexto histórico relevante com os reflexos na saúde do trabalhador, que era impactado com adoecimento e acidentes que culminavam, muitas vezes, em falecimento do obreiro (Antunes, 2020, p. 143).

Na metade do século XX, tem-se a revolução digital – terceira –, que é caracterizada pelo advento dos computadores e da própria internet, além de iniciar-se o período da globalização e automação.

A partir da década de 1970, uma nova fase do capitalismo se configurou, marcada pela globalização e pela crescente ênfase na flexibilidade do mercado

de trabalho. Este período foi caracterizado pela transição para o capitalismo neoliberal, com a implementação de políticas de desregulamentação, privatização e diminuição do papel do Estado na economia. As empresas passaram a adotar formas mais eficientes e flexíveis de organização do trabalho, utilizando novas tecnologias e práticas como a terceirização e a flexibilização das relações de trabalho.

De acordo com Harvey, o neoliberalismo veio como uma resposta contrária ao keynesianismo, cuja política se baseava na intervenção estatal na economia, de modo a promover a liberdade, empreendedorismo, livre mercado, livre comércio e o bem-estar social através dessa nova forma de mercado (Harvey, 2018, p. 6-11).

Com a inteligência artificial e as alterações advindas da tecnologia atual, vivemos a quarta revolução industrial, que altera de forma substancial a forma como os seres humanos vivem, se comunicam, trabalham, tudo com manifesto impacto na economia global.

Sobre a mais nova Revolução, Antunes traça a seguinte comparação histórica:

> Sua denominação, *Indústria 4.0*, estampa, segundo seus formuladores, uma nova fase da automação industrial, que se diferencia da Revolução Industrial do século XVIII, do salto dado pela indústria automotiva do século XX e também da reestruturação produtiva que se desenvolveu a partir da década de 1970. A essas três fases anteriores sucederá uma nova, que consolidará, sempre segundo a propositura empresarial, a hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, com os celulares, *tablets*, *smartphones* e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI (Antunes, 2020, p. 40).

Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, em coautoria com Renata Queiroz Dutra, discorre sobre o tema destacando as características dessa nova revolução industrial, os novos atores (nanotecnologia, internet, inteligência artificial, dentre outros), bem como a impressionante celeridade e ritmo de suas aplicações (Mello Filho; Dutra, 2020, p. 95).

Nesse contexto percebe-se a relevância da discussão ora tratada que se renova ao longo dos anos, mas, evidentemente, diante das peculiaridades de cada período histórico, de cada geração, do aperfeiçoamento dos materiais/máquinas disponíveis e, nas últimas revoluções, da tecnologia com seus efeitos nas relações de trabalho.

3.1 As revoluções tecnológicas e as dimensões dos direitos fundamentais

Paulo Bonavides ensina que, após a Revolução Francesa, em que se resumiam os princípios norteadores dos direitos fundamentais notoriamente pela liberdade, igualdade e fraternidade, "os direitos fundamentais passaram na ordem institucional a manifestar-se em três gerações sucessivas" (Bonavides, 2010, p. 563).

Exprimem-se como direitos de primeira geração aqueles referentes à liberdade e, de acordo com Bonavides, "têm por titular o indivíduo, são oponíveis ao Estado, traduzem-se como faculdade ou atributos da pessoa e ostentam uma subjetividade que é seu traço mais característico; enfim são direitos de resistência ou de oposição perante o Estado" (Bonavides, 2010, p. 563).

Já os direitos fundamentais de segunda geração são os direitos "sociais, culturais e econômicos, bem como os direitos coletivos ou de coletividade, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado social" (Bonavides, 2010, p. 564).

Quanto aos direitos de segunda geração, em sua obra, Bonavides perpassa as dificuldades no reconhecimento da importância desses direitos, a crise em sua aplicabilidade, mas justifica também sua relevância histórica uma vez que abriam as portas para a valorização das garantias institucionais:

> Os direitos sociais fizeram nascer a consciência de que tão importante quanto salvaguardar o indivíduo, conforme ocorreria na concepção clássica dos direitos da liberdade, era proteger a instituição, uma realidade social muito mais rica e aberta à participação criativa e à valoração da personalidade que o quadro tradicional da solidão individualista, em que se formara o culto liberal do homem abstrato e insulado, sem a densidade dos valores existenciais, aqueles que unicamente o social proporciona em toda plenitude (Bonavides, 2010, p. 565).

Por direitos fundamentais de terceira geração, o mesmo doutrinador os nomeia como "direitos da fraternidade", apontando o entendimento de Karel Vasak, que os enumera como os direitos ao desenvolvimento, paz, meio ambiente, propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e comunicação (Bonavides, 2010, p. 569).

Com o caminhar dos anos, décadas e séculos, das novas realidades nascem novos direitos fundamentais da quarta geração inerentes ao cenário da sociedade moderna e da globalização. Assim explica Bonavides:

> São direitos da quarta geração o direito à democracia, o direito à informação e o direito ao pluralismo. Deles

> depende a concretização da sociedade aberta do futuro, em sua dimensão de máxima universalidade, para a qual parece o mundo inclinar-se no plano de todas as relações de convivência (Bonavides, 2010, p. 571).

Finalmente, o direito à paz hoje é elencado como direito de quinta geração que, conforme reflexões de Bonavides: "não resultou fácil reconhecer, admitir e proclamar a natureza jurídica da paz, em sede teórica, como conceito definido, autônomo, infenso a objeções porventura levantadas" (Bonavides, 2010, p. 581).

Não é difícil perceber a relevância da elevação da paz como direito fundamental, uma vez que é imensurável a convivência harmoniosa entre as pessoas e os povos, a sensação de segurança, estabilidade e o efetivo bem-estar do ser humano. À luz da globalização, dos avanços e inovações tecnológicas, a paz é elemento essencial a garantir a cooperação internacional, o desenvolvimento sustentável e o respeito aos direitos humanos.

Byung-Chul Han, autor referência em filosofia contemporânea, descreve em sua obra "Sociedade do Cansaço" que "cada época possui suas enfermidades fundamentais", de modo que, independentemente do período em que se travem discussões acerca do bem-estar do ser humano, os direitos humanos e fundamentais são pontos norteadores para a resolução do tema (Han, 2015, p. 7).

Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira analisa as revoluções históricas, em especial a quarta revolução industrial, à luz dos direitos fundamentais e do trabalho digno do ser humano, relembrando que, assim como em todas as anteriores, o momento atual é de "predição", mas destaca também que os impactos não são apenas tecnológicos, afetam a sociedade, a economia e a política (Pereira, 2020, p. 118-119).

A conclusão do ministro no estudo supracitado é exatamente no sentido de que o trabalho dignifica o homem e que a nova revolução a qual nos deparamos não pode atropelar os conceitos básicos do trabalho digno e os direitos fundamentais que foram conquistados ao longo de duros anos de luta:

> O homem precisa de sonhos, precisa sentir-se seguro, com trabalho que lhe garanta a subsistência de forma digna. Mão pode permitir que os sonhos sejam programados por algoritmos e que o trabalhador qualifique-se por códigos de barras, sequioso de um exoesqueleto que o equipare a androides.
>
> [...]
>
> Dentro do espectro da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, pilares da República, ainda que soe redundante, não é admissível abandonar-se a figura do trabalho digno como sustentáculo de uma sociedade

> equilibrada e, sob todos os aspectos, justa e segura. Com responsabilidade, sensibilidade e, sobretudo, respeito aos valores que sustentam a República brasileira, conforme inscrito na Constituição Federal, impor-se-á extensa revisão das normas de Direito do Trabalho, com resguardo de seus princípios fundamentais e garantias suficientes para os trabalhadores. O universo refeito deve contemplar proteção ampla, sem exclusões, remodelando os mecanismos existentes, recusada a ideia simplista do fim do trabalho (Pereira, 2020, p. 124-125).

Percebe-se, portanto, o desenvolvimento dos direitos fundamentais no decorrer das diferentes gerações, destacando como as revoluções tanto sociais quanto tecnológicas moldaram e ampliaram esses direitos – especificamente em se tratando da quarta revolução industrial, objeto do trabalho.

Nesse contexto, é fundamental reconhecer que, apesar dos avanços tecnológicos e das mudanças na sociedade, o trabalho digno permanece como pilar essencial da dignidade da pessoa humana e da justiça social, de modo que se garanta que essas inovações não atropelem direitos conquistados, mas os integrem de forma responsável.

4 O advento da inteligência artificial e seu impacto no mundo do trabalho

As revoluções tecnológicas mais recentes, principalmente a revolução digital, trouxeram novos desafios, especialmente para o Direito do Trabalho. A digitalização e a automação estão mudando as formas de produção e, consequentemente, as relações de trabalho. A ascensão das plataformas digitais, como Uber, iFood e outras, criou um novo modelo de trabalho conhecido como *gig economy*, em que os trabalhadores se consideram prestadores autônomos de serviços, sem a proteção jurídica e social dos contratos tradicionais[9] (Han, 2015, p. 17).

O trabalho remoto também se intensificou, especialmente durante a pandemia da covid-19, expondo as fragilidades das normas trabalhistas em relação ao uso de tecnologias e à organização do trabalho a distância. Além disso, a inteligência artificial e a automação de tarefas operacionais estão substituindo trabalhadores em várias funções – gerando exatamente o debate do presente

9 Byung-Chul Han esclarece que a sociedade do século XXI não seria mais a "sociedade disciplinar de Foucault", denominando-a como a "sociedade de desempenho". Em sua obra "Sociedade do Cansaço", o autor analisa de forma crítica essa nova forma de trabalho em que o trabalhador atuaria tanto como "explorador" como "explorado", afirmando que "essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade". O autor descreve: "Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal".

estudo sobre o futuro do emprego e se há necessidade de reformulação das políticas trabalhistas para garantir proteção social em uma economia cada vez mais digitalizada, bem como da proteção ao trabalho digno.

Nos dias de hoje vem sendo largamente discutida a utilização da inteligência artificial para, através de algoritmos, categorizar candidatos em processos seletivos de vagas de emprego, em manifesto impacto tanto na pré-contratação quanto na própria contratação do indivíduo.

Para melhor compreensão do tema, Laura Schertel Mendes e Marcela Mattiuzzo definem que "um algoritmo é comumente descrito como um conjunto de instruções, organizadas de forma sequencial, que determina como algo deve ser feito", mas esclarecem que há manifesta diferença entre os algoritmos comuns e aqueles que estão inseridos em computadores.

> Computadores, diferentemente de seres humanos, não compreendem o significado de termos como "suficiente", "quase", "ruim" ou qualquer outra palavra que implique em uma avaliação subjetiva do mundo ao seu redor. É por essa razão que um algoritmo que determine que um celular reduza a luz de sua tela sempre que "quase não haja mais bateria" é inútil. Um computador é capaz de interpretar porcentagens, mas não de determinar o que "quase sem bateria" significa, a não ser que alguém explicite como fazê-lo (Mendes, Mattiuzzo, 2019, p. 42).

Nesse sentido, as autoras pontuam que "um dos objetivos fundamentais dos algoritmos é fazer previsões utilizando probabilidades" e que, "embora algoritmos não possam fornecer respostas precisas a todas as questões, eles podem analisar os dados fornecidos (*inputs*) e oferecer 'palpites' coerentes".

Diante dessas considerações, verifica-se que é manifestamente possível – e em casos concretos[10] já constatada – a utilização de algoritmos para a utilização de dados pessoais para fins de perfilização de indivíduos no intuito classificatório em seleções de emprego. A perfilização permite que, apenas através de dados inseridos em sistema automatizado, indivíduos sejam excluídos ou até mesmo favorecidos em determinadas situações.

Rodrigo Coimbra Santos e Vivian Maria Caxambu Graminho (2024) exemplificam a discriminação algorítmica no artigo intitulado "Discriminação

10 Um exemplo notório é o "Caso Amazon", no qual ficou constatado que o algoritmo desenvolvido para fins de recrutamento e seleção de trabalhadores passou a indicar favorecimento de candidatos do sexo masculino em detrimento dos demais (DASTIN, Jeffrey. Insight – Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters***,** October 10, 2018. Disponível em: https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/. Acesso em: 14 jan. 2025).

algorítmica nas relações de trabalho e princípios da Lei Geral de Proteção de Dados".

> Dentre os exemplos de discriminação algorítmica que causam danos aos trabalhadores, David Sumpter (2019) demonstra que os algoritmos dos *sites* de busca de empregos nos EUA favorecem os homens, ao direcionar anúncios de empregos com salários a partir de US$ 200 mil por ano, para cargos executivos, ao passo que para as mulheres são direcionados anúncios genéricos, com salários mais baixos. Cathy O'Neil (2020) em seu livro "Algoritmos de Destruição em Massa" cita como exemplo o caso do jovem Kyle Behm, que deixou de ser chamado para uma entrevista, pois foi barrado por um teste de personalidade automatizado, considerado mau previsor de *performance* no trabalho. Talvez o caso mais paradigmático de discriminação algorítmica nas relações laborais seja o da empresa Amazon, que em 2014 passou a utilizar um sistema de inteligência artificial para revisar e selecionar currículos, o qual discriminava mulheres. Segundo a empresa, o *software* alimentado com os currículos dos últimos 10 anos (em sua maioria de homens) aprendeu que era preferível selecionar pessoas do gênero masculino, penalizando os currículos do gênero feminino (Dastin, 2018).

É essencial que as empresas adotem uma abordagem ética e cuidadosa ao implementar essas tecnologias, de forma a analisar criticamente os dados usados para treinar os algoritmos já que, conforme exemplificado, dados tendenciosos podem perpetuar discriminações históricas e injustas. Além disso, a transparência nos critérios de seleção e nas decisões automatizadas deve ser tratada como prioridade, permitindo que os indivíduos entendam como suas informações estão sendo usadas e garantindo que possam contestar decisões que considerem injustas.

A supervisão humana pode ser um elemento eficaz na aplicação de sistemas algorítmicos no intuito de servir como um mecanismo de controle para mitigar os riscos de discriminação, valorizando a diversidade e a inclusão.

No que tange à utilização da tecnologia como ferramenta de monitoramento do ambiente laboral e dos próprios obreiros, Larissa Matos explica que, embora verifique benefícios como a "intensificação do ritmo de trabalho", pode gerar uma vigilância excessiva ultrapassando a seara profissional do empregado (Matos, 2024, p. 72-73).

A autora então apresenta críticas sobre interface com os cuidados com a não violação de direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana:

> Dessa forma, defendo há algum tempo que o monitoramento deve ser regido por uma série de garantias fundamentais, a fim de resguardar os direitos e a dignidade dos trabalhadores envolvidos.
>
> Trata-se de garantias que não apenas asseguram a conformidade com o ordenamento jurídico, mas também promovem um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.
>
> [...]
>
> Ademais, é indispensável que o monitoramento seja realizado de forma não intrusiva e que respeite os direitos fundamentais dos trabalhadores, como a dignidade da pessoa humana, o direito à privacidade, à liberdade de expressão e a não discriminação. Isso implica utilizar tecnologias confiáveis e seguras, que não comprometam a saúde ou a vida dos trabalhadores, e em garantir a confidencialidade das informações coletadas.
>
> E, ainda, defendo que o monitoramento deve promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo, que respeite plenamente os direitos e a dignidade dos trabalhadores envolvidos. Qualquer medida adotada nesse sentido deve ser pautada pelos princípios da proporcionalidade, necessidade e transparência, assegurando que a tecnologia sirva como uma ferramenta para o bem-estar humano, e não como uma ameaça à sua dignidade e liberdade (Matos, 2024, p. 74-75).

Sob esse aspecto, a utilização correta e adequada da tecnologia é imprescindível, sob pena de violação à liberdade cognitiva do trabalhador que também perpassa como direito intrínseco à sua dignidade e, portanto, assegurado constitucionalmente.

Aliás, a constante vigilância pode criar riscos ocupacionais à saúde mental do trabalhador de forma que a tecnologia aplicada de forma invasiva poderia gerar um senso de ausência de desconexão, violabilidade de privacidade e desprovimento de autonomia e individualidade.

Quanto à preocupação destacada pela autora Larissa Matos sobre o monitoramento dos trabalhadores e, em especial, sobre a detecção de previsibilidade de comportamentos da pessoa insatisfeita no trabalho em razão do ambiente, ou em busca de reconhecimento salarial ou recolocação, coloca-se uma consideração: a empresa que está atenta ao seu empregado e se antecipa a esses movimentos não estaria, na realidade, visando a exatamente garantir um ambiente de trabalho mais sadio? Não estaria prezando pela saúde e dignidade do trabalhador? (Matos, 2024).

A situação de desconforto no ambiente laboral é, notoriamente, desgastante ao obreiro e, uma vez antecipada e sanada pelo empregador, não seria um movimento em favor da higiene e segurança do trabalho e, por consequência, absolutamente alinhado com os princípios constitucionais do direito ao trabalho e da dignidade da pessoa humana e do trabalho digno?

Além disso, o uso de inteligência artificial e algoritmos no ambiente de trabalho inquestionavelmente possui grande potencial para melhorar processos, aumentar a eficiência e proteger os trabalhadores, principalmente no que tange à saúde, segurança e higidez do trabalho.

Os benefícios da utilização da IA nas relações laborais também são constatados na atenuação de riscos laborais, através da substituição do homem pela máquina em funções de risco acentuado, para a previsibilidade e avaliação com alertas de segurança de situações alarmantes, e diminuição de acidentes de trabalho (Matos, 2024, p. 75).

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Lara Parreira B. M. de Oliveira, em artigo sobre labor em plataformas virtuais, apresentam diversos contrapontos positivos relacionados à utilização da tecnologia nas relações de trabalho:

> Outra questão é que o trabalho via plataforma virtual gera uma flexibilidade em relação à jornada.
>
> O trabalhador não possui jornada definida, tampouco previsão que o ajude a organizar seu tempo de serviço, de forma que acaba por não separar seus horários de lazer e de dedicação à vida privada do tempo de trabalho, ficando 24 horas por dia disponível para a plataforma virtual, se assim o desejar.
>
> Por outro lado, há aqueles que defendem que essa maior flexibilidade permite uma maior disponibilidade para atender às demandas pessoais e familiares do trabalhador e teria, por isso, um aspecto positivo, na medida em que permite que disponha de seu tempo e o organize como lhe aprouver.
>
> [...]
>
> Um aspecto considerado positivo no uso das plataformas virtuais é a possibilidade de levar oportunidades de emprego a pessoas pobres e em situações de vulnerabilidade em razão do baixo custo operacional.
>
> [...]
>
> Dentre as vantagens que podem ser elencadas, encontramos o maior acesso à oferta de trabalho remunerado. Isso porque o trabalhador tem, através da plataforma virtual, contato com uma diversidade de demandas por seu serviço,

> sem o ônus de ter que passar por diversas entrevistas ou mesmo distribuir seu currículo em vários estabelecimentos empresariais.
>
> Outro benefício do trabalho via plataforma virtual é a possibilidade de maior remuneração, uma vez que permite ao trabalhador gerenciar o volume de produção a que deseja se submeter para assim aumentar sua renda.
>
> Além disso, a forma com que o trabalho é organizado via plataformas virtuais permite que o trabalhador tenha maior autonomia para recursar um serviço específico, uma vez que está ausente a subordinação jurídica em relação ao processo produtivo. Ou seja, o trabalhador tem liberdade para não se submeter a todo tipo de demanda que surge, podendo escolher em quais demandas deseja investir seu tempo e suas habilidades e quais serviços deseja realizar (Peduzzi; Oliveira, 2020, p. 83-85).

Quanto à gestão do próprio tempo, vivemos uma era em que notoriamente "tempo" é moeda valiosa, sendo inclusive objeto de teoria no direito do consumidor denominada "teoria do desvio produtivo do consumidor"[11] (Dessaune, 2019, p. 30-31).

Não há valor mais elevado, nobre e digno do que aquele que é conferido ao trabalhador que dispõe de autonomia para gerir seu próprio tempo e reflete a condição de maior liberdade e dignidade no âmbito das relações laborais, contribuindo para o reconhecimento do trabalhador como sujeito de direitos e autonomia.

Por outro lado, é importante também enfrentar os receios dos estudiosos que vão desde a precarização e perda dos postos de trabalho, criação de máquinas informatizadas, programadas com algoritmos de IA, conectadas a um

11 "Em suma, na sociedade contemporânea todo fornecedor tem a grande missão implícita de liberar o tempo e as competências do consumidor, dando-lhe, por intermédio de produtos e serviços de qualidade, condições de se dedicar àquelas atividades que, a seu juízo, conduzam à realização pessoal e à conquista da felicidade. Caso o fornecedor, inversamente, descumpra sua missão e a lei forneça ao consumidor um produto ou serviço defeituoso (ou empregue uma prática abusiva no mercado), se esquive de resolver tal problema de consumo que criou e assim gere um evento de desvio produtivo do consumidor, deve ser civilmente responsabilizado a indenizar o dano existencial que causou, independentemente da existência de culpa, tanto para compensar o consumidor prejudicado quanto para prevenir a reiteração dessa conduta lesiva. Afinal, enfatize-se, o tempo é o suporte implícito da vida, que dura certo tempo e nele se desenvolve, e a vida constitui-se das próprias atividades existenciais que nela se sucedem. Esse tempo vital tem valor inestimável, visto que é um bem econômico escasso que não pode ser acumulado nem recuperado ao longo da vida. Por sua vez, as atividades existenciais não admitem adiamentos nem supressões indesejados, uma vez que são interesses suscetíveis de prejuízo inevitável quando deslocados no tempo. No Brasil, a expectativa de vida ao se nascer no ano de 2015 era de 75,5 anos. Significa dizer que o maior, o mais valioso e o verdadeiro capital de toda pessoa, que por meio de escolhas livres e voluntárias pode ser convertido em outros bens materiais e imateriais, são esses 75,5 anos, 27.557 dias ou 661.380 horas de vida do brasileiro".

amplo banco de dados (*big data*) que passam a ter a capacidade de "aprender" e, com isso, serem priorizadas como "força de trabalho" em detrimento da pessoa humana, bem como a verdadeira e gradual substituição do trabalho humano – tornando-o inútil ou irrelevante.

Não se pode olvidar que a dignidade do ser humano também é alcançada através do trabalho digno, do senso de pertencimento e colaboração com a sociedade, de modo que o esvaziamento das atribuições do ser humano como trabalhador – culminando muitas vezes em ócio forçado – gera, conforme larga jurisprudência, o dano existencial indenizável[12].

Marcello de Souza, doutor em psicologia social, esclarece que a "ociofobia" é o termo médico utilizado para indicar a "aversão intensa e patológica ao ócio" e que "está entre um dos maiores motivadores para transtornos e doenças mentais" nos dias de hoje (Souza, 2024).

O autor elucida e descreve as consequências do ócio para o ser humano, que vão desde o tratamento medicinal em razão do adoecimento mental até a utilização de drogas lícitas como o álcool, como as ilícitas na tentativa de contornar a ansiedade e a depressão.

Nesse ponto específico, destaca-se a verdadeira complexidade da psique humana, de forma que o ócio também é vetor para a redução da criatividade e da própria motivação do indivíduo.

De suma relevância frisar, no entanto, que a inteligência artificial vem sendo utilizada de forma a majorar a eficiência e a *performance* dos indivíduos e empregados, reduzindo a realização de tarefas burocráticas, gerando atividades mais criativas e desafiadoras, diminuindo os postos de trabalho precários e sem

12 "ASSÉDIO MORAL. ÓCIO FORÇADO. CONFIGURAÇÃO. A sujeição da trabalhadora a ócio forçado é ato ilícito que enseja reparação por danos morais, sendo indubitável que o tratamento dispensado à Reclamante ofendeu sua honra e a dignidade, sendo devida a indenização pelo assédio moral sofrido, com fulcro nos arts. 186 e 927 do Código Civil" (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0011325-54.2020.5.03.0036 (ROT)*. Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator/Redator: Sercio da Silva Peçanha. Disponibilização: 08/04/2022. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm. Acesso em: 14 fev. 2025).

"ÓCIO FORÇADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEVIDA. O ócio forçado impõe evidente degradação ao trabalhador, fazendo com que ele se sinta humilhado perante os colegas, a família e o grupo social, caracterizando dano moral passível de reparação. Não se pode olvidar que o trabalho, direito social previsto no art. 6º da Constituição da República, compreende não só o direito ao emprego, mas também o direito ao efetivo exercício de atividade profissional pelo empregado" (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo: 0002064-10.2012.5.03.0048 RO. Órgão Julgador: Terceira Turma; Relatora: Camilla G. Pereira Zeidler; Revisora: Taisa Maria M. de Lima. Data de Publicação: 26/01/2015; Disponibilização: 23/01/2015, *DEJT/TRT3*/Cad. Jud, p. 111) (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; PJe: 0010641-93.2023.5.03.0111 (ROPS). Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator/Redator Convocado Flavio Vilson da Silva Barbosa. Disponibilização: 28/11/2023. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=6. Acesso em: 14 fev. 2025).

pessoalidade e aumentando aqueles com melhores condições de labor com a valorização da pessoa humana.

A premissa inicial e rasa de que a utilização da IA terá impactos apenas negativos nas relações de trabalho não é absolutamente verdadeira.

É indiscutível que os avanços tecnológicos são infreáveis, sendo certo que ao longo de toda a história mundial coube à sociedade como um todo a sua integração de forma salubre e inteligente, valorizando, sobretudo, o trabalhador e sua dignidade como pessoa humana.

O próprio ODS 8.3 da ONU expressamente indica como meta "promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros" (ONU, 2025).

A inclusão provocada pela inteligência artificial já pode ser constatada beneficiando deficientes físicos que, antes de seu implemento, jamais imaginariam uma contratação como, por exemplo, na função de garçom.

O Diverse Avatar Working Network (DAWN) é um café localizado no Japão[13], mais especificamente em Tóquio, que inseriu a IA com o objeto de gerar inclusão social empregando como garçons pessoas com deficiências físicas com redução ou total incapacidade de locomoção.

O projeto foi premiado em 2021 pelo Good Design Grand Award exatamente pela tecnologia implementada ao utilizar robôs e avatares para viabilizar o trabalho remoto de pessoas com graves deficiências, garantindo não apenas o direito ao labor, mas também a interação humana e social para indivíduos privados dessas relações (Quito, 2021).

Aliás, não seria demais cogitar no início de um estudo sobre a utilização da IA inspirada no café japonês para um projeto de inserção do trabalho das pessoas encarceradas no Brasil à luz da Lei de Execução Penal (LEP) – Lei nº 7.210/84 – que prevê, expressamente, em seu art. 31, que "o condenado à pena privativa de liberdade está obrigado ao trabalho na medida de suas aptidões e capacidade"[14].

Condição similar já vem sendo aplicada na Finlândia em uma unidade prisional denominada "Smart Prison", em que, além da utilização de realidade

13 CONHEÇA o café no Japão onde os garçons são robôs operados por pessoas com deficiências físicas. *Época Negócios*, São Paulo, 19 nov. 2021. Disponível em: https://epocanegocios.globo.com/Tecnologia/noticia/2021/11/conheca-o-cafe-no-japao-onde-os-garcons-sao-robos-operados-por-pessoas-com-deficiencias-fisicas.html. Acesso em: 20 maio 2025.

14 BRASIL. Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal. *DOU*, 13 jul. 1984. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm. Acesso em: 20 maio 2025.

virtual para sessões de ressocialização com a mediação de psicólogos e fornecimento de cursos *online* de IA, os presos efetivamente trabalham para uma empresa de *software* do país (Puolakka, 2022).

A inteligência artificial poderia ser uma aliada de enorme valia nessas relações, seja para criar novos postos sequer imaginados de trabalho para esses indivíduos, seja para trazê-los mais próximos dos empregadores e da sociedade como um todo, desmistificando e reduzindo o preconceito exatamente pela "sensação de segurança" gerada pela distância do trabalho remoto.

O aspecto humano e social do projeto já aplicado no Japão de inserção dos trabalhadores com deficiência poderia servir de inspiração para um estudo avançado da aplicabilidade da tecnologia também ao trabalho do preso, chancelando exatamente os preceitos insculpidos na Lei de Execução Penal à luz do direito constitucional.

5 Considerações finais

É preciso compreender que a evolução tecnológica, especialmente com o advento da inteligência artificial, representa uma das transformações mais profundas e complexas na história do trabalho e dos direitos humanos. Desde as primeiras revoluções industriais até a atual quarta revolução digital, o impacto das inovações tecnológicas tem sido marcado por uma dualidade: por um lado, a potencialidade de promover maior eficiência, inclusão social e melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores; por outro, o risco de precarização, desemprego estrutural e violação de direitos fundamentais.

A análise histórica e teórica demonstrou que os direitos humanos e fundamentais ao trabalho, consagrados na Constituição Federal e em tratados internacionais, permanecem como pilares essenciais na proteção do trabalhador frente às mudanças provocadas pela automação e pela inteligência artificial. A dignidade da pessoa humana, princípio constitucional máximo, exige que o avanço tecnológico seja utilizado de forma responsável, promovendo a inclusão, a segurança e o desenvolvimento de condições laborais dignas, e não como instrumento de exclusão ou precarização.

A inteligência artificial, quando aplicada com ética, transparência e sob fiscalização adequada, pode atuar como uma valiosa aliada na humanização do trabalho, com potencial para reduzir tarefas repetitivas, melhorar a segurança no ambiente laboral, promover a requalificação profissional e ampliar a inclusão de grupos vulneráveis, como pessoas com deficiência ou em situação de vulnerabilidade social. Além disso, a cooperação entre humanos e máquinas, ao invés de uma substituição pura e simples, emerge como uma estratégia

viável para garantir a continuidade do emprego e o desenvolvimento de novas competências.

É nesse cenário que se busca a verdadeira parceria e colaboração entre o trabalhador e a tecnologia, aliadas a políticas de proteção e inclusão social – como no exemplo trazido do restaurante que gerou a inserção de trabalhadores com deficiência locomotora em função de garçons aliados a robôs e a sugestão de um estudo sobre a utilização da IA no trabalho da população encarcerada e a Lei de Execução Penal.

Por fim, conclui-se que o avanço tecnológico, embora inevitável, deve ser conduzido com responsabilidade, sempre priorizando a dignidade, a segurança e o bem-estar do trabalhador. A tecnologia deve servir como instrumento de promoção do trabalho digno, da proteção do trabalhador, como ferramenta de melhoria das condições de trabalho, com criação de novas profissões, atividades e, sim, eventual extinção de postos de trabalho degradantes que possam colocar em perigo a saúde tanto física quanto mental do trabalhador.

Referências

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*: o novo proletariado de serviço na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva; MISKUKIN, Ana Paula Silva Campos; BRASIL, Deilton Ribeiro. Declaração tripartida da OIT sobre os princípios das empresas multinacionais e política social: um diálogo essencial com o direito humano ao trabalho decente. *In:* EÇA, V. S. M.; STURMER, G.; TEIXEIRA, S. T.; BITTENCOURT, L. A. S. (org.). *Direito internacional do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho* [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 maio 2025.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. *DOU*, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. *Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992* [Pacto de San José da Costa Rica]. Brasília: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999* [Protocolo de São Salvador]. Brasília: Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019* [Convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT]. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 13.990, de 12 de janeiro de 1920* [Tratado de Paz em Versalhes]. Brasília: Presidência da República, 1920. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d13990.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal. *DOU*, 13 jul. 1984. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. MI 618 MG. Relatora: Minª Cármen Lúcia. *DJe*-192, Data de Julgamento: 29/09/2014, Data de Publicação: 01/10/2014. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=264180789&ext=.pdf. Acesso em: 13 jan. 2025.

CONHEÇA o café no Japão onde os garçons são robôs operados por pessoas com deficiências físicas. *Época Negócios*, São Paulo, 19 nov. 2021. Disponível em: https://epocanegocios.globo.com/Tecnologia/noticia/2021/11/conheca-o-cafe-no-japao-onde-os-garcons-sao-robos-operados-por-pessoas-com-deficiencias-fisicas.html. Acesso em: 20 maio 2025.

COSTA, Cynthia Lessa da. *Elementos de direito constitucional do trabalho*: da síndrome do descumprimento à vontade de Constituição. São Paulo: Dialética, 2024.

DASTIN, Jeffrey. Insight – Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*, October 10, 2018. Disponível em: https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/. Acesso em: 14 jan. 2025.

DESSAUNE, Marcos. Teoria aprofundada do desvio produtivo do consumidor. *Direito em Movimento*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 15-31, 1º sem., 2019. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistadireitoemovimento_online/edicoes/volume17_numero1/volume17_numero1_15.pdf. Acesso em: 03 maio 2025.

DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: principiologia, dimensões e interfaces no estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020. v. I.

DELGADO, Gabriela Neves (org.) *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital. São Paulo: LTr, 2020. v. III.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O estado democrático de direito e a centralidade e dignidade da pessoa humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (org.) *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: principiologia, dimensões e interfaces no estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020. v. I.

EÇA, V. S. M.; STURMER, G.; TEIXEIRA, S. T.; BITTENCOURT, L. A. S. (org.). *Direito internacional do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

FARIA, Fernanda Nigri. A importância da permeabilidade dos ordenamentos jurídicos e do controle de convencionalidade para a densificação e concretização da essência do Direito do Trabalho e dos direitos humanos. *In*: EÇA, V. S. M.; STURMER, G.; TEIXEIRA, S. T.; BITTENCOURT, L. A. S. (org.). *Direito internacional do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GOMES, Ana Cláudia Nascimento. O valor social do trabalho: análise principiológica à luz do direito fundamental ao trabalho digno. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (org.) *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: principiologia, dimensões e interfaces no estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020. v. I.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2015.

HUBERMAN, Léo. *História da riqueza do homem*. 21. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MATOS, Larissa. *Inteligência artificial, algoritmos e direito do trabalho*. Lemes-SP: Mizuno, 2024.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. Caminhos para o novo direito do trabalho: desmistificando falácias. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (org.) *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital. São Paulo: LTr, 2020. v. III.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0011325-54.2020.5.03.0036* (ROT). Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator/Redator Sercio da Silva Peçanha. Disponibilização: 08/04/2022. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=3. Acesso em: 14 fev. 2025.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. PJe 010307-81.2022.5.03.0018 (ROT). Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora/Redatora Paula Oliveira Cantelli. Disponibilização: 20/04/2023, *DEJT-TRT3*/Cad. Jud, p. 1277. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=2. Acesso em: 29 jan. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo 0002064-10.2012.5.03.0048 RO*. Órgão Julgador: Terceira Turma; Relatora: Camilla G. Pereira Zeidler; Revisora: Taisa Maria M. de Lima. Data de Publicação: 26/01/2015; Disponibilização: 23/01/2015, DEJT/TRT3/Cad. Jud., p. 111.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010641-93.2023.5.03.0111 (ROPS)*. Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator/Redator Convocado Flavio Vilson da Silva Barbosa. Disponibilização: 28/11/2023. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=6. Acesso em: 14 fev. 2025.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Carta das Nações Unidas*. Brasília: Nações Unidas Brasil, 2017. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2022-05/Carta-ONU.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Brasília: Nações Unidas Brasil, 2020. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2025-03/ONU_DireitosHumanos_DUDH_UNICRio_20250310.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *ODS8* [Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: Trabalho decente e crescimento econômico]. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8. Acesso em: 17 jan. 2025.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen; OLIVEIRA, Lara Parreira Borges Maciel de. As metamorfoses do trabalho digno na 4ª Revolução Industrial. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital. São Paulo: LTr, 2020. v. III.

PEREIRA, Alberto Luiz Bresciani de Fontan. Caminhos ou descaminhos para o trabalho digno. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital. São Paulo: LTr, 2020. v. III.

PUOLAKKA, Pia. Prisão inteligente: da digitalização prisional para utilização, aprendizagem e treinamento de inteligência artificial na prisão. *Justice Trends*, Finlândia, 2022. Disponível em: https://justice-trends.press/pt/prisao-inteligente-da-digitalizacao-prisional-para-utilizacao-aprendizagem-e-treinamento-de-inteligencia-artificial-na-prisao/. Acesso em: 01 jun. 2025.

QUITO, Anne. A Japanese robot cafe shows how avatars can foster human connection [Café de robôs japonês mostra como os avatares podem promover a conexão humana – Tradução livre]. *Quartz*, New York, 2021. Disponível em: https://qz.com/work/2082476/a-robot-cafe-staffed-by--remote-disabled-workers-wins-japans-top-design-prize. Acesso em: 20 maio 2025.

REZEK, José Francisco. *Direito internacional público*: curso elementar. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Internacionalização dos direitos humanos trabalhistas: o advento da dimensão objetiva e subjetiva dos direitos fundamentais. *LTr: Revista Legislação do Trabalho*, v. 72, n. 3, p. 277-284, 2008.

SANTOS, Rodrigo Coimbra; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. Discriminação algorítmica nas relações de trabalho e princípios da Lei Geral de Proteção de Dados. *Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos*, Florianópolis, v. 45, n. 96, 2024. Disponível em: https://www.scielo.br/j/seq/a/9FGhvr75HYSdGMRfKnJ9FZd/?lang=pt#. Acesso em: 14 jan. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. Conceito de direitos e garantias fundamentais. *In*: CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coord.). *Enciclopédia jurídica da PUC-SP*. Tomo: Direito Administrativo e Constitucional. 2. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2021. Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/67/edicao-2/conceito-de-direitos-e-garantias-fundamentais. Acesso em: 10 maio 2025.

SCHERTEL MENDES, L.; MATTIUZZO, M. Discriminação algorítmica: conceito, fundamento legal e tipologia. *Revista Direito Público, RDU*, Porto Alegre, v. 16, n. 90, p. 39-64, nov./dez. 2019. Disponível em: https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3766. Acesso em: 14 jan. 2025.

SCHUMPETER, J. A. *A teoria do desenvolvimento econômico*. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

SOUZA, Marcello de. Ociofobia: como o medo do ócio afeta sua saúde mental e profissional. *Marcello de Souza* [*Blog*], 19 de janeiro de 2024. Disponível em: https://www.marcellodesouza.com.br/ociofobia-como-o-medo-do-ocio-afeta-sua-saude-mental-e-profissional/. Acesso em: 29 abr. 2025.

THE NATIONAL MUSEUM OF DENMARK. *The abolition of slavery in 1848*. Disponível em: https://en.natmus.dk/historical-knowledge/historical-themes/danish-colonies/the-danish--west-indies/the-abolition-of-slavery/. Acesso em: 10 maio 2025.

Como citar este texto:
MORAIS, Ricardo Manoel de Oliveira; CHAGAS, Mônica Furtado Pinheiro. O direito ao trabalho digno e as inovações tecnológicas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 96-123, out./dez. 2025.

SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS E A DISCUSSÃO ENTRE BENEFÍCIOS COLETIVOS E CUSTOS FINANCEIROS

ABOUT LABOR RIGHTS AND THE DISCUSSION BETWEEN COLLECTIVE BENEFITS AND FINANCIAL COSTS

Lucas Viana Coutinho[1]
George Sarmento Lins Junior[2]

RESUMO: Com a reforma trabalhista de 2017, diversos direitos dos trabalhadores foram precarizados. Após anos da reforma, nenhum dos benefícios prometidos foi alcançado, sendo uma clara falha na geração de empregos e uma arma contra o menos favorecido na relação de trabalho. A Constituição Federal protege os direitos sociais, em contrabalanço às investidas do capital, mas as recentes decisões do Legislativo desrespeitam os preceitos constitucionais e as conquistas trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: reforma trabalhista; direitos sociais; garantias constitucionais.

ABSTRACT: With the 2017 labor reform, several workers' rights were undermined. Years after the reform, none of the promised benefits have been achieved, representing a clear failure to creating jobs and a weapon against those least favored in the employment relationship. The Federal Constitution protects social rights, counteracting the capital's attacks, but recent decisions by the legislature disregard constitutional precepts and labor achievements.

KEYWORDS: labor reform; social rights; constitutional guarantees.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Os direitos constitucionais trabalhistas; 3 Sobre os retrocessos da reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017); 4 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Em 2017, o Brasil passou por uma reforma da legislação trabalhista, sendo sancionada em 11 de novembro de 2017 a Lei nº 13.467. Com uma proposta de flexibilização na relação trabalhista, as mudanças impostas pela reforma trouxeram novos paradigmas para o mundo jurídico. Esta transformação era trazida como uma forma de solucionar o problema socioeconômico pelo qual o Brasil passava, prometendo gerar seis milhões de empregos até 2020, às custas da flexibilização de direitos dos empregados.

---

1 *Mestrando em Direito Público pela Universidade Federal de Alagoas. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7616166894400921. Orcid: https://orcid.org/0009-0009-2432-1451. E-mail: lucasvcoutinho@gmail.com.*

2 *Doutor e mestre pela Universidade Federal de Alagoas; estágio pós-doutoral pela Université d'Aix-Marseille/ISPEC (França – 2015); professor do Programa de Pós-Graduação em Direito. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1971605478791809. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-3733-283X.*

Entretanto, como a história deixou claro, apenas 286,5 mil postos de trabalho foram criados entre novembro de 2017 e setembro de 2020, conforme dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) (Cavallini, 2020). Ainda no mérito dos empregos criados no período após a reforma trabalhista, importante salientar que, desta totalidade, 185,5 mil foram vagas da modalidade de trabalho intermitente (modalidade introduzida com as mudanças trazidas em 2017), o que demonstra uma tremenda falha no objetivo principal, que era combater o alarmante desemprego.

Para os juristas, há diversas opiniões sobre a reforma trabalhista, divergindo entre aqueles que a consideram maléfica e contra os princípios do Estado Democrático de Direito, pois deixou o empregado numa situação desprotegida, em que muitas vezes ele que irá discutir com o empregador sobre o contrato de trabalho. Ou seja, uma evidente tentativa do capital em tentar precarizar os direitos sociais e trabalhistas que a Constituição Federal de 1988 defende.

A atual Constituição trouxe inovações, garantias e diversos direitos sociais, tendo o poder constituinte originário criado um sistema jamais visto na história brasileira. Entretanto, diariamente é demonstrado que a evolução social prometida é cada vez mais vilipendiada, não havendo, para diversos direitos sociais protegidos constitucionalmente, um verdadeiro cumprimento efetivo dos mesmos.

Em detrimento dos direitos sociais conquistados no árduo século XX brasileiro, a reforma trabalhista veio para agradar aos interesses dos empresários e empregadores, objetivando reduzir os gastos dos mesmos perante as obrigações trabalhistas, os encargos daqueles que assumem o risco da atividade econômica, em troca da deterioração dos direitos constitucionais trabalhistas, portanto uma grave ameaça aos Direitos Fundamentais preconizados na Constituição Federal de 1988.

O confronto entre livre-iniciativa e valor social do trabalho, que são fundamentos da República Federativa do Brasil, está se mostrando mais assíduo para o trabalhador, que está perdendo o alcance sobre o mínimo existencial, que deveria ser alcançado por meio de seu trabalho. Frente a um capitalismo globalizado do século XXI, o aspecto econômico se tornou o grande foco das políticas públicas, desrespeitando a vedação ao retrocesso social ao retirar direitos já consolidados pela Constituição.

A dignidade humana é questionada por um legislador clemente por mudanças que talvez até fossem necessárias, frente à grave crise econômica e social que assolava e ainda persevera na realidade social brasileira. Entretanto, as modificações apresentadas não condizem com as garantias constitucionais trabalhistas, que exercem uma função protecionista perante o trabalhador, buscando protegê-lo dos riscos da atividade econômica.

Desemprego e redução drástica de direitos foram o resultado da tão aclamada reforma trabalhista de 2017, falhando em seus supostos objetivos, mas garantindo que o empregador (aquele que deveria tomar a responsabilidade pelo risco da atividade econômica) tivesse o mínimo prejuízo, em detrimento do operário. Ou seja, as políticas neoliberais trazidas pelo legislador nacional estão em sentido contrário às garantias que o constituinte originário previu, sendo, ainda, legitimadas por uma Suprema Corte que concorda com esse novo posicionamento político, agindo apenas quando há extremos inaceitáveis e evidentes, que o Legislativo tenta apresentar (Cavallini, 2020).

Por fim, a revolução industrial 4.0 traz uma nova realidade ao ambiente de trabalho; a inserção de meios tecnológicos nos processos produtivos acaba por gerar um grande tumulto nas relações empregatícias, retirando muitos trabalhadores de seus empregos, para serem substituídos por máquinas. Desta forma, o desemprego e a instabilidade econômica fazem com que estes trabalhadores se insiram em novos meios produtivos, de acordo com as demandas sociais, para subsistir. Ou seja, frente a transformações que buscam aumentar os lucros dos empregadores, através da substituição do trabalhador pela máquina, o Estado brasileiro apresenta agendas neoliberais, que desregulamentam e flexibilizam os direitos e as relações trabalhistas, levando muitos doutrinadores a entender pela relação cível em que outrora se viam empregos. Não obstante, a realidade não afasta a dependência do trabalhador frente aos tomadores de serviço, mas, ainda assim, retira-os das garantias constitucionais do trabalho e dos direitos celetistas, tudo em nome da livre-iniciativa. Desta forma, o pragmatismo se torna quase que esquecido, tendo sido abandonada a análise de conceitos e suas relações com o mundo dos fatos.

Portanto, este artigo irá analisar, através do uso do método de pesquisa descritivo, a relação jurídica entre os direitos constitucionais trabalhistas, as garantias à vedação ao retrocesso social e alguns impactos da reforma trabalhista de 2017 nesta questão, objetivando entender o desenvolvimento e as consequências deste ato legislativo, que falhou em respeitar um dos princípios constitucionais da República Federativa do Brasil, o valor social do trabalho.

2 Os direitos constitucionais trabalhistas

A Constituição Federal de 1988 trouxe, de forma a proteger, os direitos trabalhistas como um de seus direitos e garantias constitucionais, presentes no Capítulo 2. Entretanto, a fundamentalidade desses direitos traz problemáticas para o regime jurídico dos próprios, pois é evidente a dificuldade de garantir a eficácia e a efetividade dos mesmos, o que leva à discussão da polêmica reserva do possível. Um fator que contribui para a dificuldade da garantia destes direitos fundamentais é o próprio anseio social, assim como os movimentos políticos

que interferem diretamente nas decisões parlamentares. Frente a esses movimentos, os direitos trabalhistas estavam se tornando centrais na preocupação do Legislativo, até que, devido à crise econômica que o Brasil passava na década de 2010, as preocupações passaram da garantia dos direitos fundamentais para a precarização dos mesmos, almejando reduzir os custos financeiros dos empregadores. Importante observar que, em meio a todo o problema da eficácia e da efetividade dos direitos trabalhistas, a própria CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), em seu art. 2º, prevê que o risco da atividade econômica é arcado pelo empregador.

> Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (Brasil, 1943).

Ao analisar as restrições aos direitos sociais, previstos na Constituição, a própria já determina que os direitos e garantias individuais são cláusulas pétreas, portanto não podendo ser abolidos. Há autores que interpretam as cláusulas pétreas de forma restrita, entendendo apenas aquelas realmente fundamentais como inabolíveis; entretanto, Ingo Wolfgang Sarlet (2008) demonstra os perigos e a afronta ao Poder Constituinte que esta linha de raciocínio produz, mostrando que a tese de que a fundamentalidade material seria condição para a irradiação dos direitos fundamentais nas relações privadas é insustentável. Admitir tal premissa implicaria reconhecer a existência de direitos meramente "formalmente" fundamentais, passíveis de supressão do texto constitucional, o que contraria a concepção doutrinária predominante. Embora a distinção entre direitos formal e materialmente fundamentais seja controversa, ela não invalida a fundamentalidade e suas consequências jurídicas. Ademais, questiona-se a legitimidade de qualquer órgão estatal, notadamente o Poder Judiciário, para determinar quais direitos são materialmente fundamentais, o que configuraria usurpação da competência do Poder Constituinte originário para definir o conteúdo da Constituição.

> Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:
>
> [...]
>
> § 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:
>
> I – a forma federativa de Estado;
>
> II – o voto direto, secreto, universal e periódico;
>
> III – a separação dos Poderes;
>
> IV – os direitos e garantias individuais (Brasil, 1988).

A Constituição deve possuir forma, conteúdo e força normativa de Constituição para que, ao menos, tentemos alcançar os valores que a Lei Maior almeja. No caso brasileiro, nossa Carta Magna inovou e se tornou um símbolo do neoconstitucionalismo no mundo; entretanto, são constantes as notícias sobre desrespeitos a garantias constitucionais. Interessante observar Ferdinand Lassalle, que mostra como há um preciosismo perante qualquer mudança constitucional que pode ser realizada, sendo quase que um tabu alterá-la, mas havendo diversas alterações legislativas que vão claramente contra os ideais constitucionais, que, por mais que a sociedade civil tente combater, se vê forçada a aceitar as mudanças que o legislador propõe e o Supremo Tribunal Federal permite. Muito raramente são vistos protestos quando novas leis são aprovadas e colocadas em efeito, sendo isso devido ao conhecimento pela população da necessidade de criar mais leis ou reduzir a quantidade com o passar do tempo, tendo em vista as mudanças sociais, tecnológicas, econômicas e ambientais. Entretanto, a Constituição é uma lei maior que vê uma proteção maior, sendo um processo mais caloroso e debatido quando se discute a sua mudança (Lassalle, 2000).

A principal fonte da legislação trabalhista brasileira é a própria CLT, que, sendo um instrumento normativo com mais de 80 anos, não acompanhou as mudanças – principalmente tecnológicas – que o mercado de trabalho sofreu, afetando até mesmo a estrutura principal do Direito do Trabalho, que é a noção da relação de emprego.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é o alicerce principal do Direito do Trabalho pátrio; entretanto, esta lei está perto de completar 100 anos, sendo em partes ultrapassada e inadequada para os problemas laborais da atualidade brasileira e mundial. Quando formulada, a CLT objetivava proteger os trabalhadores brasileiros, almejando reduzir a exploração que estes sofriam de seus empregadores. No entanto, atualmente, mais da metade da população trabalhadora não faz parte do mercado de trabalho formal, o que demonstra que seus objetivos não estão sendo alcançados (Yeung, 2018).

3 Sobre os retrocessos da reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017)

Alguns dos direitos que foram suprimidos são: o pagamento das horas *in itinere*, garantia de que as gestantes não poderão trabalhar em atividades insalubres (questão reformada em 2019), equiparação salarial com quem trabalha na empresa há mais de quatro anos (uma clara ofensa à garantia de igualdade), aplicação da norma mais favorável (aqui referente a acordos e convenções coletivas), o auxílio-alimentação, assim como as diárias para viagem deixaram de ter natureza alimentar, entre tantos outros direitos que foram suprimidos, isso sem excluir aqueles que foram reduzidos pela reforma.

Quando analisamos o processo legislativo para o desenvolvimento da reforma trabalhista, pontuais são as palavras do juiz do trabalho e professor da USP Jorge Luiz Souto Maior, que entende a reforma como uma lei (Lei nº 13.467) de tamanha amplitude, porém que, em sentido contrário ao seu tamanho e importância, foi aprovada rapidamente (em dois meses de tramitação com mais três meses no Senado Federal), o que demonstrou uma ansiedade do Legislativo. Ademais, a legislação introduzida pela reforma se preocupa apenas com os interesses do empregador, fazendo com que muitos magistrados tomem posições diferentes como reação, o que resulta em insegurança jurídica, demonstrando uma falha da reforma trabalhista, principalmente por trazer mudanças que ferem, em muitos pontos, diretamente a Constituição Federal (Rede Brasil Atual, 2017).

Já Nilmário Miranda (2004) entende que a cidadania depende das garantias ao trabalho, sendo ele decente e digno. Para tanto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) se tornou um dos principais órgãos internacionais para a humanidade, atuando, no Brasil (desde 1950), para enfrentar os problemas do trabalho infantil, trabalho forçado, escravo e obrigatório.

Cabe ressaltar as palavras de Jean Cruet (1908): "nous voyons tous les jours la Société refaire la loi, on n'a jamais vu la loi refaire la Société". Uma crítica atual que ficou mais evidente com a influência do capital nas decisões políticas, dando ênfase à reforma trabalhista, que claramente causou uma transformação na sociedade brasileira, às custas de alguns direitos constitucionais trabalhistas. Ademais, é essencial observar que a mera concretização jurídico-formal de um direito não significa a sua aplicação fática, pois diversos fatores interferem na capacidade de a sociedade aplicar as garantias conquistadas. Sobre isso, Valente, Fogaça e Silva (2018) afirmam que os Estados são os responsáveis pela proteção do Direito, pois são eles que podem firmar pactos jurídicos e políticos que podem ser efetivos para a garantia e concretização de direitos conquistados. No entanto, mesmo com essa obrigação evidente, não há um avanço concreto em diversos direitos trabalhistas, mesmo que já haja a previsão legal necessária. Desta forma, a sociedade cria o direito para proteger seus membros; entretanto, a relação entre a realidade social e o legislado é complexa, com a lei nem sempre correspondendo às situações sobre as quais deveria legislar. Portanto, mesmo sendo um Estado Democrático de Direito, sociedades que passam por crises e estão em processo decadencial possuem grandes riscos de sofrerem um retrocesso formal das conquistas trabalhistas, devido ao avanço do individualismo em meio a este processo regressivo.

Cruet (1908) também faz uma crítica aos parlamentares que usam e abusam do poder onipotente do Estado, entendendo que os poderes por trás da criação das leis e os impactos destas acabam por expandir as lutas políticas. Neste sentido, o legislador é o foco das críticas, que buscam demonstrar a

inutilidade de leis que não possuem efeito prático. Estes defeitos decorrem da ausência de interesse do político em executar sua função da forma adequada, além de sua negligência perante sua função social.

O Estado brasileiro claramente não observa os direitos constitucionais trabalhistas, que são alvos de recentes reformas para serem flexibilizados, de forma a tirar a efetividade destes direitos, sendo esta uma clara ofensa à vedação ao retrocesso social. Não obstante, os interesses econômicos ficam evidentes quando se analisa a Reforma Trabalhista de 2017, que criou uma modalidade de relação trabalhista, em que efetivamente não há a garantia dos direitos básicos do trabalhador.

Não sendo suficiente, o plenário despreza o princípio da vedação ao retrocesso social, com efeitos sempre mais graves para aqueles menos afortunados economicamente. O Estado Democrático de Direito, que deveria prezar pela garantia dos direitos constitucionais, não deixa de ser apenas mais uma ideia que, na prática, falha em exercer suas funções garantistas. É evidente que situações de crise econômica são um difícil teste à vedação ao retrocesso social; no entanto, deve-se salientar que este princípio controla o mínimo que deve ser mantido dos direitos adquiridos, não havendo direito absoluto, mas sem que haja um abuso contra estes, tendo em vista que este mínimo a ser respeitado foi estabelecido pelo próprio Legislativo, não sendo adequado nem aceito pela doutrina e a Constituição, que haja o desrespeito a este princípio de forma exacerbada, tendo assim um limite de reversibilidade aceito.

Da mesma forma que os direitos sociais existem na Constituição com uma dimensão subjetiva negativa, com relação aos vínculos estatais, a mesma também trouxe direitos sociais fundamentais que possuem uma função tipicamente defensiva, em especial no rol dos direitos trabalhistas, que vão ver garantias como o direito à greve, liberdade de associação sindical, assim como alguns direitos especiais de igualdade. Salienta Robert Alexy (2008) que "o dever de igualdade na criação do direito exige que todos sejam tratados de forma igual pelo legislador". Entretanto, o próprio Alexy fala sobre a importância de tratar os desiguais de forma desigual, para evitar que haja injustiças produzidas pelo legislador, sendo isso essencial para se alcançar uma vinculação substancial do legislador. Contudo, Alexy não busca esse tratamento desigual como uma forma lógica das normas, mas sim como um meio para viabilizar a aplicação de seu conteúdo como forma de resguardar a igualdade em si.

O legislador está vinculado substancialmente aos direitos fundamentais, sendo necessário para respeitar esta vinculação que haja uma interpretação que transcenda a mera formalidade da fórmula "tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais". Desta forma, esta diretriz não é apenas um apelo à lógica formal da legislação, senão se consubstancia em um imperativo cate-

górico de índole material, exigindo que exista correspondência entre a norma e a realidade social, possuindo um dever material de igualdade (Alexy, 2008).

É indiscutível a fundamentalidade dos direitos sociais, estando eles presentes no Título 2 da Constituição Federal, ou em outro canto dela, ou, até mesmo, previstos em tratados internacionais (seja de direitos humanos aprovados pelo rito especial – norma constitucional) (seja de direitos humanos aprovados por maioria simples – norma infraconstitucional) firmados pelo Brasil. Entretanto, há aqueles que lutam pelo relaxamento estatal frente à eficácia destes direitos, ou, até mesmo, discordam do regime jurídico concedido pela Constituição e protegido pela mesma, visando a reduzir os custos financeiros arcados tanto pelo Estado quanto por particulares, que, devido aos encargos atribuídos pelos direitos sociais, acabam por se encontrar em uma posição de realizar gastos econômicos com o intuito de garantir a tão almejada eficácia dos direitos sociais, como, por exemplo, o empregador que deveria estar em dia com todas as custas que um empregado gera, para que não haja um desrespeito às normas constitucionais trabalhistas, assim como a legislação trabalhista nacional.

Mesmo frente a toda discussão quanto às proteções que a própria Constituição garante aos direitos sociais, a realidade é mais cruel, principalmente quando o ser humano se encontra numa situação de risco ou crise, como ocorreu durante a crise de saúde causada pela covid-19. A exemplo desta situação, basta relembrar os lucros que os bancos tiveram em 2021 (segundo ano da pandemia), que ultrapassaram R$ 121 bilhões (Ribeiro, 2022), conforme relatório de estabilidade financeira divulgado pelo Banco Central. Ao mesmo tempo, até 2021, os mesmos bancos foram responsáveis por fechar mais de 12 mil postos de trabalho, mesmo com o compromisso que tomaram de não demitir trabalhadores.

> Em um ano, Bradesco, Caixa e Banco do Brasil fecharam juntos 16.439 postos de trabalho. A defasagem para o dado anterior deve-se ao fato de que, em bancos como o Itaú, houve reposição de vagas em outros setores, como tecnologia da informação, "amenizando" o balanço final (Rede Brasil Atual, 2021).

Desta forma, fica claro que, mesmo que não seja uma questão de custos financeiros, haverá a relativização dos direitos sociais sempre que o interesse de uns for priorizado sobre o de outros, sendo mais propício ainda de ocorrer quando os interesses de grupos econômicos dominantes estiverem envolvidos.

Da mesma forma que o direito ao acesso à saúde, os direitos trabalhistas, como direitos sociais, também devem possuir políticas públicas, seja de cunho econômico ou social, para garantir a eficácia dos mesmos. É evidente que o

Estado deve aplicar as políticas públicas de forma proporcional à sua realidade econômica; entretanto, não deve permitir que preconceitos e/ou privilégios afetem a aplicação daquelas, o que está longe da realidade política social brasileira. Fazendo, novamente, um comparativo com o direito de acesso aos serviços de saúde, assim como as complicações socioeconômicas que afetam a eficácia do mesmo, Carolina Souza Mariz Maia Cabral (2018) entende que a garantia do acesso universal aos serviços de saúde em todos os níveis de atendimento constitui um compromisso essencial do Estado brasileiro. Para a concretização dessa proposta, que tornaria a assistência médica uma realidade acessível para os indivíduos que dela necessitam, é crucial que as diretrizes instituídas sejam ajustadas em função do contexto financeiro e estrutural do país. A efetivação da equidade no acesso à saúde requer, portanto, a oferta plena de assistência aos grupos mais vulneráveis, sob o risco de que a universalidade permaneça em uma dimensão teórica, sem se concretizar na prática. A busca pela integralidade dos serviços em todos os níveis de complexidade do sistema, embora merecedora de reconhecimento, revela-se irrealizável, considerando a inviabilidade de tal comprometimento em qualquer nação.

Ao analisar mais a fundo a problemática do embate entre autonomia privada e direitos fundamentais, torna-se importante observar os ensinamentos de Daniel Sarmento (2004), que apresenta alguns conceitos essenciais para a discussão, como, por exemplo, a dicotomia simetria/assimetria que alguns problemas da incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas. Para Sarmento, há uma proporcionalidade entre o tamanho da desigualdade – referindo-se à desigualdade fática – e a intensidade de proteção ao direito fundamental referente. No entanto, é inversamente proporcional à tutela da autonomia privada e à desigualdade, tendo aquela mais proteção quando presente uma situação de igualdade, o que permite que realize mais restrições ao direito fundamental com o qual está colidindo.

Como demonstrado anteriormente, é evidente que os direitos e garantias sociais não são apenas desrespeitados pelo Estado, havendo bastante influência de particulares, o que torna necessário que incidam os direitos fundamentais também nas relações entre particulares, principalmente quando há uma grande discrepância entre as partes, como é o caso das relações trabalhistas, que já têm como presunção uma situação do empregado como uma parte hipossuficiente da relação, ou seja, a parte mais frágil. A transferência da posição de sujeito passivo dos direitos fundamentais para o indivíduo, igualando seu regime jurídico ao dos Poderes Públicos, é inadequada. Esta equiparação ignora a natureza única do indivíduo, que, ao contrário do Estado, é o titular primordial desses direitos, detendo autonomia para autodeterminar seus interesses. Ao submeter o particular aos direitos fundamentais conforme aplicados ao Estado, corre-se

o risco de impor restrições excessivas à sua liberdade de decisão e ação, o que pode gerar um potencial autoritário (Sarmento; Gomes, 2011).

Sarmento leciona que a Constituição pátria favorece as interpretações que se aprofundam na incidência de direitos fundamentais na esfera privada; além disso, é certo que no texto constitucional não há uma vinculação dos direitos fundamentais aos poderes públicos, que delimitaria sua eficácia. Exceto os direitos que têm como destinatário o próprio Estado, o constituinte não delimitou, quando passivo das liberdades públicas, os particulares (Sarmento; Gomes, 2011).

Desta forma, como pode haver tamanha precarização dos direitos constitucionais trabalhistas por parte de um legislador que interfere diretamente em cláusulas pétreas, pelo simples interesse econômico? Afinal, como é certo, a reforma trabalhista fracassou, não produzindo um décimo dos empregos esperados, isso antes da pandemia da covid-19. Tamanhas são as decisões tomadas pelo legislador, que várias de suas decisões, tomadas na Lei nº 13.467, já foram derrubadas pelo Supremo Tribunal Federal, como, por exemplo, o afastamento de empregada gestante ou lactante do exercício de uma atividade insalubre condicionado à apresentação de um atestado médico. Este dispositivo foi invalidado apenas em dezembro de 2019, através de decisão tomada em julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.938.

> Em seu voto, o relator destacou que a proteção à maternidade e à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela própria negligência da gestante ou da lactante em apresentar atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido.
>
> O ministro destacou a dificuldade das mulheres que não têm acesso à saúde básica para obterem um atestado para essa finalidade. Segundo ele, a Constituição Federal garante uma série de direitos sociais, como a proteção à maternidade, a licença-maternidade e a estabilidade no emprego durante a gravidez, além de normas de saúde, higiene e segurança.
>
> Na sua avaliação, mesmo em situações de manifesto prejuízo à saúde da trabalhadora, a mudança na lei passou a atribuir a ela o ônus de demonstrar essa circunstância, o que desfavorece a plena proteção dos interesses constitucionalmente protegidos. Também no seu entendimento, a norma, ao prever o afastamento automático da gestante somente no caso de insalubridade em grau máximo, contraria a jurisprudência da Corte que tutela os direitos da empregada gestante e lactante, do nascituro e do recém-

> -nascido lactente, em quaisquer situações de risco à sua saúde e ao seu bem-estar (STF, 2023).

Outro retrocesso das garantias e dos direitos dos trabalhadores, protagonizado pela reforma trabalhista, é a introdução da modalidade de trabalho intermitente, que expõe o trabalhador a uma jornada de trabalho que não possui horário fixo, nem um salário certo ao final do mês, o que precariza a posição do empregado, que cada vez mais se encontra à disposição do empregador, com menos compensações, ou seja, uma clara redução de garantias e benefícios trabalhistas, com o objetivo de reduzir os custos financeiros.

Além dos já citados problemas introduzidos ou amplificados pela reforma trabalhista, não se pode deixar de fora a questão da terceirização. Um método desenvolvido para tirar os encargos trabalhistas de uma empresa, que terceiriza algumas de suas atividades com o objetivo de empregar menos pessoas e, portanto, se desincumbir das obrigações. Desta forma, a terceirização é um claro atraso na efetivação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, tornando-as mais injustas e cada vez menos humanas, principalmente devido à desigualdade dos membros da relação.

A terceirização de serviços, em sua essência, transforma o trabalho humano em uma mera mercadoria, o que contraria de forma significativa os princípios que garantem um trabalho digno. Pesquisas apontam que essa prática empresarial resulta em consequências antissociais prejudiciais aos trabalhadores, tais como: a redução de salários e benefícios, a ausência de uma organização sindical efetiva e representativa, a discriminação em relação aos empregados contratados diretamente, a instabilidade no emprego e a elevada rotatividade da mão de obra. Além disso, é preocupante observar que, para cada dez trabalhadores resgatados de condições análogas à escravidão no país, nove são terceirizados, o que evidencia a gravidade da situação (Cavalcante, 2017).

A dignidade da pessoa humana, princípio que deveria nortear as decisões do legislador, é vilipendiada constantemente. As cláusulas pétreas deveriam servir para proteger os elementos basilares da Constituição; entretanto, vem se perpetuando uma interpretação que restringe a efetividade dos mesmos, possibilitando ofensas aos direitos sociais, que sofrem por serem direitos de prestações, ou seja, normalmente precisam de ações afirmativas, sendo estas majoritariamente com impactos onerosos. Sobre isso, Sarlet (2008) diz ser inegável que a realização de qualquer direito fundamental, de fato, envolve custos, sejam estes de natureza social ou econômica. Essa consideração não se limita apenas aos direitos sociais em sua vertente assistencial. Entretanto, a simples referência a "custos" não impede a aplicação imediata desses direitos pelo Poder Judiciário. A chamada "neutralidade" econômico-financeira dos direitos de defesa decorre do fato de que sua eficácia jurídica e efetividade não

estão atreladas à sua relevância econômica. Por outro lado, os direitos sociais exigem uma alocação de recursos que muitas vezes depende do contexto econômico para sua plena realização. Assim, a capacidade do Judiciário de exigir do poder público a execução dessas prestações é frequentemente condicionada à disponibilidade orçamentária. Nesse contexto, a ciência econômica investiga as decisões relacionadas à alocação do tempo, ao planejamento de carreira, aos investimentos em educação, à formação familiar e até à escolha de realizar ou não atos ilícitos.

Cabe analisar a questão da igualdade fática no momento da confecção do contrato de trabalho; esse já se torna um ponto mais complicado pela presunção de que o empregado é a parte menos favorecida, em contraste com a liberdade das partes disporem sobre seus contratos. Não apenas a igualdade, mas também a sinceridade são essenciais para o desenvolvimento de uma relação contratual que respeite os direitos e as garantias da parte que já se presume hipossuficiente. Para tanto, utiliza-se o princípio da proporcionalidade para solucionar, buscando achar outra opção que seja menos danosa para as partes contratuais. Virgílio Afonso da Silva (2005) salienta que a utilização das desigualdades, tanto fáticas quanto materiais, como base para a argumentação jurídica é admissível, mas deve ser abordada com a máxima cautela. Em nossa opinião, a sinceridade no exercício da autonomia privada é o fator crucial, não estando necessariamente relacionada a desigualdades externas.

A Constituição Federal não impede a incidência de direitos individuais sobre as relações privadas, muito pelo contrário, a nossa Constituição posiciona-se de forma intervencionista e social, afastando-se da ideia liberal de que o Estado atrapalha a eficácia dos direitos humanos. Neste sentido, Sarmento e Gomes (2011) entendem que a Constituição pátria, portanto, não se alinha à tese radical adotada nos Estados Unidos, que efetivamente exclui a aplicação dos direitos individuais nas relações privadas. Tampouco se harmoniza com a posição mais conservadora da Alemanha – de eficácia horizontal indireta e mediata –, que condiciona a incidência desses direitos à vontade do legislador ordinário ou os restringe a meros vetores interpretativos do Direito Privado.

Como consequência, não são compatíveis com os preceitos constitucionais brasileiros interpretações que afastem a incidência dos direitos fundamentais nas esferas privadas, pois "a linguagem adotada pelo constituinte na redação da maioria dos direitos fundamentais transmite a ideia de uma vinculação passiva universal" (Sarmento; Gomes, 2011).

Quanto aos direitos sociais, Sarlet (2008) reforça a incidência e a eficácia como um fundamento do Estado Democrático de Direito, afirmando que os direitos fundamentais sagrados na Constituição são de titularidade individual, até mesmo aqueles que têm uma dimensão social. Portanto, a proteção aos direitos

e garantias individuais, prevista no art. 60, § 4º, da Constituição, engloba os direitos sociais. Com base nas considerações apresentadas por Sarlet, é clara a relação intrínseca entre os direitos fundamentais sociais e o modelo de Estado delineado em nossa Constituição. O princípio do Estado Social e os direitos fundamentais sociais são componentes essenciais da identidade constitucional brasileira, sendo parte da identidade da mesma. Nesse contexto, argumenta-se que os direitos sociais, assim como os princípios fundamentais, devem ser vistos como limites materiais implícitos à reforma constitucional, mesmo que não estejam especificamente mencionados entre as "cláusulas pétreas".

A própria análise econômica do Direito, aqui se afastando de um debate puramente teórico, também se põe contra essas mudanças jurídico-sociais apresentadas na última década e aprofundadas durante a pandemia da covid-19. A norma jurídica apresenta uma função de controle ou instigação de comportamento, sendo a economia uma ferramenta de identificação de resultados das normas. Esta concepção pode ser deduzida a partir dos resultados prometidos pela reforma trabalhista de 2017, que, como já foi discutido, foram apenas promessas longe da decepcionante realidade alcançada. É indiscutível que a maioria das medidas tomadas na reforma foi com a perspectiva de reduzir os gastos (ou aumentar os lucros) dos empresários, por meio de uma flexibilização dos direitos trabalhistas, entretanto, sem produzir os benefícios esperados.

Ao contrário do que comumente se pensa, o campo da ciência econômica vai muito além da simples análise de dinheiro ou mercados. Na realidade, essa disciplina se concentra em investigar as implicações das decisões e escolhas individuais, abrangendo uma variedade de aspectos que se estendem além das transações materiais (Yeung, 2018).

Desta forma, a Teoria Econômica do Direito se utiliza principalmente do consequencialismo para fundamentar seu entendimento falibilista. Portanto, ao analisar este desastre socioeconômico, através de uma análise econômica do Direito, claramente a Reforma Trabalhista se mostra como uma falha legislativa, não proporcionando bem-estar social, que é medido através da produtividade.

4 Conclusão

Após anos de lutas por conquistas sociais, o trabalhador brasileiro é forçado a encontrar novamente o seu interesse sendo colocado como o menos importante. O legislador permite a precarização legal de direitos garantidos pela Constituição Federal, em prol de uma pequena parcela, que sempre está à frente nas decisões políticas nacionais. Tendo em vista as promessas de melhorias apresentadas com a Reforma Trabalhista, fica evidente que tudo não passou de um mero discurso.

A construção teórica pós-Constituição de 1988 leva tanto a doutrina quanto a jurisprudência pátria no caminho das garantias aos direitos sociais, além de um dever estatal de produzir um regime jurídico que efetive tais direitos. Essencial ressaltar que os direitos sociais são direitos fundamentais, protegidos pelo art. 60, § 4º, da Constituição; portanto, são cláusulas pétreas que não poderiam ser reduzidas pelo Legislativo.

Novamente, uma falha do legislador, que coloca o desfavorecido em uma posição mais precária do que antes. A reforma abalou a Justiça do Trabalho, assim como as classes sociais que mais precisavam da assistência estatal. Desta forma, os ensinamentos retirados da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foram desconsiderados em favor da redução de gastos para os empregadores, pois isso, supostamente, ajudaria a economia brasileira e produziria uma enorme quantidade de vagas de emprego. Como já demonstrado, esse discurso não passou de mero sofisma, comprado por uma sociedade ansiosa por mudanças e esperançosa por resultados, que permitiu inúmeras ofensas aos direitos dos trabalhadores, tutelados pela Carta Magna. Portanto, novamente a realidade justrabalhista brasileira relembra a revolução industrial, que produziu uma situação propícia para o enriquecimento dos empregadores, às custas dos trabalhadores que viram a desigualdade social aumentar no período pós-reforma trabalhista.

Ademais, a situação apresentada pelo legislador, com a proposta da reforma trabalhista, produz quase que uma inversão hierárquica, dando ao empregado hipossuficiente a habilidade de tomar decisões contratuais, uma cara ofensa à autonomia privada, que só existe quando tanto o empregado quanto o empregador tiverem condições materiais de liberdade, o que, claramente, não é o caso da maioria dos trabalhadores brasileiros, principalmente na situação em que estes sofreram os efeitos da pejotização, sendo forçados a abrirem empresas para que a contratação fosse realizada como pessoa jurídica, ou seja, uma evidente artimanha desenvolvida pelo capital para evitar os custos da relação empregatícia, mantendo todos os benefícios de ter um empregado.

Afinal, a Constituição não pode apenas apresentar aspectos formais, sendo essencial que mostre eficácia em seus preceitos materiais, que já estão se tornando atrasados para as demandas da modernidade. Membros do Judiciário trabalhista agem em sentido contrário às próprias decisões do Supremo Tribunal Federal, tendo em vista tamanha discordância teórica que há entre a Suprema Corte e a Justiça do Trabalho se tornando um grave problema com diversas ameaças de levar os profissionais à corregedoria. Entretanto, através de uma análise econômica do Direito, os resultados obtidos com a Reforma Trabalhista de 2017 são justificáveis para ser refeita uma análise da mesma, bem como dos rumos que os direitos constitucionais trabalhistas devem trilhar novamente.

Por fim, é notória a importância da CLT para o Direito Trabalhista brasileiro, sendo a sua precarização o cerne das principais mudanças da legislação laboral nos últimos anos. Não é certo alegar que o legislador agiu de forma temerária; entretanto, as falhas socioeconômicas são latentes, principalmente com o avanço das tecnologias da revolução industrial 4.0 no mercado de trabalho. Desta forma, a sociedade brasileira se vê obrigada a repensar a importância do trabalho humano, assim como a sua nova função no mercado, principalmente com um foco para as novas concepções de relações de trabalho que são relativizadas cada vez mais. Tais mudanças são necessárias para modernizar o Direito do Trabalho de uma forma que seja condizente com a realidade dos membros das relações trabalhistas.

Referências

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais.* São Paulo: Malheiros, 2008.

BRASIL. *Constituição de 1988.* Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

CABRAL, Carolina Souza Mariz Maia. O direito de igualdade de Alexy e o caso dos medicamentos pelo Supremo Tribunal Federal. *Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos*, *[S. l.]*, v. 10, n. 1, p. 169-184, 2018. Disponível em: https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/13467. Acesso em: 10 mar. 2024.

CAVALCANTE, Tiago Muniz. *Conheça direitos que você vai perder com a reforma trabalhista.* Disponível em: https://www.prt2.mpt.mp.br/447-conheca-direitos-que-voce-vai-perder-com-a-reforma-trabalhista. Acesso em: 10 mar. 2024.

CAVALLINI, M. *Reforma trabalhista completa 3 anos*; veja os principais efeitos. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/11/reforma-trabalhista-completa-3-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml. Acesso em: 5 mar. 2024.

CRUET, Jean. *A vida do direito e a inutilidade das leis.* Brasília, BDJur, 2010. Disponível em http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/26626. Acesso em: 06 mar. 2024.

LASSALLE, F. *A essência da Constituição.* 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000. v. 1.

MIRANDA, Nilmário. *In*: *Fórum Internacional de Direitos Humanos e Direitos Sociais realizado pelo TST.* São Paulo: LTr, 2004.

REDE BRASIL ATUAL. *Bancos demitem milhares na pandemia e são alvo de ações na justiça.* Disponível em: https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/bancos-demitem-milhares-na-pandemia-e-sao-alvo-de-acoes-na-justica/. Acesso em: 10 mar. 2024.

REDE BRASIL ATUAL. *Para jurista, reforma trabalhista faz parte de momento trágico.* Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2017/11/08/para-jurista-reforma-trabalhista-faz-parte-de-momento-tragico. Acesso em: 10 mar. 2024.

RIBEIRO, W. *Mesmo com Pix, bancos lucram R$ 132 bilhões em 2021, 49% a mais que em 2020.* Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/08/09/mesmo-com-pix-bancos-lucram-r-132-bilhoes-em-2021-49-a-mais-que-em-2020.htm#:~:text=Mesmo%20com%20Pix%2C%20bancos%20lucram,a%20mais%20que%20em%202020&text=O%20lucro%

20l%C3%ADquido%20do%20sistema,pelo%20BC%20(Banco%20Central). Acesso em: 10 mar. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Os direitos sociais como direitos fundamentais*: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988. Porto Alegre-Belo Horizonte: Forense; Saraiva, 2008. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaSaude/anexo/artigo_Ingo_DF_sociais_PETROPOLIS_final_01_09_08.pdf. Acesso em: 08 mar. 2024.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas.* Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2004.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, n. 4, out./dez. 2011.

SILVA, Virgílio Afonso. Direitos fundamentais e relações entre particulares. *Revista Direito GV*, 1/2005.

STF. *Mês da mulher*: trabalhadoras grávidas e lactantes não podem atuar em atividades insalubres. STF invalidou dispositivo da Reforma Trabalhista que permitia o trabalho nessas condições. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503809&ori=1#:~:text=M%C3%AAs%20da%20Mulher%3A%20trabalhadoras%20gr%C3%A1vidas,podem%20atuar%20em%20atividades%20insalubres. Acesso em: 10 mar. 2024.

VALENTE, Nara Luiza; FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; SILVA, Silmara Carneiro e. *A reforma trabalhista brasileira e retrocessos na garantia de direitos fundamentais do trabalhador.* Disponível em: https://www.periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/38814/20918. Acesso em: 10 mar. 2024.

YEUNG, Luciana Luk-Tai. Análise econômica do direito do trabalho e da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). *REI – Revista Estudos Institucionais*, v. 3, n. 2, p. 891-921. Disponível em: https://doi.org/10.21783/rei.v3i2.227. Acesso em: 02 set. 2024.

Como citar este texto:
COUTINHO, Lucas Viana; LINS JUNIOR, George Sarmento. Sobre os direitos trabalhistas e a discussão entre benefícios coletivos e custos financeiros. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 124-139, out./dez. 2025.

RESOLUÇÃO Nº 224/2024 DO TST: VALORIZAÇÃO DO MODELO DE PRECEDENTES VINCULANTES OU RESTRIÇÃO DA RECORRIBILIDADE MEDIANTE UMA FILTRAGEM RECURSAL MAIS ADEQUADA? AMBAS!

RESOLUTION NO. 224/2024 OF THE SUPERIOR LABOR COURT: VALUING MODEL OF BINDING PRECEDENTS OR RESTRICTION APPEALS THROUGH MORE ADEQUATE APPEAL FILTERING? BOTH!

Felipe Viana Fragoso de Medeiros[1]
Sérgio Torres Teixeira[2]

RESUMO: A Resolução nº 224/2024 do TST altera o tratamento dos recursos contra decisões denegatórias de recurso de revista, introduzindo o agravo interno quando a negativa se fundamentar em precedentes vinculantes. O artigo examina se tal mudança representa um avanço na valorização do modelo de precedentes ou se impõe uma limitação à recorribilidade, impactando o acesso à justiça.

PALAVRAS-CHAVE: recurso de revista; agravo de instrumento; agravo interno; acesso à justiça.

ABSTRACT: Resolution No. 224/2024 of the Superior Labor Court changes the treatment of appeals against decisions denying review appeals, introducing internal appeals when the denial is based on binding precedents. This paper examines whether this change represents an advance in the appreciation of the precedent model or whether it imposes a limitation on the right to appeal, impacting access to justice.

KEYWORDS: appeal for review; interlocutory appeal; internal appeal; access to justice.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O sistema recursal trabalhista no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho: breves considerações; 3 A Resolução nº 224/2024 do TST: conteúdo e justificativas; 4 Análise sobre a Resolução nº 224/2024 do TST: fortalecimento dos precedentes por meio da segurança jurídica ou limitação ao direito de recorrer?; 5 Conclusões; Referências.

---

1 *Pós-graduado em Direito Previdenciário pelo Centro Universitário Tiradentes (Unit); mestrando em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco (Unicap). Lattes: http://lattes.cnpq.br/0931273260284799. Orcid: https://orcid.org/0009-0003-4687-3915. E-mail: felipevfragoso@gmail.com.*

2 *Desembargador do TRT6; professor da UFPE e Unicap; doutor em Direito; pesquisador-líder do Grupo de Pesquisa LOGOS: processo, hermenêutica e tecnologia; membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5251373969908944. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-8729-5563. E-mail: sergiotteixeira@uol.com.br.*

1 Introdução

O sistema jurídico brasileiro tem sofrido uma profunda alteração quanto ao sistema recursal para interposição de recursos para os Tribunais Superiores, mais precisamente para o Supremo Tribunal Federal, Superior Tribunal de Justiça e Tribunal Superior do Trabalho.

Neste sentido, a Emenda Constitucional nº 45/2004 introduziu no ordenamento jurídico processual a necessidade de demonstração de repercussão geral de questão constitucional, para que o Supremo Tribunal Federal aprecie os recursos extraordinários porventura interpostos.

A repercussão geral foi regulamentada a partir da Lei nº 11.418/2006, que incluiu os arts. 543-A e 543-B no antigo Código de Processo Civil (1973). O requisito de demonstração de repercussão geral foi mantido com o advento do Código de Processo Civil/2015, por meio dos arts. 1.030 e 1.035 e seguintes.

Na seara trabalhista, a Medida Provisória nº 2.226/2001 modificou a Consolidação das Leis do Trabalho para incluir o art. 896-A, posteriormente regulamentado por meio da Lei nº 13.467, de 2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, que passou a prever, como requisito de admissibilidade do Recurso de Revista, a demonstração de que a causa ofereça "transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica".

Por último, sobreveio a Emenda Constitucional nº 125/2022, que incluiu o § 2º no art. 105 da Constituição Federal para impor, como requisito para interposição de Recurso Especial para o STJ, o critério da "relevância", com o intuito de restringir o acesso ao STJ, na forma a ser prevista em lei ainda não editada, ou seja, o requisito da relevância ainda precisa de lei específica para ser exigível.

Como se vê, nas últimas duas décadas, foram editadas normas para restringir o acesso às Cortes Superiores (STF, TST e STJ); contudo, e, principalmente, as alterações foram promovidas para reforçar o papel destes Tribunais como verdadeiras Cortes de Precedentes, possibilitando que apenas sejam julgados processos que ultrapassem os limites subjetivos da causa.

Para além disto, os objetivos das normas acima indicadas são no sentido de racionalizar o fluxo processual, conferindo maior eficiência à prestação jurisdicional, reduzindo a litigiosidade excessiva e com foco na segurança jurídica, na medida em que sejam proferidas decisões com efeito vinculante.

Partindo desta premissa, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Resolução nº 224, de 2024, para alterar a Instrução Normativa nº 40, de 2016, introduzindo uma nova sistemática quanto aos recursos cabíveis contra decisões denegatórias de recursos de revista no âmbito dos Tribunais Regionais do Tra-

balho. A norma prevê, dentre outras coisas, o cabimento de agravo interno nos casos em que a decisão denegatória do recurso de revista esteja fundamentada em precedentes vinculantes do próprio Tribunal Superior do Trabalho.

De acordo com a justificativa apresentada, o TST decidiu por editar a norma para "resolver a controvérsia existente em torno da aplicação, ao processo do trabalho, do regramento previsto no Código de Processo Civil quanto ao recurso cabível da decisão de inadmissibilidade do recurso de revista que adota como fundamento a aplicação de tese firmada nos incidentes destinados à formação de precedentes obrigatórios pelo Tribunal Superior do Trabalho".

Apesar de a Resolução nº 224, de 2024, ter sido editada com a justificativa de conferir maior efetividade aos precedentes e otimizar o fluxo processual, surgiram dúvidas quanto à sua efetiva aplicabilidade de ordem acadêmica e prática, principalmente quanto a eventual impacto no acesso à justiça.

É fato incontroverso que os recursos interpostos para os Tribunais Superiores e, especificamente, o Tribunal Superior do Trabalho, na qualidade de instância extraordinária, possuem diversos filtros e óbices para o conhecimento, de modo que é preciso avaliar se a nova sistemática advinda com a Resolução já mencionada representa um avanço quanto ao fortalecimento do Tribunal, na forma de Corte de Precedentes e observância destes de forma obrigatória, ou se impõe uma "indevida" restrição ao acesso à justiça.

Com isto em mente, o objetivo do presente artigo é analisar, de forma crítica, a Resolução nº 224/2024 do TST, avaliando os fundamentos apresentados, as consequências práticas e os eventuais impactos decorrentes de sua implementação, em especial, quanto ao acesso à justiça e segurança jurídica.

Neste sentido, busca-se responder aos seguintes questionamentos: a norma contribui para o fortalecimento e estabilização da jurisprudência, contribuindo para a segurança jurídica ou, pelo contrário, se apresenta como mais um filtro recursal, limitando o direito de recorrer e o acesso à justiça?

2 O sistema recursal trabalhista no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho: breves considerações

O sistema recursal adotado na Justiça do Trabalho tem como pilares os princípios constitucionais que visam a assegurar o duplo grau de jurisdição, ampla defesa e contraditório; no entanto, de igual sorte, tem como premissa a celeridade e efetividade nas resoluções de conflito, dada a natureza dos litígios trabalhistas, que versam, em sua maior parte, a respeito de verbas alimentares.

A Constituição Federal de 1988, no art. 5º, XXXV e LV, garante o direito de submeter a pretensão ao Poder Judiciário, em busca de uma tutela jurisdi-

cional efetiva, com a garantia do "contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes".

O Tribunal Superior do Trabalho possui o relevante papel de uniformizar a interpretação da legislação federal, seja por meio de alegada afronta à Constituição ou Legislação Federal, bem como, por meio de demonstração de dissenso entre julgados proferidos por Tribunais Regionais do Trabalho, na forma prevista no art. 896 da CLT. Importante registrar que o TST não é o órgão de cúpula em matéria constitucional trabalhista, uma vez que o Supremo Tribunal Federal é quem dá a última palavra quanto ao tema.

Neste sentido, o cabimento e, consequentemente, o conhecimento do Recurso de Revista são vinculados ao preenchimento de requisitos específicos, devidamente indicados nos arts. 896 e 896-A da CLT.

Quanto ao art. 896-A, introduzido pela Medida Provisória nº 2.226/2001 e posteriormente regulamentado por meio da Reforma Trabalhista, houve a implementação do requisito da transcendência, ou seja, para o conhecimento do Recurso de Revista, há a necessidade de a causa demonstrar especial relevância, por meio do preenchimento de indicador de que a causa possui transcendência de natureza econômica, política, social ou jurídica.

Quando o Recurso de Revista é interposto, cabe ao Presidente ou Vice-Presidente do respectivo Tribunal Regional promover o juízo de admissibilidade do recurso, exceto quanto à transcendência, cuja prerrogativa da análise pertence exclusivamente ao TST. No caso de ser proferida uma decisão denegatória do recurso, historicamente o recurso cabível era o de Agravo de Instrumento. Tal recurso visa à reforma da decisão denegatória, para que o Tribunal Superior do Trabalho analise a controvérsia posta à apreciação.

Contudo, a grande quantidade de Recursos de Revista e, consequentemente, de Agravos de Instrumento tem gerado diversas críticas quanto ao volume de recursos remetidos e eventuais medidas para racionalização na gestão dos casos, ensejando a edição da Resolução nº 224/2024, norma analisada no presente artigo.

3 A Resolução nº 224/2024 do TST: conteúdo e justificativas

Publicada em 25 de novembro de 2024, a Resolução nº 224 do Tribunal Superior do Trabalho alterou a Instrução Normativa nº 40/2016, que disciplina os recursos cabíveis em face das decisões denegatórias dos recursos de revista proferidos no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho. A principal inovação trazida pela norma é a introdução do art. 1º-A na referida Instrução Normativa, que regulamenta o cabimento do agravo interno em detrimento do agravo de instrumento em determinadas situações.

De acordo com a redação do art. 1º-A da Resolução, o agravo interno será cabível em face da "decisão que negar seguimento ao recurso de revista interposto contra acórdão que esteja em conformidade com entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, exarado nos regimes de julgamento de recursos repetitivos, de resolução de demandas repetitivas e de assunção de competência, de acordo com os arts. 988, § 5º, 1.030, § 2º, e 1.021 do CPC, aplicáveis ao processo do trabalho, conforme art. 896-B da CLT".

Para as demais hipóteses, permanece a regra atual, ou seja, a tradicional interposição de Agravo de Instrumento.

A Resolução também trouxe a possibilidade de interposição simultânea do Agravo Interno e do Agravo de Instrumento, quando a decisão denegatória possuir capítulos diversos, ou seja, quando em determinado capítulo do Recurso de Revista possuir relação fundamentada em IRRR, IRDR ou IAC e, em outra parte, não possuir qualquer vinculação a precedentes vinculantes. Em tais situações, o Agravo Interno deve ser interposto quanto ao capítulo que possui relação com precedente vinculante, enquanto o Agravo de Instrumento, a ser interposto de forma simultânea, deve ser apresentado quanto ao tema não relacionado a precedente vinculante.

Nesses casos, o Agravo Interno deve ser julgado, inicialmente, por meio do órgão competente, sendo que o Agravo de Instrumento somente será remetido para o Tribunal Superior do Trabalho se o Agravo Interno for desprovido. De acordo com o § 3º do art. 1º-A da Resolução, a decisão que nega provimento ao Agravo Interno é irrecorrível.

Por outro lado, em caso de provimento do Agravo Interno, deverá ser dado seguimento ao Recurso de Revista interposto que, juntamente com o Agravo de Instrumento, deve ser encaminhado para o Tribunal Superior do Trabalho.

A razão de ser das mudanças promovidas pelo TST, por meio da Resolução nº 224, certamente possui como ponto central o de conferir aos precedentes qualificados e à jurisprudência consolidada um maior protagonismo, visando à redução dos recursos meramente protelatórios (ou meramente confirmatórios) (Carvalho, 2016, p. 74). As medidas implementadas visam a otimizar o fluxo processual, reduzindo o volume de recursos encaminhados para o TST.

Para além disto, a Corte busca, por meio de tais alterações, reforçar o papel institucional do Tribunal Superior do Trabalho, como órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, e o seu papel enquanto responsável por uniformizar a interpretação a respeito da legislação laboral, com enfoque na segurança jurídica e previsibilidade das decisões.

O desembargador Wilton Borba Canicoba[3], atual Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, destacou que "a Resolução nº 224, de 2024, é um marco para a Justiça do Trabalho, pois se insere no contexto da busca por maior uniformização e observância dos precedentes judiciais, visando a garantir maior segurança jurídica e tratamento igualitário aos jurisdicionados".

Contudo, a Resolução nº 224, de 2024, não restou indene de dúvidas, especialmente quanto aos efeitos práticos e sua eventual implicação com o princípio do acesso à justiça, de forma que se faz necessária uma análise a respeito das consequências de sua aplicação.

4 Análise sobre a Resolução nº 224/2024 do TST: fortalecimento dos precedentes por meio da segurança jurídica ou limitação ao direito de recorrer?

Como já mencionado, a Resolução nº 224, de 2024, do TST faz parte de um movimento realizado no sentido de fortalecer os precedentes judiciais, principalmente aqueles que possuem eficácia vinculante. No caso do TST, o Tribunal vem proferindo diversos julgados dotados de tal eficácia, por meio de julgamento de IRRR, IRDR e IAC, dado o caráter vinculante de tais medidas, promovendo uma maior segurança jurídica e previsibilidade das decisões, com a consequente redução na interposição de recursos protelatórios.

No entanto, a nova sistemática recursal promovida pela Resolução traz diversas preocupações quanto a uma suposta limitação recursal das decisões denegatórias do Recurso de Revista. Isto porque, ao promover a substituição do Agravo de Instrumento (que seria julgado pelo TST) pelo Agravo Interno (que é julgado pelo órgão do Tribunal Regional do Trabalho prolator da decisão agravada), há uma evidente preocupação quanto à parcialidade do órgão julgador responsável pela apreciação do Agravo Interno.

A inquietação se dá pelo fato de que o Agravo Interno, como já mencionado, será julgado pelo órgão colegiado do Tribunal que proferiu o Acórdão objeto do Recurso de Revista denegado, ou seja, a Corte vai analisar uma decisão negativa que ela mesma proferiu. Esta circunstância induz uma aparente ausência de isenção na revisão da decisão denegatória.

Ainda, outro cuidado que se mostra legítimo é a respeito da irrecorribilidade da decisão que negar provimento ao Agravo Interno, previsto no § 3º do art. 1º-A da Resolução.

---

3 Disponível em: https://trt15.jus.br/noticia/2025/resolucao-do-tst-traz-inovacoes-para-procedimentos-de-admissibilidade-de-recurso.

Outrossim, dada a complexidade e, por vezes, generalidade de algumas decisões denegatórias, é possível que a decisão denegatória não se mostre clara, a ponto de ser feita uma distinção precisa entre as hipóteses de cabimento do Agravo Interno ou de Instrumento, o que traz uma certa insegurança jurídica e dificuldade na identificação do correto recurso a ser interposto.

De forma sintética, é possível resumir, em princípio, as seguintes preocupações quanto à aplicabilidade da Resolução:

1 – Revisão pelo próprio Tribunal Regional da decisão denegatória;

2 – Decisões denegatórias genéricas e dificuldade em identificar o correto recurso a ser interposto;

3 – Irrecorribilidade da decisão que negar provimento ao Agravo Interno.

É possível identificar que o objetivo principal da Resolução nº 224, de 2024, é fortalecer os precedentes obrigatórios, restringindo o acesso de recursos protelatórios ao TST, quando se está diante de uma tese já consolidada por meio de julgamento com efeito vinculante. No entanto, as limitações impostas pela norma quanto à recorribilidade trazem desafios quanto à interpretação e prática no fluxo recursal da instância recursal especial.

As garantias constitucionais de acesso à justiça, do devido processo legal e de ampla defesa são pilares do Estado Democrático de Direito e estão previstas pela Constituição Federal, no art. 5º, incisos XXXV, LIV e LV. Correspondem a direitos fundamentais que têm por objetivo possibilitar que toda e qualquer pessoa tenha acesso ao Judiciário para garantir a apreciação da tutela jurisdicional almejada.

Contudo, o acesso à justiça não é garantido de toda e qualquer forma, independentemente do grau de jurisdição, e o exercício do direito de defesa também não é ilimitado, de modo a ultrapassar barreiras legais por meio das quais ocorre um filtro da admissibilidade das armas pelos litigantes. Há, ainda, a necessidade de observância do devido processo legal para garantir os meios e recursos a ele inerentes, respectivamente previstos nos incisos LIV e LV do art. 5º da CF/88.

A própria Norma Constitucional, quando indica os "meios e recursos a ela inerentes", expõe a necessidade de regras e limitações para a tramitação do processo e, consequentemente, para a apreciação e efetividade da tutela buscada pelo jurisdicionado.

Parte da doutrina (Cintra; Grinover; Dinamarco, 2006, p. 40) entende por acesso à justiça:

> O acesso à justiça é, pois, a ideia central a que converge toda a oferta constitucional e legal desses princípios e

> garantias. Assim, (a) oferece-se a mais ampla admissão de pessoas e causas ao processo (universalidade da jurisdição), depois (b) garante-se a todas elas (no cível e no criminal) a observância das regras que consubstanciam o devido processo legal, para que (c) possam participar intensamente da formação do convencimento do juiz que irá julgar a causa (princípio do contraditório), podendo exigir dele a (d) efetividade de uma participação em diálogo –, tudo isso com vistas a preparar uma solução que seja justa, seja capaz de eliminar todo o resíduo de insatisfação.

Tendo tal premissa em mente, é importante entender que o princípio do acesso à justiça não se limita a simples presença de regras e imposição de requisitos necessários para que determinada tutela seja levada à apreciação do Judiciário. Neste sentido, importante entender que o acesso à justiça não é amplo e irrestrito, mas, sim, possui regras que devem ser obedecidas por todos, sob pena de afronta ao Estado Democrático de Direito, possibilitando que seja apreciada e efetivada a tutela jurisdicional buscada.

No mesmo sentido é a importância do princípio da segurança jurídica, que implica proteger os interesses dos tutelados, dando um grau de previsibilidade esperada a partir de determinado fato ou interpretação da norma.

Para José Afonso da Silva (2009, p. 133):

> A segurança jurídica consiste no "conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e de seus fatos à luz da liberdade reconhecida". Uma importante condição da segurança jurídica está na relativa certeza que os indivíduos têm de que as relações realizadas sob o império de uma norma devem perdurar ainda quando tal norma seja substituída.

Neste mesmo sentido, Luiz Guilherme Marinoni (2016) leciona que:

> O cidadão precisa ter segurança de que o Estado e os terceiros se comportarão de acordo com o direito e de que os órgãos incumbidos de aplicá-lo o farão valer quando desrespeitado. Por outro lado, a segurança jurídica também importa para que o cidadão possa definir o seu próprio comportamento e as suas ações. O primeiro aspecto demonstra que se trata de garantia em relação ao comportamento daqueles que podem contestar o direito e têm o dever de aplicá-lo; o segundo quer dizer que ela é indispensável para que o cidadão possa definir o modo de ser das suas atividades.

Para privilegiar a segurança jurídica, sobreveio a necessidade de criação dos precedentes vinculantes, com o intuito de mitigar as diversas interpretações conferidas a um mesmo dispositivo legal, conferindo estabilidade e coerência na prolação de decisões judiciais, respeito da jurisprudência sobre o tema. Não por outro motivo, o art. 926 do CPC de 2015 prevê que os "tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente".

Para Didier Jr. (2017, p. 136), o dispositivo determina a observância, pelos Tribunais, de deveres gerais que devem ser observados para a construção e manutenção de um sistema de precedentes, sendo eles o (1) dever de uniformização, (2) dever de manter a jurisprudência estável, (3) dever de dar integridade aos precedentes e (4) dever de coerência quanto aos precedentes.

De forma resumida, tais deveres são assim definidos por Didier Jr. (2017, p. 137-142):

1 – Dever de uniformização: "pressupõe que o tribunal não possa ser omisso diante de divergência interna, entre seus órgãos fracionários, sobre a mesma questão jurídica. O tribunal tem o dever de resolver essa divergência, uniformizando o seu entendimento sobre o assunto". Ou seja, os tribunais devem atuar para evitar decisões divergentes entre órgãos diferentes do mesmo tribunal ou até mesmo dentro do órgão fracionário, resolvendo conflitos internos sobre a aplicação de normas ou de precedentes.

2 – Dever de estabilidade: "qualquer mudança de posicionamento (superação; *overruling*) deve ser justificada adequadamente, além de ter sua eficácia modulada em respeito à segurança jurídica (art. 927, § 4º, do CPC)". Neste caso, deve ser assegurada a manutenção de entendimentos jurisprudenciais ao longo do tempo, sendo imperiosa a mudança no entendimento quando houver a necessidade, seja por meio de novo entendimento a que o Tribunal deve obedecer em razão de precedente de caráter vinculante ou mudança na legislação, por exemplo.

3 – Dever de integridade: para Didier, "a integridade da jurisprudência é assegurada a partir do combate ao voluntarismo judicial e argumentações arbitrárias". Para ele, o dever de integridade pressupõe que o Tribunal adote certos comportamentos, a seguir indicados:

3.1 – Decidir em conformidade com o Direito, observada toda a sua complexidade (normas constitucionais, legais, administrativas, negociais, precedentes, etc.);

3.2 – Decidir em respeito à Constituição Federal, como fundamento normativo de todas as demais normas jurídicas;

3.3 – Compreender o Direito como um sistema de normas, e não um amontoado de normas. O dever de integridade é, nesse sentido, uma concretização do postulado da unidade do ordenamento jurídico.

3.4 – Observar as relações íntimas e necessárias entre o Direito processual e o Direito material.

4 – Dever de coerência: se dá quando o Tribunal entende a evolução dos precedentes, respeitando as decisões já prolatadas e a respectiva evolução. Faz parte do dever de coerência a superação dos precedentes por meio de nova legislação ou até mesmo pelo "distinguishing" de casos.

Os deveres acima indicados, previstos no art. 926 do CPC/15, são necessários para a criação, aplicação e superação ("overruling") de precedentes e de seu sistema de aplicação.

Para Barroso e Mello (2016, p. 23):

> Três valores principais justificam a adoção de um sistema de precedentes normativos ou vinculantes: a segurança jurídica, a isonomia e a eficiência. A obrigatoriedade de observar as orientações já firmadas pelas cortes aumenta a previsibilidade do direito, torna mais determinadas as normas jurídicas e antecipa a solução que os tribunais darão a determinados conflitos. O respeito aos precedentes constitui um critério objetivo e predeterminado de decisão que incrementa a segurança jurídica. A aplicação das mesmas soluções a casos idênticos reduz a produção de decisões conflitantes pelo Judiciário e assegura àqueles que se encontram em situação semelhante o mesmo tratamento, promovendo a isonomia.

Este foi o caminho traçado pela Resolução nº 224 do TST.

Ao impor a necessidade de observância de precedentes vinculantes, a medida certamente auxiliará na redução da litigância excessiva, racionalizando o fluxo recursal e impedindo que recursos infundados ou que possuam fundamento em matéria contrária ao que foi pacificado por meio de decisão vinculante tenham prosseguimento, antecipando, de forma regular e legítima, a prestação jurisdicional definitiva.

Sobre o tema, Barroso e Melo (2016, p. 23-24) explicitam que:

> Por fim, o respeito aos precedentes possibilita que os recursos de que dispõe o Judiciário sejam otimizados e utilizados de forma racional. Se os juízes estão obrigados a observar os entendimentos já proferidos pelos tribunais, eles não consumirão seu tempo ou os recursos materiais de que dispõem para redecidir questões já apreciadas.

> Consequentemente, utilizarão tais recursos na solução de questões inéditas, que ainda não receberam resposta do Judiciário e que precisam ser enfrentadas. A observância dos precedentes vinculantes pelos juízes, mesmo que não concordem com eles, reduz, ainda, o trabalho dos tribunais, que não precisam reexaminar e reformar as decisões divergentes dos entendimentos que já pacificaram.

A rigor, a Resolução nº 224, de 2024, do TST, ao trazer este novo arcabouço recursal, promove a adequação necessária ao Recurso de Revista e Agravo de Instrumento às regras dos Recursos Extraordinários e Especial Repetitivos, na forma prevista nos arts. 896-B da CLT, 1.030, § 2º, e 1.021 do CPC/15.

Neste contexto, a definição dos filtros recursais já previstos no CPC respeita os princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, de modo que não há que se falar em limitação do acesso à justiça, principalmente quando se está tratando de recursos de natureza extraordinária.

As preocupações elencadas no presente artigo, de fato, são legítimas e razoáveis, no entanto, a "revisão pelo próprio Tribunal Regional da decisão denegatória" já está prevista no CPC de 2015 e já é plenamente aplicável na esfera cível.

De igual forma, a respeito de possíveis "decisões denegatórias genéricas", caberá ao advogado promover, se pertinente, a oposição de Embargos de Declaração, com o intuito de esclarecer a decisão e, por conseguinte, identificar qual(is) o(s) recurso(s) a ser(em) interposto(s).

Por outro lado, não se pode deixar de criticar a previsão contida no art. 1º-A, § 3º, da Resolução no sentido da irrecorribilidade da decisão que negar provimento ao Agravo Interno. Como já mencionado, o TST não é o órgão de cúpula em matéria constitucional trabalhista, uma vez que o Supremo Tribunal Federal é quem dá a última palavra quanto ao tema.

Ao tratar a decisão como irrecorrível, a norma impede que o caso seja levado para o TST. Como se sabe, a interposição de Recurso Extraordinário, na esfera trabalhista, ocorre após o julgamento pelo TST. Ao impedir o acesso a tal instância, a norma limita, de forma indireta, o acesso do jurisdicionado ao Supremo Tribunal Federal, implicando, aqui, uma limitação ao acesso à justiça não previsto na legislação processual civil.

5 Conclusões

A edição da Resolução nº 224, de 2024, pelo Tribunal Superior do Trabalho representa uma evolução no sistema recursal trabalhista e no próprio sistema de precedentes, com nítido fortalecimento da cultura dos precedentes

no sistema jurídico brasileiro, ao estabelecer mecanismos mais claros e operacionais para a identificação, gestão e aplicação uniforme da jurisprudência.

A mudança promovida pela resolução insere-se em um cenário mais amplo de reformas voltadas à racionalização do sistema recursal nos Tribunais Superiores. Assim como ocorreu com a repercussão geral no STF, a transcendência no TST e a relevância no STJ, que está pendente de regulamentação, o objetivo central reside em reforçar o papel dessas Cortes como órgãos de uniformização da jurisprudência, com foco na segurança jurídica, na celeridade processual e na previsibilidade das decisões.

No entanto, a adoção de filtros recursais mais rígidos e a substituição do Agravo de Instrumento pelo Agravo Interno em hipóteses específicas levantam preocupações legítimas quanto à garantia do pleno acesso à justiça, sobretudo pela irrecorribilidade da decisão que nega provimento ao Agravo Interno – prevista no § 3º do art. 1º-A da norma.

De toda sorte, as mudanças promovidas pela Resolução possuem o condão de conferir um maior e necessário protagonismo aos precedentes, em especial, os vinculantes, cuja observância deve ser obrigatória pelos Tribunais Regionais e Juízes de 1ª instância. Com isto, é esperado que o "livre convencimento" seja deixado de lado, e que os julgadores observem os precedentes vinculantes quando forem julgar casos afetados por meio de tais precedentes.

As supostas restrições indicadas na norma, em especial a irrecorribilidade da decisão prevista no § 3º do art. 1º-A, representam o fortalecimento dos precedentes, conjugado com a necessidade de fornecer uma prestação jurisdicional mais célere, impedindo a interposição de recursos protelatórios e/ou confirmatórios.

Desse modo, a Resolução nº 224, de 2024, representa um avanço em termos de institucionalização da cultura dos precedentes e da uniformidade jurisprudencial, mas exige do Poder Judiciário, da advocacia e da doutrina constante vigilância quanto à sua aplicação, a fim de que não se transforme em instrumento de restrição indevida do direito fundamental de acesso à jurisdição.

Referências

BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. Trabalhando com uma nova lógica: a ascensão dos precedentes no direito brasileiro. *Revista da Advocacia-Geral da União*, Brasília, v. 15, n. 3, p. 9-52, jul./set. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.015, de 21 de julho de 2014. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o processamento de recursos na Justiça do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 22 jul. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13015.htm. Acesso em: 26 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 26 jun. 2025.

BRASIL. Resolução nº 224, de 25 de novembro de 2024, do Tribunal Superior do Trabalho. Altera a Instrução Normativa nº 40/2016 do TST. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/242717. Acesso em: 16 jul. 2025.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 82, n. 3, jul./set. 2016.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria geral do processo*. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

DIDIER JR., Fredie. Sistema brasileiro de precedentes judiciais obrigatórios e dos deveres institucionais dos tribunais: uniformidade, estabilidade, integridade e coerência da jurisprudência. *Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro*, n. 64, abr./jun. 2017. Disponível em: https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1255811/Fredie_Didier_Jr.pdf. Acesso em: 20 jul. 2025.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Precedentes obrigatórios*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. *E-book.*

SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à Constituição*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. *Resolução do TST traz inovações para procedimentos de admissibilidade de recurso de revista*. 2025. Disponível em: https://trt15.jus.br/noticia/2025/resolucao-do-tst-traz-inovacoes-para-procedimentos-de-admissibilidade-de-recurso-de. Acesso em: 16 jul. 2025.

Como citar este texto:
MEDEIROS, Felipe Viana Fragoso de; TEIXEIRA, Sérgio Torres. Resolução nº 224/2024 do TST: valorização do modelo de precedentes vinculantes ou restrição da recorribilidade mediante uma filtragem recursal mais adequada? Ambas! *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 140-152, out./dez. 2025.

PEJOTIZAÇÃO: LIBERDADE CONTRATUAL OU PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL?

"PEJOTIZAÇÃO": CONTRACTUAL FREEDOM OR STRUCTURAL PRECARIOUSNESS?

Thiago Luís Eiras da Silveira[1]
José Péricles Pereira de Sousa[2]

RESUMO: O fenômeno da pejotização, embora muitas vezes disfarçado em aparência de legalidade, configura fraude à legislação trabalhista e tributária. A presente reflexão alerta para os impactos sociais e estruturais dessa prática, especialmente na sustentabilidade do sistema de seguridade social, ao reduzir a base de arrecadação de contribuições previdenciárias. A liberdade contratual deve ser compatibilizada com os princípios constitucionais da solidariedade, da dignidade do trabalho e da função social da atividade econômica. A pejotização, ao ser utilizada como mecanismo de elisão contributiva e precarização estrutural, representa risco à justiça social e ao equilíbrio financeiro da previdência.

PALAVRAS-CHAVE: pejotização; simulação contratual; solidariedade contributiva; precarização estrutural.

ABSTRACT: The phenomenon of "pejotização" (the misclassification of employees as legal entities), although often disguised as legal, constitutes fraud against labor and tax legislation. This reflection draws attention to the social and structural impacts of this practice, especially on the sustainability of the social security system, by reducing the base for collecting social security contributions. Contractual freedom must be harmonized with the constitutional principles of solidarity, dignity of labor, and the social function of economic activity. When used as a mechanism for contribution avoidance and structural precariousness, "pejotização" poses a risk to social justice and the financial stability of social security.

KEYWORDS: "pejotização"; contractual simulation; contributive solidarity; structural precariousness.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Pejotização e suas premissas conceituais; 3 A flexibilização das formas de contratação pelo Supremo Tribunal Federal; 4 Reclamações constitucionais e supressão de instâncias; 5 Tema nº 1.389 de Repercussão Geral; 6 A pejotização e seus reflexos no financiamento da Seguridade Social; Referências.

---

1 *Procurador da Fazenda Nacional; ex-Coordenador-Geral da Representação Judicial da Fazenda Nacional junto aos Tribunais Superiores; bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brasília – UniCEUB; pós-graduado em Direito Público e Direito Tributário pela Faculdade Anhanguera; mestrando em Direito pela Fundação Getulio Vargas (SP). Lattes: http://lattes.cnpq.br/1360118856556735. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-8870-9733. E-mail: thiago.silveira@pgfn.gov.br.*

2 *Procurador da Fazenda Nacional; ex-Coordenador-Geral da Representação Judicial da Fazenda Nacional junto aos Tribunais Superiores; doutor em Sociologia Política pela Universidade de Coimbra; mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará; mestre em Filosofia Política pela Universidade de Lisboa. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9421069332036011. Orcid: https://orcid.org/0009-0008-1359-1352; E-mail: jose.pereira-sousa@pgfn.gov.br.*

1 Introdução

Este trabalho é, antes de tudo, uma ponderação acerca dos rumos que esperamos para a sociedade brasileira. Não se trata apenas de uma análise jurídica ou econômica da pejotização, mas de uma reflexão crítica sobre seus impactos estruturais na sustentabilidade do pacto constitucional de 1988. O objetivo é despertar consciência para a seriedade da temática, que exige tratamento com rigor técnico e, sobretudo, olhar comprometido com os valores fundamentais do Estado Democrático de Direito.

O Preâmbulo da Constituição Federal preconiza que o Estado Democrático brasileiro é destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça, dentre outros valores de uma sociedade fraterna. O texto magno sinaliza o compromisso com um modelo comunitário de convivência, baseado no respeito recíproco, na empatia social e na superação do egoísmo individualista. Assim, a ideia de fraternidade deve orientar políticas públicas e decisões judiciais de modo a favorecer a coesão social e a interpretação ampliativa de direitos fundamentais.

Nesse modelo de sociedade justa e solidária, os centros gravitacionais são a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Não por outro motivo, a ordem econômica encontra-se fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa e tem por fim assegurar existência digna e justiça social. Essa lógica constitucional, como se percebe, não endossa uma visão puramente mercantil das relações sociais, impondo limites à livre-iniciativa com base nos princípios da função social da propriedade, da equidade contributiva e da solidariedade intergeracional, especialmente no tocante ao financiamento da Seguridade Social.

É à luz desses fundamentos que o instituto da "pejotização" deve ser examinado.

2 Pejotização e suas premissas conceituais

O neologismo "pejotização" – da sigla "PJ", de pessoa jurídica – é frequentemente utilizado para designar a contratação de uma pessoa natural, de regra profissional liberal, como pessoa jurídica, a fim de transparecer uma relação civil-comercial, mascarando a relação de emprego e submetendo as receitas decorrentes da prestação de serviços à sistemática tributária aplicável às empresas. Trata-se de estratégia que desloca a tributação da renda do trabalho para uma forma jurídica menos onerosa, ainda que a natureza da atividade permaneça essencialmente pessoal e laboral.

Essa prática vem se consolidando como instrumento recorrente para maximizar lucros e otimizar resultados financeiros empresariais, seja pela redução

dos encargos trabalhistas suportados pelas empresas, seja pela diminuição da carga tributária incidente sobre a renda dos profissionais prestadores de serviços.

A redução indevida da carga tributária sobre a renda, sobretudo no que se refere ao imposto sobre a renda e às contribuições previdenciárias, gera significativa assimetria em relação aos demais trabalhadores submetidos à tributação na condição de pessoas físicas, comprometendo a isonomia e a equidade do sistema tributário.

Focando na obtenção de prestação de serviços substancialmente mais baratos e, utilizando-se, muitas vezes, de contratação simulada de pessoa jurídica, verifica-se o claro objetivo de afastar a incidência do imposto sobre a renda e da contribuição previdenciária, bem como de excluir custos com parcelas trabalhistas como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, 13º salário, férias, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade, dentre outros. Essa conversão contratual, embora revestida de aparente legalidade formal, subverte a lógica distributiva do sistema, deslocando o ônus fiscal para fora do campo da solidariedade previdenciária e do financiamento da Seguridade Social.

O acolhimento de discricionariedades excessivamente amplas à contratação pode gerar consequências anti-isonômicas sob o aspecto fiscal e previdenciário. Isso porque a "pejotização", quando implica a criação de empresa com o único propósito de evitar a aplicação da legislação trabalhista e fiscal, sob o manto fictício de um negócio jurídico entre pessoas jurídicas, configura ato não amparado pelo ordenamento e que deve ser combatido.

Neste contexto, torna-se indispensável apresentar os reflexos fiscais provocados por esse modelo de contratação, que, embora economicamente atraente para empresas e, num primeiro momento, para os profissionais, gera efeitos colaterais significativos para a arrecadação pública, enfraquecendo a base de financiamento das contribuições sociais.

A pejotização, sob as perspectivas fático-jurídicas, consiste numa estratégia específica de distanciamento da realidade concreta adotada com o propósito exclusivo de minimizar a carga tributária e dissimular a existência de vínculo empregatício. No plano econômico, por sua vez, a adoção de uma forma jurídica artificial faz com que o profissional que exerce uma atividade laboral direta seja transformado em pessoa jurídica e formalmente tratado como empresa. Essa estrutura atribui a um único indivíduo a roupagem de ente empresarial, como se desempenhasse atividade econômica organizada voltada à produção ou à circulação de serviços, ainda que, na prática, permaneça atrelado a uma lógica de prestação pessoal e subordinada de trabalho.

Trata-se de evidente desvirtuamento do uso da pessoa jurídica, como sociedade empresária que, não promovendo a geração de empregos para a so-

ciedade, deixa de combinar fatores de produção com uma atividade econômica mais complexa e fragiliza direitos fundamentais, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, aviso-prévio, horas extras, estabilidade em caso de gestação ou acidente de trabalho, além de limitar o acesso a benefícios previdenciários dignos.

As decisões sobre a terceirização ampla (ADPF 324 e Tema 725/RG) e a licitude da contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (ADC 66), quando aplicadas indiscriminadamente, podem incentivar a migração de empregados formais para regimes que não recolhem contribuições previdenciárias nos mesmos moldes de um contrato celetista, impactando diretamente a sustentabilidade da Seguridade Social.

À época da tramitação da Reforma da Previdência (consubstanciada pela Emenda Constitucional nº 103/19), já se apontava como um dos principais fundamentos a redução progressiva no número de contribuintes ativos do sistema, consequência direta do envelhecimento da população brasileira. Não há dúvida, assim, de que o crescimento da pejotização potencializa o risco previdenciário no Brasil.

A primeira consequência objetiva deste cenário é a redução da base de arrecadação da Previdência Social e do imposto de renda, uma vez que trabalhadores contratados como pessoa jurídica não contribuem como empregados, mas como contribuintes individuais, cuja alíquota e periodicidade de contribuição são menores e menos fiscalizadas e os "ganhos" individuais, em muitos casos, são distribuídos em sua totalidade via dividendos e não como pró-labore. Some-se a esse ponto a evasão da contribuição patronal, uma vez que empresas deixam de recolher 20% sobre a folha de pagamentos, ao migrarem trabalhadores para regimes pejotizados de tributação favorecida.

Nesse contexto, sob o aspecto da incidência tributária, não parece razoável que um modelo de tributação que incide sobre uma sociedade empresária com empregados, instalações, máquinas e equipamentos, bens intangíveis e carteira de clientes, seja também adequado a uma pessoa jurídica cujo único sócio é o prestador do serviço, sem agregar qualquer outro fator na cadeia produtiva. É juridicamente possível a terceirização de atividades intelectuais, atividades de meio e finalísticas na cadeia produtiva: o que se deve impedir é a abusividade de contratações evidentemente laborais.

A pejotização, embora habitualmente disfarçada sob a roupagem da terceirização lícita, representa distorção grave da lógica jurídica que estrutura as relações de trabalho, comprometendo a efetividade dos direitos sociais e impondo riscos diretos à arrecadação da Seguridade Social. Conquanto a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, notadamente no julgamento da ADPF 324, tenha reconhecido a licitude da terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, essa decisão não autorizou a supressão total de víncu-

los empregatícios quando presentes os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

No contexto da terceirização, é essencial observar que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços permanece plenamente aplicável quando verificada a inadimplência das obrigações trabalhistas por parte da prestadora. Esse entendimento encontra respaldo na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST e é compatível com a interpretação conferida pelo STF à Súmula nº 331 do TST, desde que não haja transferência automática da responsabilidade, mas sim apuração da conduta culposa do tomador na fiscalização do contrato.

A lógica da terceirização pressupõe a manutenção da autonomia contratual e da função econômica da atividade empresarial, não podendo servir de pretexto, entretanto, para esvaziar o núcleo essencial dos direitos trabalhistas ou fragmentar artificialmente a estrutura produtiva, em prejuízo da proteção social do trabalho. Notadamente, a completa descaracterização do vínculo empregatício pode afastar a responsabilização objetiva pelo tomador de serviços, vulnerando a própria dignidade do trabalhador.

Nessas hipóteses, ainda que não se reconheça formalmente o vínculo de emprego, impõe-se o reconhecimento da responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelos créditos trabalhistas, sobretudo quando o trabalhador, autônomo ou enquadrado como Microempresário Individual – MEI, encontra-se em posição de vulnerabilidade contratual e não mantém relação empregatícia válida com nenhuma das partes da cadeia.

Um segundo ponto a ser considerado é o aumento da desproteção previdenciária na sociedade, uma vez que os pejotizados podem não recolher as contribuições regulares ao sistema, impossibilitando o acesso a benefícios previdenciários, uma postura que, inevitavelmente, ocasionará a precarização da aposentadoria, provocando o aumento da demanda por benefícios assistenciais. Acrescente-se a isso que trabalhadores sob regimes flexibilizados não possuem acesso a benefícios sociais como FGTS e seguro-desemprego, o que agrava, ainda mais, a sua posição hipossuficiente.

A controvérsia em torno da pejotização não deve ser abordada sob uma perspectiva dicotômica de legalidade ou não da pactuação. A celebração de contratos de prestação de serviços por intermédio de pessoas jurídicas é juridicamente válida quando lastreada em efetiva autonomia técnica e organizacional por parte do prestador. Contudo, a pejotização abusiva desvirtua a finalidade das normas trabalhistas e tributárias, promovendo a formalização aparente de uma estrutura empresarial inexistente.

Em um país com as características sociais do Brasil, a aplicação indiscriminada de decisões envolvendo a liberdade empresarial visando a legitimar

simulações contratuais pode intensificar a precarização das relações de trabalho. A análise jurídica da pejotização, dessa maneira, exige rigor técnico e atenção à realidade material dos fatos, sob pena de se legitimar um modelo de contratação que, embora formalmente lícito, acarreta esvaziamento de direitos trabalhistas e contribuições sociais.

3 A flexibilização das formas de contratação pelo Supremo Tribunal Federal

Nos últimos anos, decisões do Supremo Tribunal Federal vêm permitindo a ampliação de modelos contratuais que substituem o vínculo empregatício por terceirizações, parcerias e "pejotização", afetando, como dissemos, a arrecadação previdenciária e a sustentabilidade da Seguridade Social.

Os pontos de partida dessas decisões são os princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre-concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais voltadas à eficiência econômica e à competitividade. A validação da terceirização ampla, da flexibilização de contratos de parceria e da tributação diferenciada para prestadores de serviços intelectuais como pessoas jurídicas reflete diretamente na proteção social dos trabalhadores, seja pela redução dos índices de contribuição previdenciária, seja pelo aumento da dependência de benefícios assistenciais custeados pelo Estado.

Dentre as decisões relacionadas à liberdade contratual, destacam-se a ADC 66, ADPF 324, ADC 48, ADI 3.961, ADI 5.625 e o Tema 725/RG.

No julgamento da ADC 66, o STF afastou a possibilidade de debate judicial quanto à compatibilidade constitucional da regra do art. 129 da Lei nº 11.196/2005, considerando legítimo que a prestação de serviços intelectuais fosse tributada na forma da legislação aplicável às pessoas jurídicas.

De fato, o pronunciamento concluiu pela constitucionalidade do dispositivo legal, validando a permissão para que as sociedades constituídas com o objetivo de prestação de serviços de caráter pessoal sejam tributadas na forma da legislação aplicável às pessoas jurídicas. Porém, conforme advertência contida no voto condutor da Ministra Cármen Lúcia, a opção pelo regime fiscal e previdenciário menos gravoso permanece sujeita "à avaliação de legalidade e regularidade pela Administração ou pelo Poder Judiciário quando acionado, por inexistir no ordenamento constitucional direitos ou garantias absolutos" (STF, ADC 66, DJ 19/03/2021).

Nesse sentido, convém destacar breves trechos do acórdão publicado, que corroboram a advertência lançada pela Ministra relatora:

> 14. *Tanto não induz, entretanto, a que a opção pela contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços intelectuais descrita no art. 129 da Lei nº 11.196/2005 não*

> *se sujeita à avaliação de legalidade e regularidade pela Administração ou pelo Poder Judiciário quando acionado, por inexistir no ordenamento constitucional garantias ou direitos absolutos.*
>
> No voto proferido no julgamento do Recurso Extraordinário nº 958.252, enfatizei:
>
> [...]
>
> *Se, ao terceirizar determinada atividade, se deitarem por terra a proteção constitucional dos direitos do trabalhador, tenho que, inegavelmente, haveria uma contrariedade óbvia à Constituição*. [...] A escolha de qualquer modelo negocial indutor à livre concorrência não pode, por certo, ser aceita. *Mas insisto: todo abuso aos direitos, toda a contrariedade ao direito, especialmente quanto aos valores do trabalho, tem formas de ser questionado e haverá de contar com essas formas e instrumentos para que não se mantenha situação contrária ao Direito, portanto, ilícita*. [...] conforme afirmado em alguns dos votos aqui já proferidos, a terceirização não é por si só a causa da precarização do trabalho, nem viola por si a dignidade do trabalho. E, se isso acontecer, como agora mais uma vez enfatizado pelo ministro Celso de Mello, há para isso mesmo o Poder Judiciário a acudir para esses abusos não prevalecerem (DJe 13/09/2019).

Vale dizer que não se descartou a possibilidade de a adoção do regime do art. 129 da Lei nº 11.196/2005 se mostrar abusiva, no caso concreto, após apuração empreendida pela autoridade fiscal. Em que pese esse entendimento, inúmeras autuações administrativas, com foco na constatação de fraude ou simulação na contratação de pessoas jurídicas para encobrir vínculo empregatício e sua respectiva repercussão na seara tributária, têm sido objeto de cassação pela Suprema Corte.

No que se refere à ADPF 324, o Supremo cuidou de definir que a terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa teria amparo, como salientamos, nos princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre-concorrência. No julgamento ficou estabelecido, portanto, que não seria inviável a terceirização da relação de emprego na atividade-fim da empresa, afastando-se a antiga posição consolidada na Súmula nº 331 do TST.

Em alinhamento ao decidido anteriormente, o Supremo Tribunal, julgando o Tema 725/RG (RE 958.252), posicionou-se pela licitude da terceirização ou de qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Cumpre rememorar, ainda, que na ADC 48 e na ADI 3.961 a constitucionalidade de dispositivos da Lei nº 11.442/2007, que dispõe acerca de transporte rodoviário de cargas, foi objeto de apreciação. Na ocasião, concluiu-se pela licitude de terceirização da atividade rodoviária, diferenciando o transportador autônomo de cargas do motorista-empregado. Já na ADI 5.625, a Corte considerou válidos os contratos de parceria celebrados entre o trabalhador do ramo da beleza, denominado "profissional-parceiro", e o respectivo estabelecimento, chamado "salão-parceiro", nos termos da Lei nº 13.352/2016.

Em todos esses julgamentos, ao tempo em que proclamou a constitucionalidade da contratação, a Suprema Corte não emitiu qualquer determinação que impossibilitasse às autoridades fiscais e trabalhistas avaliar a legalidade e a regularidade das relações jurídicas à luz das circunstâncias.

Assim, em caso de simulações e fraudes, caberia à Administração Pública desconsiderar a forma sob a qual foi feita a contratação e efetuar a cobrança das contribuições previdenciárias e do imposto de renda pelo real sujeito passivo da obrigação tributária. Será nulo o negócio jurídico sempre que utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente ou quando se verificar o exercício abusivo da contratação.

O inquestionável é que, em todos aqueles precedentes vinculantes, ressaltou-se a nulidade do negócio jurídico utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente ou quando se verificar o exercício abusivo da contratação. Foi nesse sentido que o ministro Flávio Dino, na Rcl. 62.037, consignou:

> o entendimento proferido nos paradigmas invocados obsta qualquer interpretação que crie obstáculos genéricos à terceirização. Tais julgados não impedem, porém, que o Poder Judiciário possa constatar a existência de abusos ou desvirtuamentos na terceirização, tampouco autorizam que tal instituto possa ser utilizado como forma de burla ao cumprimento da legislação trabalhista ou fiscal.

Em outro julgamento, na Rcl. 64.608, o ministro Dino enfatizou, em seu voto divergente, que no julgamento da ADPF 324 e do Tema 725/RG,

> o Supremo reconheceu a licitude da terceirização em qualquer atividade empresarial, considerando-a uma forma legítima de organização do trabalho, respeitando os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, contudo a Corte não abordou diretamente questões de elusão tributária.

Perceba-se que a situação de contratação abusiva não contraria o que o STF vem entendendo acerca das diferentes formas de pactuação realizadas pelos agentes econômicos. O Supremo teve o necessário cuidado de não permitir

que a procedência do pedido concedesse lastro para a malversação da norma, reiterando que situações que afrontassem o Direito não escapariam ao exame da legalidade pela Administração Pública ou pelo próprio Poder Judiciário.

4 Reclamações constitucionais e supressão de instâncias

Como é sabido, a reclamação constitucional prevista nos arts. 102, inciso I, alínea "l", e 103-A, § 3º, da Constituição Federal, bem como nos arts. 988 e seguintes do Código de Processo Civil, tem como objetivo a preservação da competência e a garantia da autoridade das decisões do Supremo Tribunal.

Nas palavras do ministro Luiz Fux:

> Ante seu caráter excepcional, a utilização da via processual da reclamação exige estrita aderência, isto é, correspondência exata entre a hipótese fática modelo do paradigma invocado e a hipótese subjacente à decisão reclamada, além de confronto na aplicação do direito (Brasil, STF, Rcl. 50.423, 2021).

Atento aos riscos de uma utilização desmedida do mecanismo, consignou o ministro Fux:

> Logo, a hermenêutica sistemático-teleológica do mencionado preceito conduz a que somente sejam submetidas a processo e julgamento no STF as reclamações concernentes aos objetivos precípuos de sua criação [...] Revela-se fundamental resguardar a capacidade decisória do STF, evitar a banalização da jurisdição extraordinária e preservar a própria funcionalidade da Corte (Brasil, STF, Rcl. 15.564, 2019).

Se não fosse assim, haveria a possibilidade de submeter diretamente ao Supremo qualquer lesão ou ameaça a direito, sob a alegação de afronta a precedente vinculante da Corte, mesmo que essa violação não pudesse ser aferida de forma direta e cabal, ou envolvesse a análise de outros aspectos não abarcados pelo paradigma, especialmente questões de fato. Uma situação que revelaria, além de óbvia supressão de instância, uma permissão incompatível com a excepcionalidade e com os fins almejados com a previsão dessa ação constitucional, desnaturando a própria função do Supremo Tribunal Federal.

Mesmo com a excepcionalidade do instituto, o que se verifica é um incremento substancial do ajuizamento de reclamações. Em consulta ao sítio eletrônico "Corte Aberta", em julho de 2025, existem mais de 4.400 reclamações em trâmite, representando o maior volume no acervo de ações originárias da Corte.

Permitir o afastamento dos óbices formais que limitam a admissibilidade das reclamações, especialmente com base em critérios excessivamente alarga-

dos, compromete a natureza extraordinária desse instrumento, convertendo-o em meio ordinário de acesso ao Supremo Tribunal, o que implica supressão de instância e afronta ao devido processo legal.

Quanto às reclamações constitucionais que vêm sendo ajuizadas de forma reiterada visando a assegurar a validade de contratos pejotizados que foram considerados simulados pelas autoridades administrativas, vejamos trecho do voto proferido pelo ministro Edson Fachin no julgamento da Rcl. 60.620, em 11 de junho de 2024: "A apreciação das reclamações constitucionais por este Supremo Tribunal Federal não pode, de forma abstrata e generalizada, impor natureza comercial ao vínculo decorrente de qualquer espécie de contrato, excluindo, aprioristicamente, o regime de direitos fundamentais sociais trabalhistas".

Nessa toada, o que vem se apresentando é a tentativa de inibir a ampla discussão perante as instâncias ordinárias que comportam dilação probatória em sua fase de instrução. Em muitos casos, a utilização da reclamação ocorre como meio de impugnação de atos administrativos sem, sequer, observar o esgotamento das instâncias administrativas ou judiciais ordinárias.

O que se constata, por vezes, é um meticuloso e judicioso trabalho levado a efeito pela Justiça do Trabalho no âmbito de suas competências constitucionais e pela Receita Federal do Brasil – RFB, com vistas a combater planejamento tributário abusivo, com graves prejuízos a toda a sociedade, nomeadamente àqueles contribuintes que, encontrando-se na mesma situação, recolheram regularmente os tributos devidos, em observância ao princípio constitucional da isonomia tributária.

Em quase todas as ocasiões, observa-se que as decisões administrativas e judiciais não vêm afastando, genérica e abstratamente, os precedentes vinculantes do STF. Igualmente não há que se falar em qualquer tentativa de desconstituição da pessoa jurídica nos casos apurados.

Na verdade, da leitura dos argumentos aventados pelas sucessivas reclamações constitucionais que vêm inundando a Suprema Corte, tem-se a impressão de que a real intenção dos reclamantes é, sob o "escudo formal" do art. 129 da Lei nº 11.196/2005, obter o reconhecimento de que não há possibilidade de ação estatal contra o uso fraudulento da constituição de pessoa jurídica para dissimular vínculo tipicamente empregatício, pretensão que, à evidência, não se coaduna com a orientação do Supremo.

O acolhimento de efeitos demasiadamente abrangentes à liberdade de contratação, afastando as ressalvas que a própria Corte impõe, visa a aniquilar o dever que vincula profissionais qualificados e bem remunerados ao pagamento do imposto de renda, ao mesmo tempo em que são isentos os dividendos e lucros

distribuídos ao controlador, e, ainda, desfalcar o caixa da Previdência Social, uma vez que afasta a incidência da contribuição social patronal.

Ainda sob essa perspectiva, importante ressaltar a ementa do julgado e o voto-vogal do ministro Gilmar Mendes, proferido na Rcl. 66.422, em 18/09/2024, processo em que a RFB identificou evidente simulação contratual:

> De início, destaco que, no julgamento conjunto da ADPF 324 e do RE-RG 958.252, rel. min. Luiz Fux, representativo do Tema 725 da sistemática da repercussão geral, esta Corte reconheceu a inconstitucionalidade do critério de distinção entre atividade-meio e atividade-fim para fins de definição da licitude ou ilicitude da terceirização, afastando, assim, a incidência da interpretação conferida pelo TST à Súmula nº 331 daquele Tribunal.
>
> Pois bem. O ato reclamado ora analisado verificou que, *no caso concreto, houve a interposição irregular de pessoa jurídica, a fim de omitir os rendimentos devidos ao reclamante*, dirigente de empresa, e, assim, exonerar o pagamento dos tributos devidos.
>
> Nessa perspectiva, ao assim concluir, a autoridade administrativa reclamada observou a *existência de ato violador da lei tributária, configurado pela intenção dolosa do reclamante de eximir-se dos tributos devidos sobre a remuneração de serviços prestados por pessoas físicas, mediante simulacro fraudulento de pessoa jurídica formalmente existente.*
>
> Desse modo, diferentemente dos paradigmas suscitados pelo reclamante, a presente controvérsia não trata da discussão quanto à flexibilização da relação de trabalho para reconhecer eventual legalidade de terceirização, sem restrições à atividade-fim ou meio das empresas. *Na espécie, o objeto é o exame da licitude de operação em que o Fisco compreendeu tratar-se de manobra voltada à omissão da natureza de relações trabalhistas e remuneratórias, com o intuito de reduzir indevidamente o tributo devido.*
>
> [...]
>
> Portanto, *não havendo, por parte da Receita Federal, qualquer questionamento quanto à legalidade da terceirização em si, mas, sim, em relação à utilização fraudulenta dessa prática como mecanismo para burlar a legislação tributária e trabalhista, não merece seguimento a presente reclamação por ausência de aderência estrita* entre o conteúdo do ato reclamado e o que foi decidido por esta Corte nos precedentes indicados.

De fato, o que se depreende é a ausência de correlação entre as decisões proferidas nas ações de controle de constitucionalidade e a manutenção de negócios jurídicos ilegítimos, os quais apresentam como única finalidade a redução tributária e colidem com os princípios constitucionais da solidariedade (CF, art. 3º, I), da capacidade contributiva (CF, art. 145, § 1º) e da isonomia (CF, art. 150, II).

Analisando as diversas reclamações constitucionais em trâmite no STF, perceptível o objetivo de burlar o reconhecimento de relação de emprego para que ambas as partes tirem proveito da situação. Empresas de alto escalão empresarial vêm deixando de pagar contribuições à Seguridade Social e, por outro lado, empregados extremamente bem-sucedidos e bem remunerados reduzem, drasticamente, o valor a ser recolhido a título de imposto de renda.

Não há como aplicar a legislação fiscal-previdenciária de forma independente da legislação trabalhista, haja vista que os fatos geradores de tributos e contribuições têm relação estreita com a legislação trabalhista e dependem, para seu enquadramento, da natureza da relação existente entre contratante e contratado. Nessa senda, apesar de as esferas fiscal-previdenciária e trabalhista encerrarem regimes jurídicos próprios, existe uma relação de interdependência nítida.

Não se discute a possibilidade de utilização de uma gama de contratos de prestação de serviços, os quais podem, sim, tornar desnecessária a contratação de um empregado celetista. Contudo, o reconhecimento da liberdade de contratação não pode converter o Direito do Trabalho em uma série de previsões que somente seriam aplicáveis de forma facultativa, ou seja, caso o contratante e o prestador de serviço não pactuem de forma diversa.

Para se ter uma ideia da dimensão do problema, em 2024, conforme estatísticas do próprio TST, foram protocoladas 284.055 ações requerendo o reconhecimento de vínculo de emprego na Justiça do Trabalho. Esse volume corresponde a um crescimento de 57% em relação ao ano de 2023, evidenciando o impacto da pejotização nas relações laborais no Brasil.

Impende ressaltar que, no âmbito administrativo, o ordenamento jurídico confere às autoridades fiscais respaldo para a desconsideração dos atos ou negócios jurídicos formalmente praticados, a fim de se apurar o real fato gerador, conforme dispõem o art. 142, parágrafo único, e o art. 149, VII, do Código Tributário Nacional – CTN, bem como o art. 229, § 2º, do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048/1999.

Nessa conjuntura, há de se destacar as razões do veto do parágrafo único da redação original do art. 129 da Lei nº 11.196/05, que deixam absolutamente claro que a fiscalização tributária não depende de provimento jurisdicional para considerar a situação real verificada e a ocorrência do fato gerador definido em lei:

> Razões do veto:
>
> O parágrafo único do dispositivo em comento ressalva da regra estabelecida no *caput* a hipótese de ficar configurada relação de emprego entre o prestador de serviço e a pessoa jurídica contratante, em virtude de sentença judicial definitiva decorrente de reclamação trabalhista. *Entretanto, as legislações tributária e previdenciária, para incidirem sobre o fato gerador combinado em lei, independem da existência de relação trabalhista entre o tomador do serviço e o prestador do serviço. Ademais, a condicionante da ocorrência do fato gerador à existência de sentença judicial trabalhista definitiva não atende ao princípio da razoabilidade*. (Destacou-se)

O Direito do Trabalho é baseado em diversos princípios que objetivam tutelar o trabalhador, sendo um deles o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, de forma que admitir a substituição da relação de emprego por contratação de prestadores de serviços, de maneira indiscriminada, acarretará grandes perdas ao trabalhador. O veto teve como objetivo resguardar a aplicação da legislação tributária e previdenciária, assegurando a atuação da Fiscalização, definida pelo art. 229, § 2º, do Decreto nº 3.048/99 e pelo art. 2º da Lei nº 11.457/07.

A atuação da Receita Federal é descrita pelo art. 2º da Lei nº 11.457/07, sendo que o art. 33 da Lei nº 8.212/1991 tem previsão semelhante:

> À Secretaria da Receita Federal do Brasil compete planejar, executar, acompanhar e avaliar as atividades relativas à tributação, à fiscalização, à arrecadação, à cobrança e ao recolhimento das contribuições sociais previstas no parágrafo único do art. 11 desta Lei, das contribuições incidentes a título de substituição e das devidas a outras entidades e fundos.

Pela análise dos dois dispositivos resta evidente que, enquanto a Justiça do Trabalho julgará, em caráter definitivo, litígios que envolvam empregados e empregadores nos termos do art. 114, I, da CF, cabe à fiscalização tributária tão somente lançar e cobrar as contribuições sociais devidas e o imposto de renda, ainda que para isso tenha que investigar a relação laboral.

Em atividade de natureza vinculada e obrigatória (art. 142 do CTN), o auditor fiscal desenvolve seu trabalho ante a ocorrência do fato gerador das contribuições previdenciárias. O empregado é segurado obrigatório da Previdência Social (art. 12, I, alínea "a", da Lei nº 8.212/91). Assim, constatados os elementos que permitem caracterizar uma relação de emprego, quais sejam, serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosi-

dade e subordinação, não resta alternativa ao auditor que não a lavratura de auto de infração.

Há, ali, normas impositivas, cogentes, de aplicação obrigatória, que não podem ser alteradas pela vontade das partes, mesmo porque a questão previdenciária não se restringe à autonomia da vontade em âmbito contratual. Trata-se de matéria de ordem pública, regida pelo princípio da solidariedade social, mormente porque o Brasil não adota sistema de capitalização, ou seja, o adequado pagamento das contribuições previdenciárias de um dado contribuinte/beneficiário extrapola o âmbito de seu interesse individual.

Uma vez constatada a ocorrência do fato imponível, ou seja, a situação de fato descrita na norma (art. 116 do CTN), a consequência será o nascimento da obrigação tributária.

Corroborando essa afirmação, Fabio Zambitte Ibrahim observa que é ínsito à competência do Fisco "verificar se existem as qualificadoras legais do empregado ou não". Ainda segundo o autor:

> Compete à fiscalização cobrar as contribuições sociais sobre a remuneração paga a empregados. Se não houvesse a possibilidade de esta verificar a existência ou não do vínculo, para fins previdenciários, não haveria como atingir sua função (Ibrahim, 2011, p. 181).

O reconhecimento de um vínculo empregatício mascarado pela interposição de pessoa jurídica por agente fiscal, portanto, não importa em invasão de matéria reservada à Justiça do Trabalho. Essa compreensão encontra-se consolidada, há muito, pela jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, precedentes: REsp 894.571/PE, REsp 859.956/RJ e REsp 575.086/PR.

Não se deve olvidar que a legislação em vigor autoriza o Fisco a investigar relação laboral para fins de correto enquadramento e cobrança dos tributos devidos: "§ 2º Se o Auditor Fiscal da Previdência Social constatar que o segurado contratado como contribuinte individual, trabalhador avulso, ou sob qualquer outra denominação, preenche as condições referidas no inciso I do *caput* do art. 9º, deverá desconsiderar o vínculo pactuado e efetuar o enquadramento como segurado empregado" (art. 229, § 2º, do Decreto nº 3.048/99).

5 Tema nº 1.389 de Repercussão Geral

Em abril de 2025, o Supremo Tribunal reconheceu a repercussão geral da discussão atinente à licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, à luz do entendimento firmado no julgamento da ADPF 324 e da ADC 66; e à questão referente ao ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, averiguando se

essa responsabilidade recai sobre o autor da reclamação trabalhista ou sobre a empresa contratante.

A controvérsia deu ensejo ao Tema nº 1.389/RG, no qual serão apreciados a

> Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade.

Eis a ementa do acórdão de afetação:

> II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO. 3. Serão analisadas, por ocasião do julgamento de mérito do presente paradigma, as seguintes questões: (i) competência da Justiça do Trabalho para julgar causas em que se discute fraude em contrato civil de prestação de serviços; (ii) licitude da contratação civil/comercial de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica, à luz da ADPF 324; e (iii) ônus da prova em alegação de fraude na contratação civil.
>
> III. RAZÕES DE DECIDIR. 4. Questão preliminar de ordem pública que deve ser analisada pelo Plenário referente à competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas em que se discute fraude em contrato civil de prestação de serviços. Existência de precedentes desta Corte que têm reconhecido a competência da Justiça comum para analisar a regularidade de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, afastando inicialmente a natureza trabalhista da controvérsia (ADC 48 e Tema 550 da repercussão geral). 5. No mérito, discute-se a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, à luz do entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADPF 324, que reconheceu a validade constitucional de diferentes formas de divisão do trabalho e a liberdade de organização produtiva dos cidadãos. 6. Será abordada também a questão referente ao ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, averiguando se essa responsabilidade recai sobre o autor da reclamação trabalhista ou sobre a empresa contratante. 7. Diariamente, chegam ao STF inúmeros casos dessa natureza, especialmente por meio de reclamações constitucionais, devido ao fato de que a Justiça do Trabalho tem, reiteradamente, se recusado a aplicar as orientações desta Suprema Corte sobre o tema. 8. A controvérsia constitucional não se restringe ao caso concreto descrito no recurso e possui evidente relevância

> jurídica, social e econômica. A solução, a ser dada por meio de decisão definitiva e com efeito vinculante pelo Supremo Tribunal Federal, contribuirá para a pacificação da questão em todo o país. 9. A discussão não está limitada apenas ao contrato de franquia. É fundamental abordar a controvérsia de maneira ampla, considerando todas as modalidades de contratação civil/comercial. Isso inclui, por exemplo, contratos com representantes comerciais, corretores de imóveis, advogados associados, profissionais da saúde, artistas, profissionais da área de TI, motoboys, entregadores, entre outros. (ARE 1.532.603 RG, Relator: Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 11/04/2025, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-130 DIVULG 23/04/2025 PUBLIC. 24/04/2025)

Após o reconhecimento da repercussão geral sobre a "pejotização", o relator, ministro Gilmar Mendes, valendo-se do disposto no art. 1.035, § 5º, do CPC, determinou a suspensão nacional de todos os processos que versam acerca da licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços.

A suspensão permanecerá válida até que o Plenário julgue o mérito do recurso extraordinário representativo da controvérsia. Tal medida teve por objetivo obstaculizar a multiplicação de decisões divergentes sobre a matéria, privilegiando o princípio da segurança jurídica e desafogando o STF, permitindo à Corte, com isso, o cumprimento de seu papel constitucional e a análise das demais questões igualmente relevantes para a sociedade.

Na ocasião, o relator consignou, como também apontamos aqui, que o debate sobre a incidência de temas que circunscrevem a contratação direta de pessoa jurídica, seja por terceirização típica ou por "pejotização", tem gerado um aumento expressivo do volume de processos que ingressam no Supremo, especialmente por intermédio de reclamações constitucionais. Ainda segundo o ministro, para além de sobrecarregar o Tribunal, essa situação perpetua a incerteza jurídica entre as partes envolvidas, afetando diretamente a estabilidade do ordenamento nacional.

Ao abordar os problemas decorrentes da pejotização, é interessante esclarecer que as controvérsias submetidas ao Supremo têm se originado, em essência, de duas situações distintas.

A primeira hipótese decorre de autos de infração lavrados por auditores fiscais do trabalho ou de decisões proferidas pela Justiça do Trabalho. A segunda decorre de autos de infração lavrados por auditores fiscais da Receita Federal do Brasil. Em ambos os contextos, trabalhista e tributário, verifica-se a desconsideração de contratos que, embora formalmente apresentados como lícitos,

são identificados como simulados ou fraudulentos. Nesses casos, aplica-se o princípio da primazia da realidade, de modo que, diante de evidências de fraude e simulações, há o afastamento do contrato pelas autoridades competentes.

Importante frisar que não se trata de uma invalidação abstrata ou genérica da terceirização como modelo jurídico de contratação, mas da repressão à sua utilização fraudulenta, quando empregada como meio de burla à legislação trabalhista e tributária.

Assim, no que se refere à afetação do Tema nº 1.389/RG, o Supremo delimitou três pontos controvertidos a serem objeto de análise. O primeiro questionamento diz respeito à compatibilidade entre os precedentes da Corte, que admitem a contratação civil ou comercial direta entre pessoas jurídicas, e a atuação da Justiça do Trabalho diante de casos de simulação ou fraude. Especificamente, discute-se se, ao constatar tais vícios, o juízo trabalhista mantém competência para examiná-los e reconhecer suas repercussões jurídicas.

O segundo ponto envolve a delimitação da extensão da licitude das contratações civis ou comerciais realizadas com trabalhadores pejotizados, à luz dos entendimentos fixados pelo STF na ADC 66 e na ADPF 324. A controvérsia central reside na definição dos limites da atuação fiscalizatória da Administração Pública, seja por meio da Receita Federal ou da Auditoria Fiscal do Trabalho, para verificar a ocorrência de fraudes ou simulações à margem da legalidade.

É neste ponto que se revela uma preocupação concreta: há um número significativo de reclamações constitucionais fundadas em autos de infração lavrados pela Receita Federal com base em constatações de simulação ou fraude. Caso a suspensão nacional dos processos não contemple tais hipóteses, haverá um esvaziamento do alcance da repercussão geral e, como consequência, uma sobrecarga do STF por meio de reclamações constitucionais.

Por fim, o terceiro ponto identificado no Tema nº 1.389 trata da definição acerca de sobre quem recai o ônus da prova quanto à alegação de simulação ou fraude contratual. Na seara trabalhista, é comum a aplicação do princípio da inversão do ônus da prova, como mecanismo de proteção ao trabalhador. Assim, uma vez judicializada a controvérsia e invocado o princípio da primazia da realidade, impõe-se esclarecer se caberá ao contratante (tomador dos serviços) demonstrar que a relação jurídica mantida está em conformidade com os parâmetros de legalidade estabelecidos pelo Supremo Tribunal.

Assim, considerando a suspensão nacional dos processos, necessária a imediata suspensão inclusive daquelas demandas que circulam no próprio Supremo, até o julgamento definitivo do tema.

6 A pejotização e seus reflexos no financiamento da Seguridade Social

Um aspecto relevante a ser analisado diz respeito aos impactos da pejotização sobre a arrecadação tributária. De acordo com nota técnica elaborada por Nelson Marconi, da Fundação Getulio Vargas (FGV), e Marco Capraro Brancher, intitulada "Sobre os Impactos da Pejotização sobre a Arrecadação Tributária", estima-se que, entre 2018 e 2023, o Estado deixou de arrecadar mais de R$ 89 bilhões em razão da migração de trabalhadores do regime formal de emprego para a atuação como Microempreendedores Individuais (MEIs). Segundo apontam os autores:

> As estimativas elencadas acima demonstram um relevante impacto de mudanças no regime de trabalho sobre a arrecadação tributária. Se os trabalhadores por conta própria que foram incorporados no mercado de trabalho após a promulgação da reforma trabalhista tivessem sido contratados como celetistas, calculamos que a arrecadação tributária teria sido pelo menos 89 bilhões superior à observada (caso fossem empregados em empresas do Simples Nacional), ou de 144 bilhões (caso fossem empregados em empresas do Lucro Real ou Lucro Presumido), considerando os valores acumulados entre 2018 e 2023. Estes valores representam, respectivamente, cerca de 6,2% ou 3,8% da arrecadação pública federal de 2023.
>
> Adicionalmente, se supusermos que, dado o avanço da pejotização e com o passar dos anos, 50% da força de trabalho com carteira assinada passe a atuar como conta própria formal, isso é, seja pejotizada, a perda arrecadatória seria da ordem de 384 bilhões de reais por ano. Esta redução corresponde a 16,6% da arrecadação federal de 2023, a valores do ano passado.
>
> Assim, ressaltamos que a perda de receita decorrente da pejotização causa impacto relevante nas contas públicas. É um importante aspecto a considerar quando são analisados os efeitos da flexibilização ampla pretendida para o mercado de trabalho na direção de possibilitar situações de violação à legislação trabalhista.

A Constituição Federal determina que o financiamento da Seguridade Social deva ser suportado por toda a sociedade, observando-se a equidade na distribuição do ônus contributivo do regime previdenciário. É a partir daí que deve ser analisado o fenômeno da "pejotização", avaliando-se em que medida essa forma de contratação impacta o princípio da repartição equilibrada dos encargos previdenciários entre os diversos segmentos sociais.

A própria designação "Previdência Social" revela sua natureza essencialmente pública e solidária, incompatível com uma lógica meramente mercadológica orientada à redução de custos e maximização de lucros. Parte-se da premissa de que todos os agentes que atuam na esfera econômica devem participar do financiamento do sistema, independentemente do retorno individual que venham a obter do regime previdenciário estatal.

Trata-se da concretização do princípio da solidariedade, segundo o qual a manutenção do fundo coletivo de recursos para custeio de benefícios previdenciários depende da contribuição de toda a sociedade.

O Supremo, ao interpretar esse princípio, por diversas vezes reconheceu sua força normativa no sentido de legitimar a exigência de contribuições, mesmo nos casos em que não há expectativa de contrapartida direta. Exemplo emblemático é o julgamento sobre a constitucionalidade da contribuição previdenciária incidente sobre os proventos de aposentadoria dos servidores públicos que percebem valores acima do teto do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, situação conhecida como "taxação dos inativos".

Na ocasião, a Corte entendeu que a norma que autoriza essa cobrança seria constitucional porque se harmoniza com o princípio da solidariedade. Ainda que os aposentados não tenham expectativa de novos benefícios em razão das contribuições recolhidas sobre seus proventos, a imposição tributária permanece válida. Isso decorre da lógica que rege o sistema previdenciário, que é coletiva e distributiva, e não contratual ou individualista. Assim, todos que participam da atividade econômica devem contribuir para garantir a sustentabilidade do regime, inclusive aqueles que, em tese, já esgotaram sua relação contributiva com o sistema.

Outro exemplo relevante é o das pessoas que, após se aposentarem pelo RGPS, continuam no mercado de trabalho, percebendo remunerações sobre as quais incidem contribuições previdenciárias. Diante dessa situação, formou-se a expectativa, por parte de alguns aposentados, de que essas novas contribuições poderiam ser utilizadas para recalcular o valor de seus benefícios, com o objetivo de majorá-los. A pretensão era razoável, uma vez que continuaram contribuindo para o sistema, mesmo após a concessão da aposentadoria.

Esse pleito ficou conhecido como "desaposentação", conceito que consistia no desfazimento do benefício previdenciário já concedido, permitindo ao segurado requerer novo cálculo com base nas contribuições realizadas após a aposentadoria original.

Contudo, ao julgar o Tema 503/RG, o STF entendeu que o pleito seria juridicamente inviável. Na ocasião, reafirmou que as contribuições previdenciárias possuem natureza tributária e destinam-se ao financiamento coletivo do

regime previdenciário como um todo e não à constituição de contas individuais com garantia de retorno proporcional. Assim, mesmo aqueles que seguem contribuindo após se aposentarem não teriam direito subjetivo ao recálculo do benefício, uma vez que a lógica da Previdência Social é solidária e distributiva, e não contributiva em sentido estritamente contratual.

Nesta altura, para uma compreensão mais aprofundada da problemática da "pejotização", é insuficiente limitar-se à definição meramente terminológica, sendo relevante uma rápida contextualização histórica elencando os eventos que culminaram na busca desse modelo de contratação.

Com o avanço da globalização e o aumento da competição no setor empresarial, os empresários buscaram mecanismos de redução de custos, a fim de terem vantagens competitivas na disputa comercial. Dentre esses mecanismos, surge a chamada "externalização" das atividades relacionadas à produção.

Especificamente em relação aos custos trabalhistas, passaram-se a transferir para empresas menores ou entes terceirizados as atividades consideradas menos rentáveis do ciclo produtivo. Por consequência: o surgimento de novas formas de contratação da mão de obra estipuladas em condições mais precárias para o trabalhador e, por muitas vezes, com o intuito de afastar a legislação trabalhista, tributária e previdenciária.

Neste sentido, esclarecem Rodrigo Moreira e Marco Valadão que o pressuposto da "pejotização" é o mesmo das situações de externalização, ou seja, reduzir os custos da relação de emprego para o empregador ao se contratar um prestador de serviços como pessoa jurídica "pejotizada" (Lopes; Valadão, 2019, p. 53-95). Ressaltam, ainda, que a "pejotização" não significa simplesmente flexibilizar o vínculo empregatício, mas, sim, a completa eliminação do vínculo trabalhista do trabalhador com qualquer empregador, situação diferente em relação à terceirização típica. Assim, enquanto a vantagem para os empregadores é bastante manifesta, o benefício para os trabalhadores aparece na forma de um discurso mais elaborado:

> O argumento para justificar a pejotização, como algo de interesse também dos empregados, sustenta-se na ideia de autonomia profissional do prestador de serviços que é altamente qualificado e que não precisaria mais ficar preso a uma relação de trabalho com subordinação. Segundo Juliana Orbem, o novo paradigma das relações entre o tomador da mão de obra e os prestadores de serviço consiste em tratar o empregado "como um colaborador, como parceiro, um trabalhador com liberdade, que detém igualdade no ambiente de trabalho, configurando-se em um empresário em potencial" (Orbem, 2016, p. 150).

Em suma, argumenta-se que os trabalhadores passariam a ser empreendedores (uma estranha espécie de "empreendedorismo forçado"), com autonomia profissional e sem as amarras que existem em uma relação de trabalho com subordinação. Mais do que isso, os trabalhadores seriam reconhecidos como prestadores de serviço altamente qualificados, e não mais como empregados. E, ao ganhar esse novo *status*, os "pejotizados" passariam a ter melhores condições de negociar sua remuneração – a justificativa econômica que compensaria a perda de direitos trabalhistas.

Não obstante, o discurso do empreendedorismo do "pejotizado" esbarrou na realidade prática. Ao analisar os detalhes e as relações entre o empresário (empregador) e o profissional "pejotizado", a Justiça do Trabalho vem identificando que, em verdade, persiste a subordinação jurídica típica de uma relação de emprego. Em outras palavras, o "empreendedor pejotizado" continuava subordinado juridicamente ao empregador, o que fez com que o Poder Judiciário reconhecesse, em diversos casos, a existência de vínculo empregatício.

Casos concretos que exemplificam a dimensão que o fenômeno da "pejotização" vem assumindo são regularmente divulgados na imprensa nacional. Destacam-se, de regra, empresas contratando diversos prestadores de serviço por meio de pessoas jurídicas para funções de diferentes níveis hierárquicos, e não apenas profissionais altamente qualificados e bem remunerados, como argumentavam os defensores desse modelo de contratação.

Um caso recente, que merece ser pontuado, é o da pejotização de empregados de limpeza urbana ("garis") por uma companhia de limpeza da cidade de Porto Alegre. A responsável pela limpeza urbana do Município optou por "terceirizar o serviço" e formalizou a relação contratual com os coletores de lixo na forma de "microempreendedores individuais". Esses trabalhadores, supostamente empresários, desempenhavam atividades marcadas por condições insalubres e geralmente no período noturno.

Outro exemplo emblemático de pejotização pode ser extraído do Acórdão nº 2101-002.857, julgado pela 2ª Seção do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais – CARF, em 2024. Na ocasião, identificaram-se pessoas jurídicas, constituídas formalmente, contratadas para a prestação de serviços, quando estes eram, de fato, executados e idealizados por pessoas físicas, mediante subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, com o intuito de proporcionar, ilegalmente, a redução de tributos e custos trabalhistas.

Para se ter noção da especificidade do caso, na decisão foram listados exaustivamente elementos fáticos que demonstraram a simulação da contratação. Verificou-se que a empresa contratante publicamente apresentava os profissionais como seus colaboradores em redes sociais e vídeos institucionais. Os contratos celebrados previam renovação automática anual, transformando-se,

na prática, em vínculos por prazo indeterminado. As notas fiscais emitidas eram sequenciais, com valores idênticos, destinadas exclusivamente à contratante, e os pagamentos pela prestação dos serviços eram realizados até o quinto dia útil do mês seguinte, em clara semelhança com o regime celetista.

Além disso, muitos dos sócios das pessoas jurídicas haviam sido empregados da contratante em momento anterior à formalização dos contratos, mantendo-se as mesmas atividades e condições laborais. As empresas contratadas não possuíam empregados, tinham capital social ínfimo, e praticamente toda a receita era retirada como lucro, com movimentações bancárias feitas diretamente em contas pessoais dos administradores. Também se constatou cláusula contratual prevendo remuneração mesmo na ausência de prestação de serviços durante 30 dias no ano, revelando incompatibilidade com a lógica da contratação autônoma. Esses indícios, tomados em conjunto, revelaram a evidente fraude trabalhista e previdenciária, em expediente artificial formalizado para burlar obrigações legais.

Isso expõe a fragilidade da alegação econômica que sustenta a "pejotização", sugerindo tratar-se de uma forma de transformar o trabalhador tradicional em agente autônomo, desvinculado da subordinação típica das relações de emprego. O modelo resulta, evidentemente, na exclusão de trabalhadores e de seus contratantes da obrigação de contribuir para a Previdência Social, alijando a necessidade de um custeio universal e equânime, conforme os princípios constitucionais que regem o sistema previdenciário.

A prática de formalizar trabalhadores como pessoas jurídicas transfere a eles o ônus das contribuições, ao mesmo tempo em que isenta os contratantes da cota patronal, reduzindo significativamente uma das principais fontes de financiamento da Previdência. Se considerarmos que mesmo trabalhadores aposentados devem contribuir sem uma contrapartida direta, é coerente afirmar que a "pejotização" viola o princípio da solidariedade e representa um risco estrutural ao equilíbrio financeiro da Seguridade Social.

A "pejotização" desloca o eixo das relações no mercado de trabalho, de reconhecimento da dignidade do trabalhador como sujeito de direitos à pura instrumentalização da força de trabalho. Uma vez mantido esse movimento a longo prazo, a Seguridade Social precisará ser reformulada, para encontrar novas formas de financiamento, incorporando outras bases econômicas tributáveis, a fim de compensar a perda de arrecadação. A filosofia trabalhista também deve reagir, preenchendo, outra vez, o sentido ético do trabalho como expressão humana e cidadã.

Referências

BARROS, Carlos Juliano. Apps de bicos em supermercados cobram por uniforme e não pagam transporte. *UOL Economia*, 20 maio 2025. Disponível em: https://economia.uol.com.br/colunas/

carlos-juliano-barros/2025/05/20/apps-de-bicos-em-supermercados-cobram-por-uniforme-e-nao--pagam-transporte.htm. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. CARF. *Processo nº 11234.720005/2022-49*. Acórdão 2101-002.857. 2ª Seção/1ª Câmara/1ª Turma Ordinária. Relª Ana Carolina da Silva Barbosa. Julgado em 06/08/2024. Disponível em: https://carf.fazenda.gov.br. Acesso em 22.5.2025.

BRASIL. *Código Tributário Nacional*. Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966.

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

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003*.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

BRASIL. *Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005*. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação.

BRASIL. *Mensagem VEP-0783/2005*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Msg/Vep/VEP-0783-05.htm. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. *O fenômeno da pejotização e a motivação tributária*. Brasília: RFB, 2016. Disponível em: https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/outros-estudos/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-a-motivacao-tributaria-2016/view. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. EDcl no REsp 859.956/RJ. Rel. Min. Francisco Falcão, *DJ* 18.12.2006.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp 575.086/PR. Rel. Min. Castro Meira, *DJ* 30.03.2006.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp 894.571/PE. Rel. Min. Humberto Martins, *DJe* 13.10.2008.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADC 48. Rel. Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, j. 30.08.2018, *DJe* 04.09.2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADC 66. Relª Minª Cármen Lúcia, Tribunal Pleno, j. 21.12.2020, *DJe* 19.03.2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 3.105 e ADI 3.128. Relª Minª Ellen Gracie, Rel. p/ acórdão: Min. Cezar Peluso, Tribunal Pleno, j. 18.08.2004, *DJ* 18.02.2005.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 5.625. Rel. Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, j. 30.08.2018, *DJe* 10.09. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 324. Rel. Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, j. 30.08.2018, *DJe* 10.09.2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Corte aberta*: dados estatísticos do STF. Brasília: Supremo Tribunal Federal, [s.d.]. Disponível em: https://transparencia.stf.jus.br/extensions/corte_aberta/corte_aberta.html.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Portal da Transparência* – reclamações constitucionais. Disponível em: https://transparencia.stf.jus.br/extensions/reclamacoes/reclamacoes.html. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Rcl. 15.564*. Rel. Min. Luiz Fux, 1ª Turma, j. 10.09.2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Rcl. 46.756 AgR*. Rel. Min. André Mendonça, 2ª Turma, j. 02.07.2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Rcl. 46.756 AgR*. Rel. Min. André Mendonça. 2ª Turma, j. 02.07.2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl. 46.756 AgR. Rel. Min. Gilmar Mendes, 2ª Turma, *DJ* 16.10.2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Rcl. 50.423 AgR*. Rel. Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, j. 18.12.2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Rcl. 52.167 AgR*. Rel. Min. Ricardo Lewandowski, 2ª Turma, j. 09.05.2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl. 62.037 AgR. Rel. Min. Luiz Fux, 1ª Turma, j. 18.03.2024, *DJe* 13.05.2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 661.256. Rel. Min. Roberto Barroso, Rel. p/ acórdão: Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, j. 27.10.2016, *DJe* 28.09.2017.

CARF. *Processo 11234.720005/2022-49*. Acórdão 2101-002.857. 2ª Seção, 1ª Câmara, 1ª Turma Ordinária. Relatora: Ana Carolina da Silva Barbosa. Julgado em 06.08.2024. Disponível em: https://carf.fazenda.gov.br/sincon/public/pages/ConsultarJurisprudencia/listaJurisprudencia.jsf. Acesso em: 22 maio 2025.

CNN Brasil. Pejotização: processos que pedem vínculo de emprego crescem 57% em 2024. *CNN Brasil*, 20 maio 2025. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/pejotizacao-processos-que-pedem-vinculo-de-emprego-crescem-57-em-2024/. Acesso em: 20 maio 2025.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Escola de Administração de Empresas de São Paulo. *Impactos da pejotização sobre a arrecadação de tributos*. São Paulo: FGV EAESP, [s.d.]. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impactos_da_pejotizacao_sobre_a_arrecadacao_de_tributos_-_final.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de direito previdenciário*. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

JOTA. Garis e lixeiros pejotizados: parabéns, ministros do STF! *Jota Info*. Disponível em: https://www.jota.info/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/garis-e-lixeiros-pejotizados-parabens-ministros-do-stf. Acesso em: 20 maio 2025.

LOPES, Rodrigo Moreira; VALADÃO, Marcos Aurélio Pereira. A compatibilidade da "pejotização" com o regime da previdência social brasileira: análise sob a perspectiva da justiça igualitária e dos direitos como institutos pós-tributação. *In*: GOMES, Marcus Lívio; OLIVEIRA, Francisco Marconi de (coord.). *Estudos do IV Seminário CARF*. Brasília: CARF, 2019.

MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. *Impactos da pejotização sobre a arrecadação de tributos*. Fundação Getulio Vargas – EAESP. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impactos_da_pejotizacao_sobre_a_arrecadacao_de_tributos_-_final.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

ORBEM, Juliana V**.** A (re)construção de uma "nova" modalidade de trabalho denominada "pejotização" no contexto sociocultural brasileiro. *Revista Askesis*, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 143-156, jan./jun. 2016.

PARGENDLER, Mariana; PASQUALETO, Olivia. *Overcoming corporate separateness*: the origins and evolution of liability in group law and beyond (Working Paper, 2025).

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. *O fenômeno da pejotização e a motivação tributária*. Brasília, 2016. Disponível em: https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/outros-estudos/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-a-motivacao-tributaria-2016/view. Acesso em: 20 maio 2025.

Como citar este texto:
SILVEIRA, Thiago Luís Eiras da; SOUSA, José Péricles Pereira de. Pejotização: liberdade contratual ou precarização estrutural? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 153-176, out./dez. 2025.

JUSTIÇA DO TRABALHO: MAIS DE 80 ANOS DE HISTÓRIA COMO PALCO DE LUTAS E ESPAÇO DE CIDADANIA NO BRASIL

LABOR JUSTICE: MORE THAN 80 YEARS OF HISTORY AS A STAGE FOR STRUGGLES AND A SPACE OF CITIZENSHIP IN BRAZIL

Luciana Paula Conforti[1]

RESUMO: O texto trata do histórico da Justiça do Trabalho como palco de lutas e espaço de cidadania no Brasil, nos seus mais de 80 anos de atuação. O estudo discorre sobre reivindicações de trabalho digno pela classe trabalhadora, promulgação de leis e consolidação de direitos, a partir da conscientização de trabalhadores, articulação sindical e atuação da Justiça do Trabalho no reconhecimento desses direitos. Aborda, ainda, o destacado papel da Justiça do Trabalho na construção da cidadania, reconhecido por historiadores, com base na análise das relações de trabalho no país e acerca do seu desempenho em termos de produtividade, pagamento aos jurisdicionados e arrecadação. Conclui com a reafirmação da relevância da Justiça do Trabalho para a garantia do trabalho digno e da cidadania no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: trabalhismo; questão social; luta de classes.

ABSTRACT: The text deals with the history of the Labor Court, in more than 80 years of operation as a specialized branch of Judiciary, as a stage for struggles and a space for citizenship in Brazil. It addresses the demands for decent work by the working class, the promulgation of laws and the consolidation of rights, based on worker awareness, union articulation and the role of the Labor Court in the construction of citizenship, recognized by historians, based on the analysis of labor relations in the country and its performance in terms of productivity, payment to jurisdictions and revenue. It concludes by reaffirming the relevance of the Labor Courts for guaranteeing decent work and citizenship in Brazil.

KEYWORDS: laborism; social issues; class struggle.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Justiça do Trabalho e seu perfil; 3 Justiça do Trabalho como palco de lutas e espaço de cidadania no Brasil; 4 Trabalhismo, mito da outorga, CLT e o papel da Justiça do Trabalho; 5 Conclusão; Referência.

1 Introdução

Um dos desafios históricos da República é a consolidação da democracia, considerando os diversos riscos que impõem vigilância constante, como o autoritarismo, a polarização, a desinformação, a desigualdade

1 *Doutora em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB); integrante do grupo de pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq); juíza do trabalho titular do TRT da 6ª Região (PE); professora. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1808738590318564. E-mail: lucianapaulaconforti@gmail.com.*

social, entre outros. A democracia no Brasil e o pleno exercício da cidadania estão indissociavelmente relacionados e as respectivas trajetórias, marcadas por processos não lineares, de avanços e retrocessos.

Como ensina Lucília Almeida Neves, a conquista progressiva dos direitos de cidadania "vincula-se a um movimentar ativo dos sujeitos históricos atuantes nas diferentes conjunturas e tempos que constituem o processo civilizatório"[2].

Mauricio Godinho Delgado aponta que "a ideia contemporânea de Democracia corresponde à noção de inclusão social, política e institucional"[3].

No cenário latino-americano, os elementos centrais da modernidade (Estado Nacional, capitalismo, democracia e direitos humanos) revestem-se de significados e ritmos diferentes em relação aos da Europa. Consequentemente, a cidadania também assume conteúdos e contornos bem peculiares[4].

No Brasil, como resultado de profundas transformações que vinham sendo operadas no país, em 15 de novembro de 1889, foi proclamada a República. A República, de imediato, não representou mudança nas práticas políticas experimentadas no período imperial, porém tornou realidade jurídica no Brasil o princípio segundo o qual "todos são iguais perante a lei".

Assim, as inovações trazidas pela República em relação à pauta do século XIX foram: a definição jurídico-política de uma nação formada por "homens livres", todos potencialmente e capazes do exercício da cidadania; e a inclusão dos chamados direitos sociais no conjunto dos direitos que a ideia de cidadania abarcava[5].

Segundo Cláudio Batalha, se ainda hoje o trabalho com variadas formas de coerção persiste em áreas rurais e mesmo em setores urbanos, "parece evidente que a abolição da escravidão não assegurou o fim da coerção extraeconômica no trabalho". Batalha afirma que estudos têm enfocado "em diversas áreas rurais e ao longo de todo o período pós-abolição a retenção de trabalhadores por dívidas e outros mecanismos que impedem que deixem o trabalho de livre e espontânea vontade", entretanto, "não é habitual indagar até que ponto os trabalhadores urbanos são livres nesse mesmo período"[6].

---

2 NEVES, Lucília de Almeida. *Cidadania*: dilemas e perspectivas na República brasileira. Disponível em: http://www.historia.uff.br/tempo/artigos_livres/artg4-5.pdf. Acesso em: 16 jul. 2024.

3 DELGADO, Mauricio Godinho. Democracia, cidadania e trabalho. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais*: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012. p. 91.

4 BELLO, Enzo. *A cidadania no constitucionalismo latino-americano*. Caxias do Sul/RS: Educs, 2012. p. 32.

5 GOMES, Angela de Castro. *Cidadania e direitos do trabalho*. Rio de Janeiro: Zahar, 2002. p. 14-15.

6 BATALHA, Cláudio Henrique de Moraes. *Limites da liberdade*: trabalhadores, relações de trabalho e cidadania durante a Primeira República. Trabalho livre, trabalho escravo. São Paulo: Annablume, 2006. p. 97-98.

Maria Célia Paoli explorou o que denominou "vias abertas sobre a questão da cidadania e da democracia na Primeira República brasileira", partindo da constatação de que a proletarização no país foi feita dentro do "direito privado de determinar as condições de locação da força de trabalho", de acordo com as formulações da política do Estado Liberal. O ajuste apenas era feito verbalmente e sem qualquer garantia legal, o que formalmente vigorou no país por mais de 40 anos. Segundo a autora, o modo como se davam as relações de trabalho nas décadas iniciais do século XX "permitiu uma exploração selvagem e dilapidadora dos corpos e mentes de homens, mulheres e crianças", tornando grande parte de suas vidas "um espaço de miséria, violência e de repressão".

A desigualdade era aceita e praticada às claras, no sentido de os direitos modernos e a cidadania serem prerrogativas da classe dominante. As condições de trabalho eram as piores possíveis: locais insalubres, maquinário perigoso, mestres grosseiros, turnos dobrados e sem a remuneração de horas extras, salários atrasados e pagamentos por produção. Esperava-se um momento oportuno para a reposição das perdas, mas nada acontecia. Temia-se pela perda do emprego, mas, ao mesmo tempo, a indignação levava às greves, fortemente reprimidas pela polícia, mas retomadas assim que a ordem cíclica se completava.

As associações, sociedades e os sindicatos foram a força ampliada e expressiva para responder aos desmandos dos patrões, passando a construir o lado moral e ético do trabalho urbano e industrial. As ligas, por ofício, afirmaram o orgulho de um trabalho com saber próprio, santificando o gesto cotidiano do trabalho e atribuindo-lhe um valor intrínseco de dignidade, liberdade e inteligência, em contraponto ao desprezo dos industriais.

A imprensa operária dava publicidade a esse novo horizonte de referência interpretativa, quando divulgava greves, artigos e críticas, elaborando a categoria de dignidade como valor a ser perseguido. Assim, a busca da cidadania se expressou como questão social cujo fundamento passou a ser uma concepção de sociedade justa[7].

Como destaca Cláudio Batalha, "a coerção extraeconômica é a manifestação mais visível da limitação à liberdade no período pós-escravidão, mas está longe de ser a única". As próprias condições de vida e de trabalho "moldavam os horizontes de liberdades possíveis", como as longas jornadas, de dez ou 12 horas de trabalho, que eram comuns na maioria das atividades, atingindo em alguns casos 14 horas ou mais. As greves pela diminuição da jornada de trabalho alcançavam eventualmente sucesso, como ocorreu nos movimentos de

7 PAOLI, Maria Celia. Trabalhadores e cidadania: experiência do mundo público na história do Brasil moderno. *In*: SOUSA JÚNIOR, José Geraldo; AGUIAR, Roberto A. R. (org.). *Introdução crítica ao direito do trabalho*. Série "O direito achado na rua". Brasília: UnB, 1993. v. 2. p. 29-31, 34.

1906/1907 pela jornada de oito horas, mas na maioria das vezes os empregadores restabeleciam as horas suprimidas, tão logo diminuída a mobilização operária[8].

Diante de tal contexto, importante a análise do papel da Justiça do Trabalho, considerando os seus mais de 80 anos de história, na consolidação da cidadania no Brasil.

2 Justiça do Trabalho e seu perfil

A Justiça do Trabalho, desde a Constituição de 1946, passou a integrar o Poder Judiciário federal e recebeu a incumbência de dirimir e pacificar os conflitos entre empregados e empregadores no plano das relações individuais e coletivas de trabalho, sendo, portanto, um ramo especializado.

Desse modo, a Justiça do Trabalho historicamente exerce a jurisdição especializada no âmbito dos litígios que têm como palco a relação de emprego regida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e é responsável por assegurar o respeito às normas constitucionais e infraconstitucionais que tutelam o contrato de trabalho e as ações coletivas, resguardando um grau mínimo de civilidade nas relações entre empregados e empregadores, além de garantir um sadio ambiente de trabalho e concorrencial, pautado no respeito ao patamar mínimo civilizatório de direitos sociais previstos pelas normatizações pátria e internacional que o Brasil se comprometeu a observar.

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, houve ampliação da competência da Justiça do Trabalho, na medida em que foi confiada a missão de dirimir todo e qualquer litígio que envolva o trabalho humano, exceto em relação às demandas de natureza jurídico-administrativas travadas com o poder público, segundo decisão do Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 3.395/DF[9].

Portanto, a Justiça do Trabalho, desde 2004, tem competência para a pacificação de todo e qualquer conflito que envolva a pactuação da força de trabalho humana, de acordo com o art. 114, I, da Constituição, independentemente de existir ou não contrato de trabalho entre as partes ou outro tipo de contrato escrito, o que se justifica pelo elevado grau de especialização das magistradas e dos magistrados e também pela notória vocação social da Justiça Laboral.

---

8 BATALHA, Cláudio Henrique de Moraes. *Limites da liberdade*: trabalhadores, relações de trabalho e cidadania durante a Primeira República. Trabalho livre, trabalho escravo. São Paulo: Annablume, 2006. p. 99.

9 Excetuam-se as demandas relacionadas com o meio ambiente de trabalho dos servidores públicos, cuja competência é da Justiça do Trabalho, de acordo com a Súmula Vinculante nº 736 do STF: "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".

Em tempos em que os índices de desemprego são altíssimos, quando a ocupação informal desafia à contratação pelo regime celetista e tendo em vista o surgimento de relações trabalhistas autônomas ou pejotizadas, inclusive no ambiente da economia 4.0, torna-se imprescindível reforçar a relevância da Justiça do Trabalho como segmento especializado do Poder Judiciário na solução de conflitos que se relacionam com o trabalho humano, contribuindo para a criação de um ambiente de segurança jurídica no contexto das relações entre empregados, empregadores, prestadores e tomadores de serviços e garantindo o trabalho digno, o equilíbrio nas relações comerciais e a responsabilidade social, fiscal e previdenciária de empresas e contratantes.

A Justiça do Trabalho atua não só na reparação indenizatória de direitos trabalhistas violados no país, como também na promoção de Justiça Social, com dimensão preventiva e fomento de conhecimento, além de executar ações concretas para o equilíbrio econômico-social.

Em 2023, a Justiça do Trabalho aprovou a Política Judiciária Nacional de Trabalho Decente, que congrega o Programa Trabalho Seguro, o Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, o Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante e o Programa de Equidade, Raça, Gênero e Diversidade.

Além do julgamento das reclamações trabalhistas, a Justiça do Trabalho tem destacada atuação na realização de conciliações judiciais, na homologação de acordos extrajudiciais e na arrecadação de contribuições legais, decorrentes dos processos sob sua apreciação.

É importante frisar, sobre tal aspecto, que a Justiça do Trabalho instituiu política para mediação pré-processual, individual e coletiva, de acordo com a Resolução nº 125/2010 do CNJ, como etapa facultativa anterior às reclamações trabalhistas, a fim de que os próprios interessados possam procurar o Judiciário trabalhista para dirimir controvérsias decorrentes das relações de trabalho, independentemente do ajuizamento de ações judiciais ou da Homologação de Transação Extrajudicial (art. 652, "f", da CLT)[10]. Tal política está alinhada com a Resolução nº 586/2024 do CNJ, com a possibilidade de quitação geral do contrato de trabalho, de acordo com as situações ali previstas.

Só a título de demonstração, segundo dados divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho, o montante alcançado em conciliações, em 2024, pelos Centros Judiciários de Soluções de Conflitos e Cidadania da Justiça do Trabalho

10 Disponível em: https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/csjt-regulamenta-media%C3%A7%C3%B5es-pr%C3%A9-processuais-individuais-e-coletivas-no-primeiro-e-segundo-graus#:~:text=Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho.-,A%20media%C3%A7%C3%A3o%20pr%C3%A9%2Dprocessual%20%C3%A9%20facultativa%20e%20ocorre%20antes%20do,prevenir%20a%20apresenta%C3%A7%C3%A3o%20da%20a%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 28 abr. 2024.

(CEJUSCs), foi de R$ 7,74 bilhões, 11% maior do que o valor dos acordos em 2023, com a destinação de R$ 643,3 milhões à Previdência Social e R$ 608 milhões à Receita Federal, a título de imposto de renda[11].

O montante pago pelas ações trabalhistas, decorrente das condenações, em sua grande maioria, reflete apenas os direitos básicos inadimplidos quando da rescisão dos pactos (como verbas rescisórias e multa de 40% do FGTS), conforme *ranking* divulgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (base 2018-2024)[12] e alcançou o montante, em 2024, de R$ 48,7 bilhões.

De acordo com o *Justiça em Números* divulgado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), foram mais de 4 milhões de processos julgados em 2024, com o aumento da produtividade em 14,3%, pagamento de quase R$ 50 bilhões aos jurisdicionados e arrecadação de R$ 6,6 bilhões, sendo 15,8% de imposto de renda, 8,9% de emolumentos e 75,1% para a Previdência Social[13].

Além disso, até agosto de 2025, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) fixou 302 teses vinculantes, se consolidando como uma Corte de precedentes[14].

Quanto ao perfil do trabalhador que litiga na Justiça do Trabalho, conforme dados do IPEA, divulgados em 2022, são trabalhadores dos serviços e vendedores do comércio (33%) e daqueles ocupados na produção de bens e serviços industriais (27%). A maioria recebe salário inferior a R$ 4 mil (90,1% dos casos), sendo que 62,5% recebem até R$ 1.996,00 mensais. Salários acima de R$ 10 mil não chegam a 3% dos casos, dos quais 0,5% se referem a salários maiores que R$ 20 mil. Os reclamantes são majoritariamente homens (63,3%) e as causas têm valor médio de R$ 42 mil reais[15].

É importante ressaltar que não existe Justiça do Trabalho só no Brasil. Diversos países possuem estrutura própria ou magistrados especializados em jurisdição trabalhista, de acordo com suas organizações e litigiosidades internas. A Justiça do Trabalho existe, com autonomia estrutural e corpos judiciais próprios, em países como Alemanha, Reino Unido, Suécia, Austrália e França. Na absoluta maioria dos países há jurisdição trabalhista, ora com autonomia orgânica, ora com autonomia procedimental ou com ambas. Podem ser citados

11 Disponível em: https://tst.jus.br/web/guest/-/errata-cejuscs-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-movimentam-r-7-7-bilh%C3%B5es-em-concilia%C3%A7%C3%B5es-em-2024#:~:text=Not%C3%ADcias%20do%20TST&text=Assim%2C%20o%20montante%20total%20alcan%C3%A7ado,mais%20do%20que%20em%202023. Acesso em: 16 abr. 2025.

12 Disponível em: https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes. Acesso em: 16 abr. 2025.

13 Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/04/justica-em-numeros-2024.pdf. Acesso em: 14 jul. 2025.

14 Disponível em: https://www.conjur.com.br/2025-ago-31/de-insalubridade-a-vale-transporte-tst-firma-69-novas-teses-vinculantes. Acesso em: 31 ago. 2025.

15 Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/12387-reforma-trabalhista-gera-novo-perfil-de-acoes-e-reclamantes. Acesso em: 16 abr. 2025.

como outros exemplos: Nova Zelândia, Finlândia, Bélgica, Suíça, Noruega, etc.[16].

As ações trabalhistas não possuem uma única causa, mas refletem conjunto de valores que traduzem mazelas existentes no país, como a alta rotatividade dos postos de trabalho e a inobservância da legislação trabalhista.

Assim, reforça-se a relevância e o prestígio institucional da Justiça do Trabalho como órgão especializado do Poder Judiciário federal, para a apreciação de todas as controvérsias decorrentes da relação de trabalho, como previsto na Constituição, o que inclui a análise de fraudes na contratação do trabalho humano. Ressalta-se ainda o preparo das magistradas e magistrados do Trabalho para conferir resposta pronta e efetiva aos litígios postos a seu exame; prova disso é a Justiça do Trabalho ser considerada pela doutrina como palco de lutas e espaço de cidadania no Brasil.

3 Justiça do Trabalho como palco de lutas e espaço de cidadania no Brasil

A Constituição de 1934 previu a instituição da Justiça do Trabalho (art. 122), a qual, entretanto, não chegou a ser criada por lei. A Constituição de 1937 repetiu o preceito (art. 139) e no dia 1º de maio de 1941 a Justiça do Trabalho foi instalada em todo o país, como parte da Administração Federal, vinculada ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio[17].

A Constituição de 1946 integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário (art. 94), "assegurando a paridade de representação de empregados e empregadores" nos seus órgãos (§ 5º do art. 122) e com competência para "estabelecer normas e condições de trabalho" (poder normativo) nos casos especificados em lei, ao julgar os dissídios coletivos (§ 2º do art. 122)[18].

A Constituição de 1967/1969 manteve essas normas nos seus arts. 112, 141 e 142, acrescentando: a) a composição do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais, com juízes togados vitalícios e juízes classistas temporários, entre aqueles garantida, nas proporções indicadas, a participação de magistrados de carreira, advogados e membros do Ministério Público do Trabalho (§§ 1º e 5º do art. 141); b) a limitação de recurso para o Supremo Tribunal Federal aos casos em que a decisão da Justiça do Trabalho contrariar a Constituição (art. 143)[19].

---

16 Disponível em: https://portal.trt23.jus.br/comunicacao/janelatrt/janelas/5-a-justica-do-trabalho-no-mundo/index.html#:~:text=A%20falsa%20informa%C3%A7%C3%A3o%20de%20que,nos%20modelos%20judici%C3%A1rios%20no%20exterior. Acesso em: 16 abr. 2025.

17 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 33.

18 *Ibid.*, p. 33.

19 *Ibid.*, p. 33-34.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado ressaltam que "a Constituição de 1946 conferiu *status* magno à Justiça do Trabalho, integrando-a, com todos os poderes e prerrogativas, ao Poder Judiciário Federal". Segundo os autores, a partir de então, "rapidamente a Justiça do Trabalho se firmou no cenário institucional e social do país". No plano institucional, "o destaque se deu por despontar como segmento efetivamente célere e eficaz do Judiciário, conferindo resposta pronta e efetiva aos litígios postos a seu exame". Já no plano social, a Justiça do Trabalho teve destaque "por despontar como segmento judicial dotado de notável reconhecimento da comunidade, que rapidamente se integrou às dinâmicas mais importantes dos conflitos individuais e coletivos trabalhistas", obtendo intenso movimento processual e prestígio público já nos primeiros anos de instalação[20].

Segundo Arnaldo Süssekind, muitos magistrados enxergavam na Justiça do Trabalho "uma justiça de segunda classe, por ela estar fora do âmbito do Judiciário". Posteriormente, nem mesmo a sua incorporação ao Judiciário fez com que se alterasse o conceito depreciativo acerca de uma "Justiça em que empregados e empregadores julgavam" (devido à extinta representação classista), porém, posteriormente ficou evidenciado que se tratava "da Justiça que mais julga, e que julga causas importantes, fazendo referência ao dissídio coletivo dos metalúrgicos de São Paulo, que chegou a atingir 300 mil famílias"[21].

O autor acrescenta que:

> [...] enfim, o conjunto da magistratura entendeu bem que se estava diante de um direito especial, portanto, dotado de princípios próprios, e que os juízes que atuavam na sua alçada deveriam ser formados à luz desses princípios[22].

Christine Dabat aponta que a Justiça do Trabalho permitiu o reconhecimento "de pelo menos frações da hoje tão badalada cidadania. Colocava os trabalhadores e os empresários, como duas partes numa ação, dois 'nomes no papel'". Segundo a autora, os trabalhadores listaram "a instituição judiciária como mais uma ferramenta na sua luta desigual com o patronato", principalmente a partir da quebra do regime democrático em 1964 e durante toda a década de 1970. Pela primeira vez, "o Estado estabelecia um semblante de igualdade, perante a lei, entre as classes"[23].

---

20 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais*: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012. p. 141-142.

21 GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Moraes (org.). *Arnaldo Süssekind*: um construtor do direito do trabalho – Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 69-70.

22 *Ibid.*, p. 70.

23 DABAT, Christine Rufino. *Moradores de engenho*: relações de trabalho e condições de vida dos trabalhadores rurais na zona canavieira de Pernambuco, segundo a literatura, a academia e os próprios atores sociais. Pernambuco: UFPE, 2012. p. 803, 805-806.

Pesquisa etnográfica feita em "Junta de Conciliação" da Zona da Mata de Pernambuco apontou o objeto de observação como "espaço de honra e de guerra". Segundo Moema Miranda, nas reclamações, ficava muito evidente o sentido de preservação da honra do trabalhador; a possibilidade de "botar questão na justiça" era, sobretudo, a de discutir o respeito aos seus direitos e a melhoria das suas condições de vida e/ou de trabalho, como a reforma da casa onde morava no engenho ou o recebimento de "meia diária", transformando um problema surgido no interior da propriedade em algo público, discutido perante autoridades. Além disso, sobressaiu a confiança do trabalhador na Justiça do Trabalho, não só no sentido do cumprimento da legislação, como também de fazer valer "direitos" ligados a um sentido de justiça[24].

Para o reclamado, o comparecimento à Justiça do Trabalho representava deixar de estar na posição de prestígio à qual os senhores de engenho estavam acostumados, submetidos a uma autoridade exterior e superior à sua. Assim, atribuíam a reclamação trabalhista à inimizade surgida com o trabalhador, à ingratidão, ao desrespeito e até à falta de consideração. O trabalhador rompia a ordem até então estabelecida[25].

O acordo judicial era visto como um sinal de paz. Verdadeiro marco simbólico, com valor muito superior ao resultado pecuniário que trazia. Representava uma mudança nos tempos; uma forma nova de conduzir as relações entre patrões e empregados. O simbolismo vinha de elementos até então estranhos para os reclamantes: "o estado de Direito seria doravante vigente também para os trabalhadores"[26].

Assim, o trabalhador vislumbrava a possibilidade de ver restabelecida a sua honra, manchada com a atitude anterior do empregador. A proposta de acordo representava o reconhecimento público de que o patrão era devedor e que estava disposto a reparar um erro, o que seria inimaginável no período anterior[27].

Os sindicatos eram os principais divulgadores dos direitos legais conferidos aos trabalhadores pela legislação, bem como a "porta" pela qual entravam no "mundo da Justiça". Por meio do Sindicato de Trabalhadores Rurais, "a Jus-

---

24 MIRANDA, Moema Maria Marques de. *Espaço de honra e de guerra*: etnografia de uma junta trabalhista. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: UFRJ, Programa de Pós-graduação em Antropologia Social, 1991. p. 164-165.

25 *Ibid.*, p. 185.

26 DABAT, Christine Rufino. *Moradores de engenho*: relações de trabalho e condições de vida dos trabalhadores rurais na zona canavieira de Pernambuco, segundo a literatura, a academia e os próprios atores sociais. Pernambuco: UFPE, 2012. p. 807.

27 MIRANDA, Moema Maria Marques de. *Espaço de honra e de guerra*: etnografia de uma junta trabalhista. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: UFRJ, Programa de Pós-graduação em Antropologia Social, 1991. p. 230.

tiça do Trabalho ganhou legitimidade e passou a cumprir, no cotidiano da vida social, o papel de proteção que os trabalhadores lhe conferiam no discurso"[28].

Christine Dabat realizou pesquisa com moradores de engenho no Estado de Pernambuco e sobre a luta desses trabalhadores para conquistar o mínimo de direitos. A morada era utilizada para fixá-los na terra, monopolizada pelo seu dono: "os empregadores conseguiam manter um sistema de exploração da força de trabalho tão próxima quanto possível da escravidão, sem ao menos ter o ônus da compra inicial".

De acordo com a autora:

> Os assalariados livres, verdadeiros proletários, eram, de fato, "cativos", como eles mesmos dizem: "aprisionados por um sistema perfeitamente afinado de poderes privados e públicos que não lhes deixam minimamente o direito a existir, além de sua serventia para as empresas". [...] A cumplicidade ativa das autoridades públicas com esse estado de coisa fora ligeira e brevemente estremecida nos anos de 1950 e 1960, permitindo o surgimento dos movimentos sociais no campo, inclusive canavieiro, que abriram uma nova era, a dos "Direitos"[29].

Um traço marcante na crescente busca da Justiça do Trabalho como "palco de lutas e espaço de honra" era a utilização da própria lei como estratégia, como espaço de luta para a efetiva conquista dos direitos positivados, considerando o total desrespeito pelos empregadores.

A Justiça do Trabalho foi apontada por historiadores como terreno fértil para a construção de uma identidade da classe trabalhadora permeada pela luta por direitos. A experiência no campo da lei possibilitava (e ainda possibilita) aos trabalhadores elaborar estratégias que lhes permitem negociar com o empregador, dentro dos limites do mundo legal.

A historiadora Larissa Rosa Corrêa, pesquisando o papel da Justiça do Trabalho e do Direito trabalhista entre 1953 e 1964, concluiu que:

> A Justiça do Trabalho se transformou em um terreno fértil para a construção de uma identidade da classe trabalhadora fomentada pela luta por direitos. A experiência no campo da lei possibilitava aos trabalhadores elaborar estratégias que lhes permitiam negociar com os patrões dentro dos limites do mundo legal. Enquanto os primeiros procuravam

28 DABAT, Christine Rufino. *Moradores de engenho*: relações de trabalho e condições de vida dos trabalhadores rurais na zona canavieira de Pernambuco, segundo a literatura, a academia e os próprios atores sociais. Pernambuco: UFPE, 2012. p. 806-807.

29 *Ibid.*, p. 825-826.

> encontrar na legislação um espaço para garantir e reivindicar direitos, os empregadores tentavam encontrar qualquer brecha, ambiguidade ou contradição legal para impedir e, até mesmo, se esquivar dos deveres trabalhistas. Assim, nos artigos de jornais, nas atividades do Departamento Jurídico, nos plantões dos sindicatos, nas estatísticas da Justiça do Trabalho, nos cursos oferecidos para discutir e analisar a legislação trabalhista, enfim, em tudo é possível verificar o quanto a Justiça do Trabalho estava presente nas relações entre patrão-operário[30].

Denilson Barbosa destaca que "uma vez instalada toda a estrutura estatal, composta pela lei e pelas instituições, como o Ministério do Trabalho e a própria Justiça do Trabalho, deu-se início a uma nova era de disputa social no país". Ainda segundo o autor, "a massa supostamente desorganizada teve seu espaço regrado pela ordem para exigir melhorias nas condições de trabalho, assim como seus direitos já previstos" e utilizou largamente da Justiça do Trabalho para tanto[31].

Ainda segundo o autor, são carentes pesquisas sobre o papel da Justiça do Trabalho "enquanto instrumento de luta e garantia de direitos", apesar de essa ser a sua função. Barbosa afirma que esse foi o "aspecto negligenciado" nas pesquisas sobre "a luta trabalhista", mais concentradas "no movimento grevista e no sindicalismo", destinando-se "pouca atenção à instituição"[32].

Diante de tal quadro, identificou-se a relevância da análise da Justiça do Trabalho como palco de lutas e também como espaço de cidadania.

No tocante ao trabalho rural, é inegável o avanço trazido pelo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.914, de 2 de março de 1963), cujos direitos foram consolidados com a Constituição de 1988, que equiparou em direitos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º).

Na época de sua promulgação não havia qualquer respeito aos direitos mais básicos dos trabalhadores, como o registro do contrato de trabalho na CTPS, o pagamento de salários, de aviso-prévio, 13º salário, férias e indenização pela rescisão do contrato de trabalho, entre outros.

A violência sempre marcou as relações no campo. Trabalhadores eram espancados e até mortos, caso reclamassem das condições de trabalho ou do não recebimento dos direitos. A moradia nas terras das usinas e engenhos fun-

30 CORRÊA, Larissa Rosa. *A tessitura dos direitos*: patrões e empregados na Justiça do Trabalho, 1953-1964. São Paulo: LTr, 2011. p. 216.

31 BARBOSA, Denilson. *Movimento operário e o uso da Justiça do Trabalho*: o caso de Juiz de Fora (1944-1954). Juiz de Fora: Funalfa, 2011. p. 91-92.

32 *Ibid.*, p. 92.

cionava como elemento de coerção e caso o trabalhador se negasse a cumprir todas as tarefas determinadas ou reivindicasse direitos, tinha a sua cultura de subsistência suprimida e era expulso das terras, sem qualquer indenização.

Como ressalta John Page, os baixos salários, aliados à ausência de pagamentos, ao adiantamento de créditos no período da entressafra e à compra dos gêneros alimentícios em armazéns dos engenhos, com preços muito superiores aos praticados fora das propriedades, faziam com que o trabalhador estivesse sempre devendo ao patrão. Além disso, o morador, a quem era dado o direito de morar no casebre, na propriedade da usina ou do engenho, e também de usar o pequeno lote de terra para a cultura de subsistência, não tinha qualquer direito legal à terra e podia ser expulso a qualquer tempo, ao capricho do empregador[33].

Sobre o tema, o autor acrescenta que:

> Até a década de 1960, nenhum desses trabalhadores gozava de qualquer proteção legal efetiva, pois antes desse tempo as poucas leis que existiam em seu benefício nunca eram aplicadas. Como, na sua maioria, os trabalhadores do açúcar eram analfabetos, não podiam votar. Muito poucos tinham algum dinheiro para gastar com qualquer coisa, exceto o meramente necessário. Eles viviam, assim, além do alcance dos processos legais e políticos, e fora da economia monetária[34].

Sobre a violência nas relações de trabalho, importante citar o assassinato de cinco trabalhadores rurais, no dia 7 de janeiro de 1963, dentro de usina de cana-de-açúcar, localizada no Município de Ribeirão, na zona da Mata Sul de Pernambuco, por terem reivindicado o pagamento do 13º salário.

Antonio Callado cita o caso, dizendo que, na época do Governo Arraes, a polícia não funcionava mais como "tropa particular dos engenhos", como ocorria antes, e que quem quisesse "matar camponeses" teria que fazê-lo por conta própria, como ocorreu no caso:

> [...] durante a reivindicação pelo 13º salário, teve uma "invasão" na sua Usina [...], no Município de Ribeirão. Os camponeses tinham ido pedir o dinheiro. Com seus capangas, o bravo [...] enfrentou os invasores, travou luta de pistolas automáticas e fuzis contra homens desarmados e matou cinco deles[35].

---

33 PAGE, Joseph A. *A revolução que nunca houve*: Nordeste do Brasil, 1955-1964. Rio de Janeiro: Record, 1972. p. 39.

34 *Ibid.*, p. 40.

35 CALLADO, Antonio. *Tempo de Arraes*: a revolução sem violência. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980. p. 118.

Assim, os direitos apenas existiam "na lei" e a Justiça do Trabalho foi vista, a partir da promulgação do Estatuto do Trabalhador Rural, e, principalmente nos atos de 1964 até a redemocratização, como única porta para o alcance de alguma cidadania, como palco de lutas pelo trabalho digno.

Nesse sentido, como aponta Tereza Gemignani:

> Os Tribunais Trabalhistas atuaram como importante fonte de Direito ao elaborar uma intricada engenharia jurídica pautada pela ideia da inclusão, como ocorreu em relação aos trabalhadores rurais que, a princípio alijados da CLT, aos poucos passaram a ter benefícios concedidos pela jurisprudência, num movimento crescente que culminou com a reforma constitucional, equalizando seus direitos aos do trabalhador urbano[36].

Consoante se vê, o descumprimento da lei era (e ainda é) frequente e a Justiça do Trabalho teve (e ainda tem) papel destacado para a concretização dos direitos. Nesse contexto, não há também como deixar de destacar o papel da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT como relevante elemento de conscientização da classe trabalhadora no âmibo urbano, além do Estatuto do Trabalhador Rural, como já apontado.

4. Trabalhismo, mito da outorga, CLT e o papel da Justiça do Trabalho

A partir de 1942, o governo brasileiro passou a sofrer pressão internacional, já que, apesar de ter entrado na guerra ao lado dos países democráticos, "ainda estava politicamente gerido por uma ditadura". Para manter-se no poder, Getúlio Vargas buscou obter legitimidade interna, com a estratégia de conseguir apoio popular, o que ficou conhecido como "trabalhismo", sendo corolário o "mito da outorga dos direitos trabalhistas por parte do governo Vargas", mediante maciça propaganda governamental.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior: "Este discurso teve o efeito perverso de apagar da história toda a luta e o poder de organização da classe trabalhadora antes e depois de Vargas"[37].

O "trabalhismo" foi criado para garantir a lealdade dos trabalhadores ao Governo de Getúlio Vargas e passou a ser largamente difundido nos programas

---

36 GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. A preservação da memória social e a Justiça do Trabalho no Brasil: da menoridade à emancipação. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 36, 2010. Disponível em: http://www.tst.jus.br/documents/4263354/3202be19-55e5-4b55-8e8e-d12056f29321. Acesso em: 02 dez. 2018.

37 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *História do direito do trabalho no Brasil*. Curso de Direito do Trabalho. v. I: parte II. São Paulo: LTr, 2017. p. 253.

de rádio, "A Hora do Brasil", pelo Ministro do Trabalho, Marcondes Filho, a partir de 1942.

De acordo com Thomas Skidmore:

> Além disso, a nova estrutura sindical era orientada sobre o controle cerrado do Ministério do Trabalho, fornecendo dessa forma ao governo uma importante fonte de influência na economia urbana, bem como um grande instrumento de empreguismo para converter adversários em potencial em clientes políticos[38].

Quanto ao "trabalhismo", importante destacar as lições de Angela Castro Gomes, principalmente com relação à maciça propaganda governamental para tornar a história trabalhista do país dividida antes e depois de 1930, já que "todas as providências tomadas desde a revolução envolvendo a resolução da questão social eram atribuídas diretamente a Vargas"[39].

Nesse sentido, como destaca Gabriela Neves Delgado:

> O Estado corporativo-intervencionista comandado por Getúlio Vargas adotava três estratégias distintas para o "trabalhismo": reprimia qualquer ação reivindicatória dos trabalhadores e dos sindicatos pela cooptação; assegurava direitos individuais à classe trabalhadora por meio de minucioso sistema de regulação e controle; criou *status* social para os cidadãos que viviam do trabalho, apesar da restrita cidadania política[40].

Jorge Luiz Souto Maior destaca a contradição do "mito da outorga", já que, ao mesmo tempo em que foi utilizado como argumento para "destruir a eficácia da legislação trabalhista" porque "não corresponderia a um movimento de baixo, oriundo da movimentação operária [...], mas do Estado", também atraía méritos para a classe política então no poder, com o realce do aspecto de que "com a nova ordem a questão social deixava de ser um 'caso de polícia'"[41].

O fato é que, como afirma o autor:

> [...] a obra da construção da legislação trabalhista, que não foi iniciada e desenvolvida por um único governo e

38 SKIDMORE, Thomas. *Brasil*: de Getúlio Vargas a Castelo Branco (1930-1964). 8. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982. p. 62-63.

39 GOMES, Angela de Castro. *A invenção do trabalhismo*. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005. p. 220.

40 DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 79, n. 2, abr./jun. 2013, p. 272. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39779/2013_rev_tst_v079_n002.pdf?sequence=4. Acesso em: 18 ago. 2018.

41 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *História do direito do trabalho no Brasil*. Curso de Direito do Trabalho. v. I: parte II. São Paulo: LTr, 2017. p. 254.

> que também não é restrita a um momento histórico, acabou sendo concluída, como se apresenta hoje, por vários governos que sucederam ao de Vargas, fazendo com que sua origem não esteja ligada à orientação política de um governo específico e muito menos que a idade dessa legislação seja, no geral, aquela que tem como parâmetro a data da publicação da CLT[42].

Importa compreender, ainda, que a ampliação da legislação trabalhista a partir de 1930 não representou, desse ponto de vista, uma ruptura plena com relação ao período anterior, mas a aceleração de um processo em virtude da necessidade econômica em torno da formação de um mercado de consumo interno com produção industrial própria, já que a crise de 1929 fechou as portas do consumo externo de matéria-prima e nisto se baseava a economia nacional[43].

Segundo Magda Biavaschi:

> O Direito do Trabalho, como os demais ramos do Direito, é produto das relações sociais. Compreendido a partir da luta dos trabalhadores contra a exploração capitalista [...], é informado por princípios próprios que marcam sua gênese. Mesmo os que entendem seu processo de positivação a partir dos interesses das elites, não negam os profundos conflitos de classe que contribuíram para impulsionar esse processo.
>
> [...]
>
> Da locação de serviços, no Código Civil, ao *status* de sujeito de direitos contemplados em estatuto próprio, o movimento foi de avanços e recuos. Ainda que existissem algumas leis dirigidas ao trabalho e conquanto na década de 1920, principalmente em momentos de greves, as reinvindicações dos operários tenham provocado intensos debates no Parlamento sobre a Questão Social, é a partir de 1930 que ao trabalhador brasileiro vai ser assegurada a condição de sujeito do Direito Social, depois do Direito do Trabalho, com regras que, não sem tensões, são positivadas pelo Estado para, em 1943, serem consolidadas; mais tarde, contempladas pela Constituição como direitos sociais fundamentais[44].

Nos dois últimos anos do Estado Novo (1943-1945), Getúlio Vargas já havia percebido que a sua ditadura não poderia sobreviver à guerra. No contexto

---

42 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *História do direito do trabalho no Brasil*. Curso de Direito do Trabalho. v. I: parte II. São Paulo: LTr, 2017. p. 254.

43 *Ibidem*.

44 BIAVASCHI, Magda Barros. *O direito do trabalho no Brasil (1930-1942)*: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr/Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho – Jutra, 2007. p. 111.

do "trabalhismo", havia a criação de um "Partido Trabalhista, baseado na coalização dos sindicatos dominados pelo governo e das forças 'progressistas', que Vargas esperava liderar, adotando programas de industrialização, nacionalismo econômico e previdência social"[45].

De acordo com Jorge Luiz Souto Maior, a legislação trabalhista entre os anos de 1930 até 1945, inserida no projeto de industrialização, teve como objetivos:

> a) conter o sindicalismo revolucionário, por meio, sobretudo, da criação dos sindicatos oficiais, vinculando a aquisição de direitos aos trabalhadores ligados a estes sindicatos; b) criar uma classe operária dócil, reforçando a lógica da gratidão já impregnada na cultura escravagista; c) difundir o espírito da conciliação, quebrando, assim, a própria eficácia da legislação apresentada; d) obter, por meio da ausência de fiscalização e da conciliação, a concordância dos industriais para a edição das leis trabalhistas; e) não desagradar aos agricultores, deixando de levar a legislação trabalhista ao campo; e) apagar da história as lutas e o poder de organização dos trabalhadores[46].

A legislação trabalhista carrega paradoxos, que estão longe de conferir veracidade à ideia de que tenha sido mera outorga paternalista do Estado, sem que a luta dos trabalhadores tivesse contribuído para o seu advento. E, apesar do caráter de ineficácia que acompanhou seu histórico, pela imposição de limites restritos ao interesse econômico, também não significa que se possa "atribuir à legislação apenas o caráter de estratégia política, sem força coercitiva, vez que integrada ao Direito, ao qual, inclusive, diversos valores contraditórios foram sendo dialeticamente acoplados"[47].

Foi no contexto do "trabalhismo" que a CLT foi assinada, em 1º de maio de 1943, em grande festa realizada no Estádio São Januário, do "Club de Regatas Vasco da Gama", no Rio de Janeiro, entrando em vigor no dia 10 de novembro do mesmo ano. A CLT foi o resultado de acumulação histórica de lutas por dignidade no trabalho, reunindo normas que regularam as relações de trabalho ao longo dos anos, além de incorporar direitos previstos em Convenções Internacionais do Trabalho já ratificadas pelo país.

Como destaca Gabriela Neves Delgado:

> [...] a CLT contribuiu para criar, no terreno simbólico, junto à população, o mito de Getúlio Vargas, como o 'pai dos

45 SKIDMORE, Thomas. *Brasil*: de Getúlio Vargas a Castelo Branco (1930-1964). 8. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982. p. 62-63.

46 SOUTO MAIOR, *op. cit.*, p. 254-255.

47 SOUTO MAIOR, *op. cit.*, p. 255.

> pobres', sob o argumento de que ele era o único governante brasileiro que, até então, apresentara especial sensibilidade frente à questão social, preocupando-se, portanto, em regulamentar o Direito do Trabalho no país[48].

De acordo com John French, embora descrita por seus elaboradores como mera consolidação provisória de leis já existentes, desde 1943, o Brasil é regido por um "código de trabalho altamente estruturado e minuciosamente regulado", denominado Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Em *Afogados em leis*, o autor partiu do significativo papel que as disposições criadas para proteger os direitos do trabalho têm tido na formação política e cultural, na consciência legal da classe trabalhadora brasileira. Segundo afirma, a ambiguidade subjacente à ambiciosa lei trabalhista do Brasil só pode ser entendida em termos da cultura política e legal das elites brasileiras, formadas pela herança ideológica de um paternalismo autoritário.

A interpretação desta "consciência legal" dos trabalhadores reforça a hipótese formulada por Paoli, em 1988, de que "a formação da classe operária brasileira não pode ser entendida sem considerar a intervenção legal do Estado nas relações de trabalho cotidianas" e do modo como a CLT "serviu para moldar a demanda dos trabalhadores por justiça nas questões de trabalho". No fim, as leis trabalhistas tornaram-se reais nos locais de trabalho somente na medida em que os trabalhadores lutaram para transformá-las de um ideal imaginário em uma realidade futura possível[49].

Segundo John French, ao contrário da identificação da CLT com a imagem da "fraude burguesa", o diploma legal não provocou a destruição dos sindicatos e a desmobilização da classe trabalhadora, mas o seu oposto[50].

O autor aponta que, mesmo sem muitos resultados práticos iniciais, a CLT moldou suas ações e seu discurso em resposta a ela, sendo a base da luta "por justiça e imparcialidade nas condições de trabalho"[51].

Já a Justiça do Trabalho "impôs certas restrições, ainda que pequenas, à liberdade de ação dos industriais".

De acordo com John French:

> Afinal de contas, pela primeira vez, proporcionava aos operários o direito de apresentar reclamações e ter esperança de

48 DELGADO, Gabriela Neves. *CLT aos 70 anos:* rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_25246483_A_CLT_AOS_70_ANOS_RUMO_A_UM_DIREITO_DO_TRABALHO_CONS. Acesso em: 13 ago. 2017.

49 FRENCH, John D. *Afogados em leis*: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2009. p. 7, 9-10.

50 *Idem*, p. 33.

51 *Idem*, p. 57.

> merecer uma justa consideração. Em consequência, jamais foi encarada pelos empregadores como totalmente legítima, apesar das muitas brechas legais que lhes concedia[52].

Nesse contexto, importante ressaltar que, assim como as leis trabalhistas não foram produto de doação do Estado[53], mas de intensa luta dos trabalhadores, o seu cumprimento não ocorreu de modo pacífico e sem a participação ativa dos dirigentes sindicais e dos trabalhadores nos processos de conscientização e conquistas, além do papel indiscutível da Justiça do Trabalho, como palco de lutas e espaço de cidadania no reconhecimento e consolidação dos direitos positivados.

5 Conclusão

A trajetória da Justiça do Trabalho, ao longo de seus mais de 80 anos, consolida-se não apenas como uma estrutura do Poder Judiciário, mas como instrumento fundamental de democracia e espaço de transformação social.

Ao transitar de um cenário pós-abolição marcado pela alta exploração do trabalho e pela ausência de garantias legais para um sistema de proteção mediado pelo Estado, a partir da sua instituição como integrante do Poder Judiciário, essa Justiça especializada foi palco de lutas por dignidade no trabalho e pela conquista da cidadania pela classe trabalhadora.

A existência da Justiça do Trabalho reafirma que o exercício da cidadania no Brasil é indissociável da garantia de direitos sociais. Ao pacificar conflitos e assegurar o cumprimento da CLT e de outras leis, a Justiça do Trabalho atua como contraponto necessário às desigualdades históricas, transformando o ambiente laboral em um espaço de reconhecimento humano e equilíbrio social.

Diante do panorama histórico apresentado, conclui-se que a Justiça do Trabalho no Brasil transcende o papel de julgamento dos conflitos, consolidando-se como uma instituição essencial para a manutenção de ambientes e relações de trabalho saudáveis e para o fortalecimento do tecido social.

A transição da "exploração selvagem" do início da República para um sistema de direitos regulados não foi um processo espontâneo, mas o resultado de intensas lutas sociais e da organização da classe trabalhadora em busca de dignidade.

A relevância da Justiça do Trabalho brasileira, reconhecida por historiadores como palco de lutas para a classe trabalhadora, pode ser sintetizada em três pilares fundamentais: superação da coerção histórica, instrumento de inclusão e cidadania, equilíbrio econômico e social.

---

52 FRENCH, John D. *Afogados em leis*: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2009. p. 27, 62.

53 *Idem*, p. 83-84.

Quanto ao primeiro pilar, superação da coerção histórica, o texto demonstra que a abolição da escravidão não representou a imediata eliminação da coerção no trabalho. A Justiça do Trabalho surgiu, portanto, como a barreira institucional necessária contra formas modernas de exploração e para garantir que a liberdade do trabalhador fosse efetiva e não apenas formal.

No que diz respeito ao segundo pilar, instrumento de inclusão e cidadania, ao integrar o Poder Judiciário em 1946 e aplicar a CLT, a Justiça do Trabalho transformou a "questão social" em "questão de direito". Essa inserção possibilitou que o trabalhador deixasse de ser visto apenas como força produtiva para ser reconhecido como sujeito de direitos, equilibrando a assimetria inerente às relações de trabalho, com espaço próprio para as respectivas discussões.

Por fim, no tocante ao terceiro pilar, equilíbrio econômico e social, para além do pagamento de verbas trabalhistas, a atuação da Justiça do Trabalho garante a divulgação de direitos e desenvolve políticas para uma atuação preventiva, além de propiciar um ambiente concorrencial sadio, impedindo que o descumprimento de normas sociais se torne uma vantagem competitiva injusta (*dumping* social). Sua produtividade e capacidade de arrecadação confirmam sua eficiência administrativa e sua relevância econômica para o Estado.

Não há democracia plena sem proteção social. A Justiça do Trabalho permanece como o palco em que o conflito de classes é mediado pela legalidade, assegurando que o progresso econômico do país não ocorra às custas da degradação da condição humana, mas sim através da consolidação da cidadania e do trabalho digno.

O desempenho histórico desse segmento especializado do Poder Judiciário, em termos de arrecadação, produtividade e pacificação de conflitos individuais e coletivos, demonstra sua viabilidade econômica e social, além da sua essencialidade para a garantia dos direitos sociais constitucionalizados no país.

A existência da Justiça do Trabalho, por mais de oito décadas, revela-se como um imperativo ético e democrático no Brasil.

Referências

BARBOSA, Denilson. *Movimento operário e o uso da Justiça do Trabalho*: o caso de Juiz de Fora (1944-1954). Juiz de Fora: Funalfa, 2011.

BATALHA, Cláudio Henrique de Moraes. *Limites da liberdade*: trabalhadores, relações de trabalho e cidadania durante a Primeira República. Trabalho livre, trabalho escravo. São Paulo: Annablume, 2006.

BELLO, Enzo. *A cidadania no constitucionalismo latino-americano*. Caxias do Sul/RS: Educs, 2012.

BIAVASCHI, Magda Barros. *O direito do trabalho no Brasil (1930-1942)*: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr/Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho – Jutra, 2007.

CALLADO, Antonio. *Tempo de Arraes*: a revolução sem violência. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

CORRÊA, Larissa Rosa. *A tessitura dos direitos*: patrões e empregados na Justiça do Trabalho, 1953-1964. São Paulo: LTr, 2011.

DABAT, Christine Rufino. *Moradores de engenho*: relações de trabalho e condições de vida dos trabalhadores rurais na zona canavieira de Pernambuco, segundo a literatura, a academia e os próprios atores sociais. Pernambuco: UFPE, 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 79, n. 2, abr./jun. 2013, p. 272. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39779/2013_rev_tst_v079_n002.pdf?sequence=4. Acesso em: 18 ago. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. Democracia, cidadania e trabalho. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais*: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

FRENCH, John D. *Afogados em leis*: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2009.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. A preservação da memória social e a Justiça do Trabalho no Brasil: da menoridade à emancipação. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 36, 2010. Disponível em: http://www.tst.jus.br/documents/4263354/3202be19-55e5-4b55-8e8e-d12056f29321. Acesso em: 02 dez. 2018.

GOMES, Angela de Castro. *A invenção do trabalhismo*. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

GOMES, Angela de Castro. *Cidadania e direitos do trabalho*. Rio de Janeiro: Zahar, 2002.

GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Moraes (org.). *Arnaldo Süssekind*: um construtor do direito do trabalho – Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

MIRANDA, Moema Maria Marques de. *Espaço de honra e de guerra*: etnografia de uma junta trabalhista. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: UFRJ, Programa de Pós-graduação em Antropologia Social, 1991.

NEVES, Lucília de Almeida. *Cidadania*: dilemas e perspectivas na República brasileira. Disponível em: http://www.historia.uff.br/tempo/artigos_livres/artg4-5.pdf. Acesso em: 16 jul. 2024.

PAGE, Joseph A. *A revolução que nunca houve*: Nordeste do Brasil, 1955-1964. Rio de Janeiro: Record, 1972.

PAOLI, Maria Celia. Trabalhadores e cidadania: experiência do mundo público na história do Brasil moderno. *In*: SOUSA JÚNIOR, José Geraldo; AGUIAR, Roberto A. R. (org.). *Introdução crítica ao direito do trabalho*. Série "O direito achado na rua". Brasília: UnB, 1993. v. 2.

SKIDMORE, Thomas. *Brasil*: de Getúlio Vargas a Castelo Branco (1930-1964). 8. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *História do direito do trabalho no Brasil*. Curso de Direito do Trabalho. v. I: parte II. São Paulo: LTr, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

Como citar este texto:
CONFORTI, Luciana Paula. Justiça do Trabalho; mais de 80 anos de história como palco de lutas e espaço de cidadania no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 177-196, out./dez. 2025.

LITIGÂNCIA PREDATÓRIA REVERSA NA JUSTIÇA DO TRABALHO: DA INVIABILIZAÇÃO DA CONCILIAÇÃO AOS ELEVADOS ÔNUS JUDICIAIS E SOCIAIS

REVERSE PREDATORY LITIGATION IN LABOR COURTS: FROM THE IMPOSSIBILITY OF SETTLEMENT TO HIGH LEGAL AND SOCIAL COSTS

Tallyta Karolayne Souza Araújo[1]
Gustavo Deitos[2]

RESUMO: A litigância predatória reversa configura uma forma de abuso processual na qual grandes empresas ou entes públicos se valem de estratégias protelatórias para retardar ou inviabilizar a efetividade das decisões judiciais, especialmente na Justiça do Trabalho. Nessa perspectiva, a prática compromete princípios fundamentais como a boa-fé, a duração razoável do processo e o acesso à justiça, agravando a vulnerabilidade do trabalhador. O artigo tem como objetivo analisar os impactos dessa prática, suas manifestações e os mecanismos normativos e jurisprudenciais adotados para enfrentá-la, com destaque para a frustração da conciliação e os custos ao sistema. A pesquisa, que é qualitativa e bibliográfica, baseada em doutrina, atos normativos e casos concretos, conclui que o enfrentamento da litigância predatória reversa exige uma atuação articulada entre normatização, capacitação institucional e responsabilização processual, isso porque a valorização da conciliação e o combate a expedientes protelatórios são medidas indispensáveis para assegurar a efetividade da Justiça do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: conciliação; custos processuais e sociais; Justiça do Trabalho; litigância predatória reversa.

ABSTRACT: Reverse predatory litigation is a form of procedural abuse in which large companies or public entities use delaying tactics to delay or undermine the effectiveness of judicial decisions, especially in Labor Courts. From this perspective, the practice compromises fundamental principles such as good faith, reasonable duration of proceedings, and access to justice, exacerbating workers' vulnerability. This paper aims to analyze the impacts of this practice, its manifestations, and the

1 *Servidora Pública do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; mestra em Direito pela Universidade Federal de Sergipe; pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; pós-graduada em Prática no Direito Privado e a Nova Advocacia pela Faculdade Legale; bacharel em Direito pela Universidade Tiradentes. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5958580270503768. Orcid: https://orcid.org/0009-0003-3428-7054. E-mail: tallyta.araujo@hotmail.com.*

2 *Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Complexo de Ensino Renato Saraiva; bacharel em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina; professor de Direito Processual do Trabalho e Direito Processual Civil no Gran Cursos. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4192035192993364. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-7192-8462. E-mail: gustavo.deitos@trt2.jus.br.*

regulatory and jurisprudential mechanisms adopted to address it, with an emphasis on the frustration of conciliation and the costs to the system. The research, which is qualitative and bibliographical, based on doctrine, normative acts, and specific cases, concludes that confronting reverse predatory litigation requires coordinated action involving standardization, institutional training, and procedural accountability. This is because valuing conciliation and combating delaying tactics are indispensable measures to ensure the effectiveness of the Labor Courts.

KEYWORDS: conciliation; procedural and social costs; Labor Courts; reverse predatory litigation.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Litigância predatória reversa na Justiça do Trabalho; 3 Princípios violados e impactos jurídicos; 4 Posicionamentos jurisprudenciais e normativos; 5 Recusa injustificada à conciliação; 6 A responsabilidade pelos altos custos da Justiça do Trabalho; 7 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A litigância predatória, em seu formato tradicional, tem sido objeto de crescente atenção no cenário jurídico brasileiro, sendo caracterizada pelo ajuizamento massivo de ações infundadas com o objetivo de sobrecarregar o Poder Judiciário e obter vantagens processuais indevidas. Contudo, uma nova forma desse fenômeno tem emergido, especialmente no âmbito da Justiça do Trabalho: a litigância predatória reversa. Nessa modalidade, é a parte ré – geralmente grandes empresas ou entes públicos – que manipula o processo judicial de maneira estratégica, não para buscar a tutela jurisdicional, mas para retardá-la ou esvaziá-la, comprometendo a efetividade da decisão judicial. Essa prática revela um grave desvio da finalidade do processo, subvertendo seu papel de instrumento de pacificação social e efetivação de direitos.

O problema que se coloca, portanto, é o uso abusivo e reiterado de expedientes processuais pela parte reclamada com o propósito de inviabilizar ou dificultar a efetividade da sentença trabalhista, em especial por meio de recursos infundados, resistência injustificada à conciliação e outras práticas que aumentam os custos processuais. Tais condutas configuram não apenas afronta aos princípios constitucionais do processo, como boa-fé, celeridade e duração razoável, mas também reforçam a desigualdade estrutural entre empregador e empregado, minando a confiança da sociedade na justiça trabalhista.

Nesse contexto, o presente artigo tem como objetivo central analisar os impactos jurídicos da litigância predatória reversa na Justiça do Trabalho e examinar os mecanismos normativos, jurisprudenciais e institucionais que vêm sendo adotados para seu enfrentamento.

Para tanto, utiliza-se uma abordagem qualitativa e bibliográfica, concentrando-se na análise de dispositivos legais e normativos do Conselho Nacional de Justiça e de Tribunais Regionais do Trabalho. Outrossim, o estudo também se apoia em decisões concretas em que a litigância predatória reversa

foi identificada, inclusive com a aplicação de penalidades, a fim de ilustrar a gravidade e a recorrência do fenômeno.

Como resultado, evidencia-se que, embora ainda em fase de consolidação teórica e normativa, a litigância predatória reversa já é reconhecida por diversos órgãos judiciais e administrativos como uma prática processual abusiva, o que tem motivado a edição de recomendações, resoluções e notas técnicas voltadas à sua identificação e repressão. Desse modo, conclui-se que o enfrentamento da litigância predatória reversa exige uma atuação articulada entre magistrados, instituições e operadores do direito, pautada na efetivação dos princípios constitucionais e na preservação da função social do processo.

Destarte, é importante mencionar que a estrutura do artigo está dividida em cinco capítulos, além desta introdução e das considerações finais. O primeiro capítulo analisa a litigância predatória reversa no contexto da Justiça do Trabalho, distinguindo-a da forma tradicional. O segundo discute os princípios violados e os impactos jurídicos da prática. O terceiro apresenta os posicionamentos jurisprudenciais e normativos sobre o tema. O quarto capítulo trata da recusa injustificada à conciliação como estratégia protelatória. Já o quinto e último capítulo analisa a responsabilidade das grandes empresas pelos altos custos da Justiça do Trabalho decorrentes da litigância predatória reversa.

2 Litigância predatória reversa na Justiça do Trabalho

A litigância predatória reversa constitui uma forma sofisticada e insidiosa de abuso do processo, marcada pela atuação estratégica da parte ré – geralmente grandes empresas ou entes públicos – que atua de modo a retardar ou inviabilizar a efetividade da tutela jurisdicional. De início, é crucial delimitar a fronteira entre o exercício legítimo da ampla defesa e a atuação predatória no processo judicial. Como bem pontuam os estudiosos contemporâneos, Ana Frazão e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho (2023),

> parece-nos que a disputa pelo mérito, no âmbito do processo judicial, somente pode ser a competição pelo melhor direito e pela melhor tese jurídica, em um ambiente permeado pelas garantias de isonomia, igual acesso, paridade de armas, devido processo legal e contraditório. Por mais que a atuação das partes possa conter igualmente questões de estratégia, estas precisam ser compatíveis com o ambiente de lisura e com a finalidade de realização de justiça inerente ao processo.
>
> Sempre que o processo judicial se desvia dessas características e propósitos, possibilitando que uma das partes possa fraudar ou manipular o sistema judicial ou possa exercer indevidamente o seu poder – notadamente o

> poder econômico – para obter vantagens indevidas, não estaríamos mais no âmbito da estratégia compatível com a litigância pelo mérito, mas sim da litigância predatória. Daí por que falar em litigância predatória é falar de fenômeno cujo alcance é bem maior do que o da litigância de má-fé. Esta pode até ser vista como uma espécie de litigância predatória, mas certamente não é a única, pois a predação judicial pode assumir diversas outras modalidades, roupagens e facetas.

Embora o conceito de litigância predatória reversa ainda não esteja plenamente consolidado na doutrina jurídica brasileira, ele já vem sendo mencionado em manifestações judiciais e acadêmicas. No julgamento do Tema Repetitivo 1.198 (REsp 2.021.665/MS), o ministro Herman Benjamin (Ministro [...], 2025), do Superior Tribunal de Justiça (STJ), descreveu essa conduta como uma prática que compromete a autoridade das decisões judiciais, ignora a jurisprudência pacífica e contribui para a sobrecarga do Judiciário, evidenciando o desequilíbrio estrutural entre as partes litigantes.

Diferencia-se, nesse sentido, da litigância predatória tradicional, em que o abuso processual ocorre por iniciativa do autor, por meio do ajuizamento em massa de ações temerárias com finalidades espúrias. Na reversa, o abuso ocorre no polo passivo, por meio de recursos protelatórios, incidentes infundados, ou de condutas processuais indiretas, como a recusa reiterada à conciliação, o envio de preposto sem poderes para transigir, e até o ajuizamento de ações paralelas com o objetivo de fragmentar ou obstruir a execução. O foco, aqui, não está na obtenção de uma decisão favorável, mas no retardamento da eficácia prática da sentença, adiando o trânsito em julgado e a satisfação do direito reconhecido.

Esse tipo de prática revela-se particularmente nocivo no âmbito da Justiça do Trabalho, cuja vocação é justamente garantir a efetividade dos direitos sociais e a proteção da parte hipossuficiente. Afinal, a litigância predatória reversa compromete a realização célere dos créditos de natureza alimentar e agrava a vulnerabilidade econômica do trabalhador, que, muitas vezes, mesmo após o reconhecimento judicial de seu direito, permanece à margem de sua concretização.

Como será demonstrado a seguir, a própria estrutura da Justiça do Trabalho – voltada à celeridade e à simplicidade procedimental – pode, paradoxalmente, favorecer ou intensificar o uso abusivo do processo por grandes empresas. Nesse contexto, a análise de tais peculiaridades é essencial para compreender como a litigância predatória reversa se consolida e perpetua na prática forense trabalhista.

Entre as principais peculiaridades que contribuem para essa problemática, destaca-se a amplitude dos recursos disponíveis. Afinal, apesar de a Justiça do Trabalho buscar uma tramitação célere, o sistema recursal brasileiro oferece um número considerável de recursos, o que pode ser explorado de maneira abusiva por grandes empresas. Na prática, é comum que os réus utilizem embargos de declaração infundados, agravos internos e recursos de revista com o claro intuito de protelar a execução da sentença, atrasando a satisfação dos créditos trabalhistas.

Essa constatação ganha respaldo nos dados da Justiça do Trabalho, que apontam para uma elevada movimentação recursal nos Tribunais Regionais do Trabalho. De acordo com a *Figura 1.10.1* do Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2023 (Brasil, 2023), entre os anos de 2002 e 2023, observou-se a persistência de um volume expressivo de recursos interpostos nos TRTs. Em 2002, foram protocolados 375.383 recursos de competência dos TRTs; já em 2023, esse número saltou para 1.294.172 recursos, revelando um crescimento exponencial e preocupante da litigiosidade em sede recursal. Tal cenário não apenas sobrecarrega o sistema, como também reforça a hipótese do uso estratégico e protelatório desses mecanismos por litigantes habituais.

Essa realidade processual, marcada por um número crescente de recursos e condutas protelatórias, exige uma reflexão mais ampla sobre o ambiente institucional em que essas práticas se desenvolvem.

Com efeito, é fundamental mencionar que a gratuidade judiciária na Justiça do Trabalho é um importante instrumento de acesso à justiça para o trabalhador, parte geralmente hipossuficiente na relação processual. No entanto, ainda que não seja direcionada às empresas rés, essa estrutura – aliada à informalidade e à celeridade esperada do rito trabalhista – cria um ambiente processual que, quando desprovido de mecanismos eficazes de contenção, pode ser explorado de forma oportunista por grandes litigantes habituais. Ao perceberem a baixa efetividade de sanções por má-fé e a sobrecarga do Judiciário, essas empresas se valem de expedientes abusivos para protelar o cumprimento de obrigações reconhecidas judicialmente. Assim, o que foi originalmente concebido para proteger o trabalhador passa a ser instrumentalizado como meio de resistência estratégica, evidenciando uma distorção estrutural do processo trabalhista.

Somando-se a isso, outra peculiaridade relevante desta Justiça especializada que enseja a prática da litigância predatória reversa é a adoção do princípio da primazia da realidade, que busca privilegiar os fatos concretos em detrimento de formalidades. Contudo, esse princípio pode ser explorado por réus que apresentam documentos e alegações inconsistentes, buscando manipular o convencimento do magistrado e adiar o trânsito em julgado.

Além das peculiaridades estruturais que favorecem a ocorrência da litigância predatória reversa na Justiça do Trabalho, observa-se também a adoção consciente e sistemática de estratégias protelatórias processuais por parte de grandes empresas, muitas delas já consolidadas na prática forense. Tais estratégias, longe de se limitarem ao simples uso de recursos disponíveis, envolvem condutas processuais mais sutis, porém igualmente danosas, que visam a prolongar artificialmente o curso da demanda e dificultar o acesso efetivo ao direito reconhecido judicialmente. Em seguida, serão apresentados exemplos concretos dessas práticas, cujos efeitos comprometem não apenas a celeridade processual, mas também a credibilidade do sistema de justiça trabalhista.

Uma das estratégias mais comuns observadas na litigância predatória reversa é o uso recorrente de pedidos de nulidade processual sem fundamentação adequada. Em muitos casos, esses pedidos se baseiam em alegações genéricas ou em vícios meramente formais, que não comprometem de fato a validade dos atos processuais. A finalidade, nesse contexto, não é garantir o contraditório ou corrigir uma irregularidade relevante, mas sim reabrir discussões superadas e adiar o prosseguimento regular da ação. Essa conduta, embora disfarçada de exercício regular da ampla defesa, configura verdadeiro desvio de finalidade processual.

Outro expediente utilizado com frequência é a resistência infundada ao incidente de desconsideração da personalidade jurídica, geralmente instaurado pelo reclamante com o intuito de responsabilizar sócios ou empresas do mesmo grupo pelo inadimplemento das obrigações reconhecidas em sentença. Ainda que o incidente esteja fundamentado em indícios concretos de confusão patrimonial ou abuso da personalidade jurídica, muitas empresas resistem à sua instauração de forma sistemática, apresentando impugnações genéricas e protelatórias. Tal conduta acarreta a suspensão da execução e contribui para o retardamento da prestação jurisdicional, o que compromete a efetividade do processo e prejudica o trabalhador, parte hipossuficiente da relação jurídica.

A propositura de ações autônomas ou conexas constitui mais uma tática de dilação processual utilizada por grandes empresas. Trata-se de um expediente em que o réu, já condenado, instaura novas ações com o propósito de rediscutir questões decididas no processo principal, como ocorre, por exemplo, com o ajuizamento de ações anulatórias de débitos trabalhistas na fase de execução, ações declaratórias de inexistência de grupo econômico ou mesmo medidas cautelares para suspender os efeitos de sentença transitada em julgado. Tais demandas paralelas, frequentemente carentes de amparo jurídico, têm como efeito prático a fragmentação da lide, o atraso na satisfação do crédito e a desestabilização do processo originário, além de sobrecarregarem o Poder Judiciário com discussões repetitivas e artificiais.

Por fim, merece destaque a recusa reiterada e injustificada à conciliação, mesmo quando esta se apresenta como fase obrigatória do rito trabalhista, nos termos dos arts. 846 e 850 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Embora a conciliação possa ser proposta a qualquer momento antes da prolação da sentença (art. 764 da CLT), há momentos processuais em que o juiz é obrigado a tentar a autocomposição. À vista disso, a rejeição sistemática de propostas razoáveis, sem justificativas plausíveis, revela o desinteresse deliberado na solução consensual do conflito e representa mais uma forma de prolongamento estratégico da lide e, em consequência, da situação de vulnerabilidade do trabalhador.

3 Princípios violados e impactos jurídicos

A prática da litigância predatória reversa, caracterizada pela atuação abusiva da parte ré – geralmente grandes empresas ou entes públicos – por meio de recursos reiterados, incidentes infundados e estratégias procrastinatórias, atenta contra a própria finalidade do processo judicial. Como já salientado, no contexto da Justiça do Trabalho, essa prática mostra-se ainda mais perversa, considerando que os créditos discutidos possuem, em regra, natureza alimentar e são pleiteados por partes hipossuficientes, que dependem da efetiva entrega da prestação jurisdicional para garantir sua subsistência.

Entre os princípios mais diretamente afetados, destaca-se o da duração razoável do processo, previsto no art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal, que confere às partes o direito a um processo conduzido em tempo compatível com a complexidade da causa e com a urgência da pretensão, sem atrasos indevidos. A morosidade injustificada, provocada de forma estratégica por grandes litigantes, desvirtua a lógica constitucional do processo e transforma o Judiciário em instrumento de opressão econômica. Nesse cenário, o tempo do processo – que deveria operar a favor da pacificação e da realização do direito – é convertido em ferramenta de resistência e desestímulo ao cumprimento de obrigações trabalhistas. Não por acaso, já advertia Rui Barbosa (1980, p. 243), "justiça tardia não é justiça, senão injustiça qualificada e manifesta", reforçando a ideia de que a inércia intencional da parte ré transforma o processo em meio de perpetuação da desigualdade.

Corroborando essa análise, Sérgio Pinto Martins (2024, p. 163) observa que,

> no processo do trabalho, muitas vezes o empregador não tem interesse na solução do processo. Com o trânsito em julgado da decisão, não quer pagar ao empregado aquilo que foi estabelecido no processo e protela, o máximo que pode, o andamento do processo.

A citação explicita a intencionalidade por trás da resistência patronal, que não se limita ao exercício legítimo do contraditório, mas sim à adoção deliberada de uma postura processual abusiva, atentando contra a própria autoridade da coisa julgada e contra a função social do processo.

Concomitantemente, observa-se a violação ao princípio da boa-fé processual, positivado no art. 5º do Código de Processo Civil de 2015. Isso porque a boa-fé exige das partes condutas leais, cooperativas e comprometidas com a finalidade do processo. No entanto, na litigância predatória reversa, a atuação do réu revela-se orientada pela má-fé, com objetivo claro de frustrar a prolação e a execução da sentença. Desse modo, o abuso do direito de defesa, quando sistemático e dissociado de fundamento jurídico legítimo, configura desvio de finalidade e fere frontalmente a ética processual que deve reger as relações no âmbito judicial.

O princípio da celeridade processual, um dos pilares da Justiça do Trabalho, também é comprometido nesse cenário. Afinal, embora não esteja expressamente previsto na CLT, tal princípio decorre da própria lógica do processo trabalhista, voltada à simplicidade, economia e efetividade. Além disso, o CPC/2015, aplicado subsidiariamente à Justiça do Trabalho (art. 769 da CLT), impõe o dever de condução célere dos atos processuais (art. 6º), reforçando a necessidade de uma tramitação ágil e comprometida com a entrega tempestiva da prestação jurisdicional. Nesse contexto, a adoção sistemática de condutas protelatórias, que vão desde expedientes recursais destituídos de conteúdo jurídico relevante – como embargos de declaração meramente formais e agravos infundados – até comportamentos como a recusa reiterada e injustificada à conciliação, o envio de prepostos sem poderes para transigir ou o ajuizamento de ações paralelas dissociadas da boa-fé, compromete a fluidez dos atos processuais e sobrecarrega o Judiciário. Quando reiteradas, tais práticas não apenas inviabilizam a celeridade, como também atentam contra a garantia constitucional da duração razoável do processo, já mencionada anteriormente, prejudicando a efetivação do direito reconhecido e comprometendo a confiança da sociedade na Justiça do Trabalho.

A violação ao princípio do acesso à justiça (art. 5º, inciso XXXV, da CF/88) ocorre de maneira estrutural e silenciosa. Embora formalmente o trabalhador possa ingressar com ações e ter sua pretensão analisada, o uso abusivo do sistema processual pela parte economicamente mais forte torna o acesso à tutela jurisdicional efetiva uma promessa frustrada. Nesse sentido,

> a compreensão da expressão "acesso à justiça" defendida no presente artigo parte do pressuposto de que não se pode restringi-la à noção de mero acesso à Jurisdição, posto que tal concepção por si só causa um estrangulamento da amplitude que a expressão comporta. (Lages, 2018)

Em linha semelhante, Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988, p. 67) compreendem o acesso à justiça como um direito que vai além do ingresso formal em juízo: exige que a jurisdição seja efetiva, tempestiva e eficaz. Assim, embora o ordenamento jurídico brasileiro reconheça, em sede constitucional, o direito de toda pessoa à apreciação judicial de suas pretensões, tal previsão perde substância prática quando confrontada com manobras processuais que inviabilizam a concretização do direito reconhecido. Afinal, a litigância predatória reversa, ao retardar a execução e desestimular a resistência do trabalhador, impede o pleno exercício desse direito, subvertendo o processo em um instrumento de coerção.

Esse contexto agrava o já existente desequilíbrio de forças entre empregados e empregadores, que motivou a criação da própria Justiça do Trabalho. Com efeito, o processo judicial torna-se campo de prolongamento da assimetria existente na relação contratual. Isso porque o poder econômico do réu permite a contratação de estruturas jurídicas robustas e a sustentação de litígios de longa duração, ao passo que o trabalhador, em situação de vulnerabilidade, muitas vezes abdica da continuidade do processo diante do desgaste emocional e material. Como observam Cappelletti e Garth (1988, p. 15), "as diferenças entre as partes não podem ser jamais completamente erradicadas. A questão é saber até onde avançar na direção do objetivo utópico e a que custo", o que revela a importância de se refletir sobre as estruturas judiciais que, longe de corrigirem essas desigualdades, acabam por reproduzi-las. O resultado é um enfraquecimento da eficácia dos direitos sociais e o esvaziamento da função protetiva da jurisdição trabalhista.

A análise dos princípios violados não se esgota no plano interno. A litigância predatória reversa também representa flagrante violação a normas internacionais de proteção aos direitos humanos, das quais o Brasil é signatário. Como exemplo, a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) (Brasil, 2022), em seu artigo 8º, § 1º, estabelece o direito de toda pessoa a "ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou tribunal competente, independente e imparcial". Logo, a litigância abusiva, ao tornar o processo moroso e ineficaz, compromete a efetividade dessa garantia internacional, transformando o tempo processual em uma arma contra o trabalhador.

De igual modo, o *caput* do artigo 14 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP) (Brasil, 1992) assegura o direito a ser ouvido por um tribunal competente e imparcial na determinação de direitos civis, exigindo que o julgamento seja conduzido com imparcialidade e garantias adequadas. Ainda que formulado majoritariamente para o processo penal, parte da doutrina e da jurisprudência internacional reconhece que princípios como o da duração razoável do processo, previsto no § 3º, alínea c, irradiam-se para o processo

civil e trabalhista, exigindo que a justiça seja prestada em tempo útil e com equilíbrio entre as partes. A atuação reiteradamente protelatória da parte ré, nesse cenário, compromete a paridade de armas e esvazia o próprio conceito de julgamento justo (*fair trial*).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 2023), por sua vez, em seus artigos 8º e 10, estabelece garantias fundamentais à efetividade da tutela jurisdicional. O artigo 8º assegura o direito de toda pessoa a um recurso eficaz perante os tribunais nacionais competentes, para proteger seus direitos fundamentais reconhecidos pela legislação interna. Já o artigo 10 garante a todos o direito de ser ouvido, em condições de plena igualdade, por um tribunal independente e imparcial, para a determinação de seus direitos e obrigações. À luz dessas previsões, a prática da litigância predatória reversa representa uma afronta direta a esses princípios universais. Isso porque a conduta de retardar deliberadamente a prolação e a efetividade de uma sentença, sobretudo em prejuízo de trabalhadores hipossuficientes, mina o acesso a uma justiça justa e tempestiva, esvaziando o sentido prático de tais direitos.

Ainda que de forma indireta, a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1982), ao tratar da proteção contra a despedida injustificada, reforça a ideia de que os trabalhadores devem ter à disposição instrumentos jurídicos eficazes para reparar violações contratuais. Dessa forma, a resistência abusiva ao cumprimento das decisões condenatórias, prolongando o sofrimento do trabalhador já lesado, compromete a própria lógica da reparação efetiva defendida pela OIT.

Nesse contexto, cabe observar que a omissão estatal no enfrentamento da litigância predatória reversa – seja pela ausência de sanções adequadas, seja pela tolerância institucional às práticas abusivas – compromete não apenas a confiança da população na função jurisdicional, mas pode ensejar responsabilidade internacional do Estado brasileiro. Inclusive, a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos tem afirmado que o Estado é responsável não apenas por atos comissivos de violação, mas também por omissões sistemáticas que inviabilizem o exercício pleno dos direitos assegurados nas convenções internacionais.

Portanto, a litigância predatória reversa não representa apenas uma distorção tática do direito de defesa, mas um fenômeno que afronta valores universais, compromete a integridade da jurisdição trabalhista e projeta o Brasil negativamente no plano internacional. Enfrentá-la com rigor normativo, institucional e doutrinário é, portanto, uma exigência democrática e de conformidade internacional, indispensável à proteção da dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho.

4 Posicionamentos jurisprudenciais e normativos

Diante do agravamento dos efeitos da litigância predatória reversa sobre a efetividade da prestação jurisdicional, especialmente na Justiça do Trabalho, tem-se observado a formulação de respostas institucionais em múltiplos níveis.

No plano normativo, a Recomendação nº 159/2024 (CNJ, 2024) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) orienta os tribunais a identificarem práticas de litigância predatória, inclusive no polo passivo, como as condutas processuais exemplificadas no Anexo A, e a instituírem medidas tanto preventivas quanto sancionatórias. Dentre as medidas preventivas, destacam-se o fomento à formação continuada de magistrados(as) e a promoção de campanhas de conscientização social (art. 5º), bem como o desenvolvimento e a implementação "de sistemas de inteligência de dados para monitoramento contínuo da distribuição e da movimentação de ações judiciais, com capacidade de identificar padrões de conduta abusiva e envio de alertas aos(às) magistrados(as)" (Anexo C, item 2). No tocante às medidas sancionatórias, a norma prevê, entre outras, a suspensão da liberação de valores em casos que apresentem indícios de abuso processual (Anexo B, item 13), além da possibilidade de comunicação à OAB e ao Ministério Público quando forem detectados elementos que sugiram infração ética ou prática ilícita (Anexo B, itens 11 e 16).

Em uma linha de atuação institucional progressiva, observa-se que, ainda em 2022, o CNJ editou a Recomendação nº 127/2022 (CNJ, 2022), voltada ao enfrentamento da litigância abusiva, embora de escopo mais restrito que a posterior Recomendação nº 159/2024. Essa movimentação normativa foi acompanhada de diretrizes estratégicas anuais que reforçaram a necessidade de ação sistemática sobre o tema. Para 2023, a Diretriz Estratégica nº 7/CNJ (CNJ, 2022) enfatizou o enfrentamento à litigância predatória como uma prioridade institucional, sendo sucedida, em 2024, pela Diretriz Estratégica nº 6/CNJ (CNJ, 2023), que renovou esse compromisso e destacou a importância de alimentar a "Rede de Informações sobre a Litigância Abusiva".

A partir de 2023, os centros de inteligência passaram a editar notas técnicas que subsidiam a análise e o combate à litigância predatória em diversos ramos da Justiça. No âmbito trabalhista, houve expressiva mobilização com a produção de documentos que passaram a compor o banco de dados do CNJ. Dentre eles, destacam-se:

– TRT 1: Nota Técnica nº 19/2023 (Brasil, 2023);

– TRT 2: Nota Técnica nº 7/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 4: Nota Técnica nº 1/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 5: Nota Técnica nº 2/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 6: Nota Técnica nº 3/2024 (Brasil, 2024);

– TRTs 7 e 21: Nota Técnica Conjunta nº 1/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 8: Nota Técnica nº 4/2023 (Brasil, 2023);

– TRT 9: Nota Técnica nº 14/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 10: Nota Técnica nº 6/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 11: Nota Técnica nº 11/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 12: Nota Técnica nº 7/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 15: Nota Técnica nº 1/2024 (Brasil, 2024);

– TRT 17: Nota Técnica nº 5/2022 (Brasil, 2023);

– TRT 19: Nota Técnica nº 7/2024 (Brasil, 2024).

Nesse contexto, sobressai, com especial relevância, a Nota Técnica nº 12/CI/2025 (Brasil, 2025) do TRT da 3ª Região, que reforça a importância de uma atuação estratégica, interinstitucional e tecnicamente qualificada para o enfrentamento da litigância predatória reversa. O documento apresenta um diagnóstico detalhado da prática, distinguindo-a de demandas legítimas e de massa, e reconhece sua capacidade de comprometer a eficiência e a credibilidade da Justiça do Trabalho. Entre as medidas sugeridas, destacam-se o uso intensivo de painéis de inteligência de dados para o monitoramento contínuo da atuação de grandes litigantes, a comunicação de indícios de litigância predatória a órgãos como OAB, MPT e Polícia Federal, e a possibilidade de responsabilização direta dos advogados por despesas e sanções processuais, conforme o art. 104 do CPC. A nota ainda propõe capacitações contínuas para magistrados e servidores, produção de relatórios estatísticos sobre condutas abusivas e a criação de protocolos que permitam a identificação precoce de padrões processuais atípicos. Merece destaque, também, a inclusão de um rol exemplificativo de condutas predatórias no polo passivo, entre as quais se insere a indicação de advogado para atuação em audiência de conciliação sem conhecimento dos fatos e direitos relacionados ao contrato de trabalho e sem poderes para transigir. Tais providências visam a não apenas mitigar os efeitos da litigância predatória, mas também consolidar uma cultura institucional de prevenção e resposta eficiente, em conformidade com os princípios da duração razoável do processo, da eficiência e da boa-fé objetiva.

Além disso, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) aprovou a Resolução GP nº 1/2025 (Brasil, 2025), que regulamenta o enfrentamento da litigância predatória em sua jurisdição. A norma determina a marcação nos sistemas eletrônicos (PJe) de processos que apresentem indícios ou reconhecimento de litigância predatória por decisão judicial, estabelece critérios para

avaliação de reincidência e prevê a adoção de protocolos internos voltados à celeridade processual e ao tratamento de condutas abusivas. Dentre essas condutas, inclusive, o art. 2º, inciso XX, da resolução destaca especificamente aquelas relacionadas à conciliação, como a atuação processual descomprometida com a busca de soluções, evidenciada pela ausência injustificada a audiências conciliatórias ou pelo envio de representantes sem poderes para transigir em atos destinados à autocomposição.

No campo jurisprudencial, decisões relevantes reforçam o entendimento de que a litigância predatória reversa atenta contra os princípios da boa-fé, da duração razoável do processo e da efetividade jurisdicional. Em processo julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8), no Agravo de Petição nº 0000930-21.2017.5.08.0116, o Banco da Amazônia S.A. (BASA) foi expressamente apontado como litigante predatório reverso, sendo-lhe aplicada multa de 9,9% sobre o valor da causa em razão de condutas reiteradamente protelatórias, mesmo após o trânsito em julgado da sentença. Na oportunidade, o acórdão destacou que essa resistência sistemática ao cumprimento de decisões "mina a confiança dos cidadãos no Estado de Direito" e compromete a efetividade da Justiça do Trabalho (Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 4ª Turma. Acórdão: 0000930-21.2017.5.08.0116. Relator: Carlos Rodrigues Zahlouth Junior. Data de julgamento: 29/04/2025).

Já no TRT da 15ª Região, o processo nº 0011100-67.2023.5.15.0077 envolveu a empresa Lojas CEM S.A., ocasião em que foi reconhecida a litigância predatória reversa por parte da reclamada. Diferentemente de outras decisões que tratam da prática de forma indireta, o acórdão enfrentou expressamente a questão, condenando a empresa ao pagamento de multa por litigância de má-fé. A sanção foi aplicada em razão da conduta temerária da ré ao levantar, sem provas, a acusação de que o advogado do reclamante promoveria ações predatórias, com causas de pedir padronizadas e desconectadas da realidade. A decisão destacou que tais alegações careciam de lastro fático e jurídico, constituindo tentativa de deslegitimar a atuação da parte autora e de seu patrono, em verdadeiro desvio de finalidade processual, o que caracteriza a instrumentalização do processo como meio de resistência ilegítima ao cumprimento de normas trabalhistas (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (9ª Câmara). Recurso Ordinário nº 0011100-67.2023.5.15.0077. Relatora: Maria da Graça Bonança Barbosa. Data de julgamento: 29/04/2025).

No TRT da 2ª Região, duas decisões recentes ilustram com clareza os contornos da litigância predatória reversa. No processo nº 1000540-47.2024.5.02.0442, o juiz de primeiro grau – que também é autor do presente estudo – reconheceu a má-fé processual da reclamada ao aplicar multa por litigância abusiva (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (2ª Vara do Trabalho de Santos). Processo nº 1000540-47.2024.5.02.0442. Data de jul-

gamento: 29/04/2025). A condenação decorreu da postura injustificadamente intransigente da empresa durante a audiência de conciliação, ocasião em que sua advogada declarou que a política institucional da reclamada é de não realizar qualquer tipo de acordo, independentemente do conteúdo da ação. Tal conduta, somada à ausência de provas mínimas para justificar a justa causa imputada à autora – limitando-se a apresentar apenas o TRCT e a comunicação de dispensa –, evidenciou o uso estratégico do processo como instrumento de resistência irracional ao direito do trabalhador. O magistrado ressaltou, inclusive, que a recusa à conciliação se manteve mesmo após alertas judiciais sobre os riscos da tese patronal, ainda mais diante da existência de laudo pericial favorável à autora, com repercussões em outros pedidos. O preposto enviado à audiência também declarou não possuir qualquer poder para transigir, postura reiterada da empresa e indicativa de descompromisso com o rito processual legal. Já no processo nº 1002025-66.2024.5.02.0027, a sentença apontou que a primeira reclamada, UNIDOCK'S, agiu com evidente má-fé ao apresentar defesa contrária a direito já pacificado pelo STF e pelo TST, além de comparecer em audiência com advogado sem qualquer autorização para conciliar. Tal postura foi caracterizada como típica de litigância predatória reversa, especialmente por tratar-se de comportamento reiterado da empresa (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (7ª Vara do Trabalho de Guarulhos). Processo nº 1002025-66.2024.5.02.0027. Data de julgamento: 27/04/2025).

Esses julgados, aliados aos instrumentos normativos acima mencionados, evidenciam um esforço institucional conjunto para enfrentar a litigância predatória reversa. Com efeito, a articulação entre o CNJ e os tribunais regionais revela um movimento de transformação da cultura processual, que visa a responsabilizar os litigantes que abusam dos direitos processuais e garantir a efetividade da jurisdição, em especial no contexto das relações de trabalho, em que a parte reclamante, via de regra, encontra-se em situação de maior vulnerabilidade socioeconômica.

5 Recusa injustificada à conciliação

A CLT estabelece, como etapas obrigatórias da audiência trabalhista, duas tentativas de conciliação: uma inicial, quando da abertura da audiência (art. 846 da CLT), e outra final, após a apresentação de razões finais (art. 850 da CLT). Tais etapas devem ser conduzidas pelo juiz de maneira efetiva, e sempre com atenção às peculiaridades do caso concreto e ao perfil das partes litigantes. A ausência de prática dessas tentativas, com a efetividade necessária, pode conduzir à nulidade do processo, conforme compreensão já manifestada pelo TST (Ag-AIRR-340-36.2014.5.04.0512, 7ª Turma, redator ministro Luiz Philippe

Vieira de Mello Filho, DEJT 14/06/2019; AIRR-170217-67.2010.5.05.0000, 2ª Turma, relator ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 29/06/2012).

Na abertura da audiência, as partes, antes do recebimento da defesa da parte reclamada e ainda sem conhecimento integral da densidade probatória das alegações da parte adversa, buscam calcular suas parcelas de risco processual, com alicerce em múltiplas variáveis, tais como: o volume e a qualidade das provas que acreditam conseguir produzir nos autos, os custos suportados para o sustento do litígio e a probabilidade de acolhimento de suas teses diante das compreensões consolidadas ou aparentes dos juízes e tribunais em que o processo tramite.

Diferentemente, a segunda tentativa de conciliação prevista em lei, por ocorrer após a oportunidade de apresentação das razões finais pelas partes, é norteada por variáveis de maior concreticidade, uma vez que as partes passam a ter ciência mais aprofundada dos graus de robustez e qualidade do material probatório produzido tanto por si como pela parte adversa, mesmo que, ainda, possa não haver certeza quanto à interpretação do juiz e do tribunal quanto a questões fáticas controvertidas não abarcadas por teses jurídicas de observância obrigatória, ou que possam configurar distinção suficiente ao afastamento de um precedente. Nessa etapa, é comum que posições inicialmente apresentadas sobre a solução conciliatória (aceitação, recusa, valores sugeridos) sofram alguma alteração, diante da superveniência do encerramento da instrução, com a preclusão consumativa da produção de outras provas.

É importante ressaltar que cada tentativa de conciliação – quer a inicial, quer a final, quer outras tentativas casuisticamente incidentes em outros momentos processuais – deve ser conduzida pelo magistrado por meios adequados à natureza e à peculiaridade do conflito (art. 1º da Resolução 125/2010 do CNJ) (CNJ, 2010), e com técnicas efetivamente direcionadas à aproximação e à informação das partes quanto a questões fáticas e jurídicas relevantes à aferição racional de riscos processuais. Logo, entende-se que pode não irradiar efeitos processuais, a depender do contexto, a tentativa simplesmente formal de conciliação, assim entendida aquela que implique apenas a inclusão da rejeição da tentativa conciliatória em ata de audiência, ou o questionamento superficial às partes sobre o interesse em conciliar, sem atenção à natureza e às peculiaridades do conflito. Afinal, todo ato processual deve instrumentalizar-se de maneira a atingir a finalidade essencial a que se destine legalmente (art. 188 do CPC).

Independentemente da obrigatoriedade de o juiz praticar os atos processuais de tentativa de conciliação, tem prevalecido na doutrina a compreensão de que a celebração concreta de um acordo depende, indispensavelmente, da vontade das partes. Logo, em princípio, a celebração de acordo seria um negócio jurídico norteado essencialmente pelo princípio da voluntariedade.

Esta, na realidade, é a compreensão clássica acerca da celebração de acordos em processos judiciais, e, embora não se invalide, deve receber releitura à luz de outros fundamentos jurídicos, os quais passaram a ostentar protagonismo no Poder Judiciário em razão da eleição do combate à litigância abusiva ou predatória como prioridade institucional.

O princípio da voluntariedade deve ser compreendido no contexto do litigante de boa-fé: aquele que, antes de comparecer à audiência, examina o processo em busca de calcular o seu risco processual aproximado, diante de custos processuais, teses jurídicas envolvidas e robustez do próprio material probatório e da qualidade aparente das provas da parte adversa, consequências negativas patrimoniais e não patrimoniais (surgimento de outros obstáculos jurídicos e econômicos a partir de uma condenação, como investigações promovidas pelo Ministério Público e ações regressivas de entes públicos) e, principalmente, com real intenção de resolver o conflito. Afinal, a partir do seu dever processual fundamental de cooperação (art. 6º do CPC), as partes têm a obrigação de considerar todas as formas de resolução do conflito, o que engloba as modalidades de autocomposição. É dever das partes ter visão global quanto às maneiras de se resolver a lide posta em juízo, ainda que, nos casos particularmente examinados, uma das partes decida que as provas dos autos e as teses jurídicas envolvidas lhe sejam favoráveis a ponto de optar por não celebrar acordo com a parte adversa.

A litigância abusiva reversa, na Justiça do Trabalho, passa a ser configurada quando tais equações não são realizadas. É comum, em pautas de audiência, o comparecimento de alguma sociedade empresária que, ao deparar-se com a tentativa efetiva de conciliação pelo magistrado, afirme ter uma política interna de não celebrar qualquer espécie de acordo, independentemente de quaisquer circunstâncias fáticas ou jurídicas que o processo vivencie. Tais sociedades não examinam o processo em busca das formas possíveis de resolução do problema: na verdade, buscam interpretar o trâmite processual como se fosse um "jogo de tabuleiro", no qual podem manusear peças capazes de lhes proporcionar a derrota do adversário, ou, ao menos, a sobrevivência no "jogo" pelo maior tempo possível.

Sem a utilização de outras figuras de linguagem, é importante citar algumas situações já visualizadas na prática. Há sociedades empresárias que afirmam, sem abrir controvérsias, que não pagaram as verbas rescisórias ou que não tinham controle de frequência, mesmo tendo número suficiente de empregados por estabelecimento a tornar obrigatório esse controle, mas, mesmo diante dessas constatações, dizem não ter interesse na celebração de qualquer tipo de acordo, e não justificam suas posições. Tais situações exemplificam que, frequentemente, as partes reclamadas, ao invés de calcularem seus riscos processuais e refletirem sobre formas de resolver o conflito de forma sustentável

para si, valem-se do tempo de demora até o trânsito em julgado da sentença como estratégia de gestão. Tal forma de gestão ocasiona, normalmente, a utilização imprudente e irracional de recursos, peças processuais e outros meios de impugnação de decisões judiciais, com transferência de custo operacional, financeiro e humano ao Poder Judiciário.

Há outras sociedades empresárias, por exemplo, que recusam friamente toda e qualquer sugestão conciliatória, mesmo após reconhecerem ter obtido quitação geral do contrato de trabalho com o empregado pela via da arbitragem, mesmo que o salário desse empregado fosse inferior ao mínimo previsto no art. 507-A da CLT como requisito formal para a validade da arbitragem no direito individual do trabalho, e mesmo que o empregado não tenha tomado iniciativa ou concordado com a utilização dessa modalidade de tratamento do conflito. Essa é uma situação em que as próprias diretrizes legais evidenciam o caráter elevado do risco processual da parte reclamada, o qual é completamente ignorado.

Ainda, existem sociedades empresárias que, mesmo se sujeitando a baixo risco processual quanto à maior parte das pretensões da parte reclamante, recusam todo e qualquer diálogo ou sugestão do juízo para conciliação no tocante à parte minoritária das pretensões nas quais seu risco processual seja mais elevado. Por exemplo, há sociedades empresárias que, mesmo tendo ciência de que o conteúdo do laudo pericial é objetivamente desfavorável à sua tese e não tendo apresentado considerações técnicas minimamente aptas a confrontar racionalmente as conclusões do perito nomeado pelo juízo, e mesmo recebendo do juízo, na audiência, a oportunidade de reduzir significativamente a despesa com os honorários periciais em caso de acordo, rejeitam, com absoluta intransigência, todas as sugestões de resolução do conflito, ainda que em valores e diretrizes restritas à menor parcela das pretensões postuladas, nas quais haja risco processual mais elevado para a parte reclamada.

Tais exemplos práticos tornam claro que, diariamente, as duas tentativas obrigatórias de conciliação na audiência (arts. 846 e 850 da CLT) são materialmente esvaziadas, pois o magistrado torna-se, a partir da conduta da parte reclamada, absolutamente impedido de tentar, de maneira efetiva, a solução conciliatória da lide. Pois então, o princípio da voluntariedade, tão prestigiado na lógica negocial clássica, tem força normativa suficiente para restringir de forma tão extrema o conteúdo normativo dos arts. 846 e 850 da CLT? Tal princípio teria o condão de reduzir as tentativas de conciliação a uma burocracia lacunosa, obrigando o juiz do trabalho a questionar as partes sobre eventual interesse na solução conciliatória como uma mera exigência burocrática e formal?

Os autores deste estudo não entendem que todos os esforços historicamente praticados pelos órgãos do Poder Judiciário, em especial os de cúpula

(CNJ e TST, inclusive por intermédio do CSJT), autorizam uma resposta positiva aos dois questionamentos anteriores. Os notórios empenhos empreendidos na realização e divulgação das chamadas "Semanas da Conciliação", a estruturação nacional e regional dos CEJUSCs e a contínua capacitação de magistrados e servidores quanto às técnicas de conciliação não permitem chegar à conclusão de que "políticas" da empresa reclamada possam inviabilizar por completo o atingimento da finalidade essencial de dois atos processuais obrigatórios e de especial protagonismo na Justiça do Trabalho.

Aceitar justificativas superficiais e autoritárias de sociedades empresárias, como as supostas "políticas internas da empresa", a "falta de alçada" ou a tão reiterada "falta de autorização", como afirmam representantes empresariais em audiência, significaria não apenas a inutilização dos esforços e investimentos dos órgãos judiciários na abordagem conciliatória, mas, especialmente, esvaziamento da força normativa do princípio processual fundamental da cooperação. O Exmo. ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em evento realizado no Egrégio TRT da 3ª Região (Ministro [...], 2025), apresentou as seguintes considerações: "O espírito maior do processo hoje é a cooperação, e os atores envolvidos trarão o resultado alcançado". Significa que a conciliação deve ser vista como um novo paradigma do Poder Judiciário. Com efeito, se um dos sujeitos do processo não se comporta de maneira a considerar as possíveis formas de resolução do conflito (dentre as quais se destaca a conciliação), o respectivo sujeito viola os arts. 3º e 6º do CPC e numerosos atos normativos do CNJ, além dos próprios dispositivos da CLT que estabelecem o devido processo legal na Justiça do Trabalho (arts. 846 e 850 da CLT).

É indispensável pontuar, todavia, que não se está a defender, neste trabalho, que as partes reclamadas devam necessariamente comparecer em audiência com uma proposta de conciliação pronta e acabada. Na realidade, a obrigação de todas as partes do processo é de comparecer em audiência com efetivo conhecimento dos riscos do processo e real intenção de resolvê-lo da maneira que seja racionalmente mais adequada à sua natureza e às suas peculiaridades. Logo, por exemplo, se em determinado processo os ônus probatórios recaem exclusivamente sobre a parte reclamante e esta não produz nenhuma prova dos fatos constitutivos de seu direito, sem que a parte reclamada dependa de outras provas dos respectivos fatos modificativos, impeditivos ou extintivos, é razoável e racional a opção da reclamada por deixar de celebrar um acordo que envolva pagamento de valores. Assim como essa situação exemplificada, há casos concretos em que o risco processual das partes reclamadas é tão baixo a ponto de tornar racionalmente justificável a opção por não celebrar acordo com a parte reclamante.

De toda forma, o problema enfrentado diariamente pela Justiça do Trabalho não se encontra no comportamento racional e justificável de empresas

de boa-fé que optam por não conciliar por questão de estratégia diante dos seus baixos riscos de sucumbência. O problema, na realidade, encontra-se nas atitudes das empresas que comparecem em juízo sem nenhum interesse em minimamente considerar e refletir, com a participação do juiz, sobre formas de resolver o conflito de maneira efetiva e em tempo razoável (art. 6º do CPC).

A recusa à conciliação que configura a litigância abusiva reversa é aquela infundada, injustificada e pautada num suposto perfil ou política de ignorar as tentativas de conciliação. Por basear-se numa suposta política interna ou diretrizes de um agente econômico (sociedades empresárias) ou político (entes públicos), tais recusas são normalmente reiteradas e replicam-se perante diferentes órgãos jurisdicionais, a ponto, inclusive, de os representantes desta empresa (advogado e preposto) cobrarem do juiz uma suposta obrigação de ciência de que a empresa reclamada em questão não faz acordos. Lido com a devida atenção, esse contexto narrado mostra que, embora a legislação seja clara ao estabelecer a obrigatoriedade de duas tentativas de conciliação, e todos os sujeitos do processo devam conhecer essas normas, passou-se a acreditar, na prática, que é o juiz quem tem o dever de abster-se de tentar a conciliação quando a empresa assim decide. Trata-se de inexplicável inversão de valores e paradigmas no Poder Judiciário, a qual nos parece passar despercebida.

Diante dessas ponderações, evidencia-se que as partes têm a obrigação legal de cooperar entre si e com o Poder Judiciário para o respeito aos ritos preestabelecidos, inclusive no que toca à necessária, obrigatória e imprescindível tentativa de conciliação.

A absoluta inviabilização, por ato arbitrário e unilateral de uma das partes, de tentativa de conciliação prevista em lei, para outros ramos do Poder Judiciário, é objeto de tratamento legislativo específico no tocante às consequências dessa prática. No Código de Processo Civil, a referida prática é punível com multa por ato atentatório à dignidade da justiça (art. 334, § 8º), quando uma das partes se recusa injustificadamente a comparecer à audiência designada para a tentativa de conciliação. Ainda, no Código de Defesa do Consumidor (Brasil, 1990), a mencionada prática é punível com a suspensão da exigibilidade do débito e a interrupção dos encargos da mora, além de outras consequências no tocante ao plano de pagamento da dívida no contexto do superendividamento (art. 104-A, § 2º).

Curiosamente, apenas na Justiça do Trabalho não existe sanção específica para a conduta de inviabilizar, arbitrariamente, por injustificada recusa, a tentativa de conciliação. Logo, por inexistir sanção específica a tal conduta na legislação processual trabalhista, entendemos que é juridicamente adequado o enquadramento de tal conduta nas hipóteses do art. 793-B da CLT (art. 80 do CPC), que abarcam os atos sancionáveis com multa por litigância de má-fé.

Como se denota a partir dos exemplos colhidos do CPC e do CDC, a aplicação de sanção pecuniária pela recusa injustificada à realização da tentativa de conciliação não é novidade no direito processual brasileiro, e tão somente quanto aos processos trabalhistas foi tornada alheia a qualquer tratamento legislativo próprio. De toda forma, essa lacuna normativa não impede os juízes e tribunais do trabalho de realizar o enquadramento da conduta nas sanções processuais gerais, como a litigância de má-fé e o ato atentatório à dignidade da justiça.

No âmbito do TRT da 2ª Região, o art. 9º da Resolução GP nº 1, de 26 de março de 2025, autoriza expressamente os juízes a aplicar sanções processuais aos litigantes que atuem de maneira abusiva, além das demais modalidades de sanção previstas nos demais dispositivos da referida norma, como a denúncia à Comissão de Inteligência do Tribunal, em cujo processamento podem ser oficiados o Ministério Público e a Ordem dos Advogados do Brasil. Trata-se de diretriz cujo espírito deve inspirar os demais Tribunais Regionais e, principalmente, os juízes de primeira instância, que participam diretamente das tentativas de conciliação nas Varas do Trabalho.

A aplicação de multa por litigância de má-fé pelo juiz – e sua manutenção pelo Tribunal Regional quando da apreciação do recurso ordinário da sociedade empresária – tende, claramente, a tornar desvantajosa para a empresa a adoção de filosofia de gestão que descarte por completo a resolução conciliatória dos litígios. Afinal, se o tempo decorrido ao longo da tramitação do processo for visto como uma vantagem competitiva para a sociedade empresária, tal vantagem desaparecerá se, não obstante o transcurso desse tempo, o débito final for expressivamente superior ao esperado. É por essa razão que a multa por litigância de má-fé deve ser fixada em percentual que realmente corresponda à reprovabilidade da conduta, e seja capaz de indenizar os prejuízos que notoriamente a parte reclamante amarga ao aguardar tempo demasiadamente elastecido para receber créditos sobre cuja exigibilidade não exista sequer uma dúvida razoável, como verbas rescisórias.

6 A responsabilidade pelos altos custos da Justiça do Trabalho

A litigância abusiva praticada por parcela das empresas reclamadas provoca danos que extrapolam o patrimônio jurídico da parte reclamante e a gestão do processo no qual é constatada. Em verdade, tal prática abusiva irradia efeitos sobre a integralidade do sistema judiciário, e pode fragilizar até mesmo os esforços adotados pelo Tribunal Superior do Trabalho para tornar-se uma "Corte de Precedentes".

Para a plena compreensão dessa premissa, é importante tomar em conta que a injustificada recusa de algumas empresas à tentativa de conciliação, fre-

quentemente, também envolve a desconsideração da jurisprudência consolidada e pacífica dos tribunais, a qual representa, até mesmo, observância obrigatória e caráter vinculante ao magistrado (art. 927 do CPC). O questionamento que surge desse quadro é: a tolerância à reiterada e injustificada recusa à conciliação, com ignorância da jurisprudência consolidada, compromete o papel das Cortes Superiores como "Cortes de Precedentes"?

É de conhecimento público que o TST, em especial no ano de 2025, vem adotando uma louvável e muito bem-vinda postura de fortificação do sistema de precedentes na Justiça do Trabalho, pautando no Tribunal Pleno numerosos incidentes de recursos de revista e embargos repetitivos (Instrução Normativa nº 38 do TST), no sentido de gravar determinadas compreensões consolidadas do TST com cláusula da observância obrigatória, enquadrável no art. 927, III, do CPC, a fim de vincular inclusive os órgãos da instância ordinária da Justiça do Trabalho. Tal robustecimento é salutar e tende a viabilizar a redução expressiva do acervo processual dos gabinetes no TST, como consequência natural da uniformização da jurisprudência, a qual deve ser mantida estável, íntegra e coerente (art. 926 do CPC) pelas cortes de revisão, em especial o TST, que consolida a jurisprudência em âmbito nacional.

A fim de que a redução do acervo processual no TST seja materialmente empreendida, de maneira eficaz, aquela Corte providenciou, por meio da Resolução nº 224, de 25 de novembro de 2024, a alteração da sua Instrução Normativa nº 40, acrescentando-lhe o art. 1º-A, o qual orienta os Tribunais Regionais do Trabalho a concentrar, em duplicidade, o juízo de admissibilidade recursal no tocante a temas de recursos de revista albergados, sem distinção ou superação, por teses firmadas pelo TST em sede de incidentes de recursos de revista e embargos repetitivos, de resolução de demandas repetitivas e de assunção de competência. Afinal, os parágrafos de tal dispositivo indicam que cabe ao TRT processar a impugnação da decisão denegatória de seguimento ao recurso de revista mediante agravo interno interposto pela parte recorrente prejudicada, e que nenhuma decisão cabe em face da decisão colegiada do TRT que negar provimento ao agravo interno.

A eficácia desse fragmento do sistema de precedentes – reserva da Corte Superior a circunstâncias não albergadas pela jurisprudência pacificada e uniformizada – mostra-se promissora e, de fato, é muito positiva. Afinal, o TST aproxima-se muito mais da condição de "Corte de Precedentes", reservando sua atuação a casos cuja matéria de direito conserve considerável peculiaridade. Conforme Pritsch (2023, p. 242), referindo-se à sistemática anterior à Resolução nº 224 do TST, a atividade do TST não se aproximava do conceito de "Corte de Precedentes", mas, sim, da ideologia de "Corte Superior" ou "Corte de Controle", já que aquele tribunal não tinha historicamente confiança nos juízos de admissibilidade praticados pelos TRTs, pois estes não filtravam efe-

tivamente, nem impediam a subida de recursos em quantidades exponenciais. Ainda segundo Pritsch (2023, p. 242), tal situação sempre ocorreu em razão da leniência que prioriza o interesse individual dos litigantes em exaurir instâncias jurisdicionais, em detrimento do interesse público na racionalização do volume de trabalho e de selecionar apenas os casos com valor nomofilácico.

Afinal, como a litigância abusiva de algumas empresas reclamadas, mediante negligência às tentativas de conciliação, poderia prejudicar um organismo jurídico tão bem delineado e promissor?

A resposta a tal pergunta passa, necessariamente, pela atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho. De plano, é de se perceber que o real funcionamento do organismo jurídico delineado a partir da Resolução nº 224/2024 do TST, que alterou a IN nº 40, atribui funções cumulativas aos TRTs. E, diante dessa cumulação de funções no sistema de precedentes, qual seria a realidade diária dos TRTs se uma parte considerável dos litigantes ignorasse as teses vinculantes firmadas pelo TST, insistindo em interpor recursos ordinários, embargos de declaração e recursos de revista – processados em duplicidade no TRT – para discutir teses já pacificadas a partir de argumentos já superados? Trata-se de mais um questionamento, o que denota a complexidade do problema.

De toda forma, a resposta está muito próxima de ser constatada: a litigância abusiva de algumas empresas reclamadas, mediante negligência às tentativas de conciliação, pode prejudicar (e, na visão destes autores, de fato prejudicará) o funcionamento do sistema de precedentes zelado pelo TST, caso os Tribunais Regionais não tomem medidas eficazes para repelir e prevenir o comportamento injustificadamente intransigente e indiferente de parte das empresas reclamadas no que toca à sua obrigação de buscar soluções efetivas aos casos concretos, em especial por meio da conciliação. Nesse contexto, se os Tribunais Regionais pretendem reduzir o risco de sofrerem uma inadequada sobrecarga processual em razão do rito formado no art. 1º-A da IN nº 40 do TST, devem considerar a possibilidade de respaldar, principalmente, a atuação repressiva dos juízes de primeiro grau em face do comportamento abusivo de algumas empresas quando da realização das tentativas de conciliação.

Afinal de contas, são os juízes de primeiro grau que se deparam, pessoalmente, com a prática abusiva consumada em audiência, e visualizam com precisão as verdadeiras motivações de parte das empresas para ignorar e negligenciar as teses jurisprudenciais pacificadas e vinculantes. Normalmente, dentre tais motivações, encontra-se a intenção de valer-se da demora do trâmite processual (principalmente, o trâmite recursal) para minimizar ao máximo os seus prejuízos econômicos, enquanto um credor alimentício permanece aguardando a entrega, pela Justiça, de uma prestação pecuniária incontroversa.

No momento presente, é decisivo e importantíssimo que os TRTs prestigiem e respaldem as determinações impostas pelos juízes de primeiro grau, consistentes em multas por litigância de má-fé e outras medidas de cunho disciplinar, diante de práticas abusivas de sociedades empresárias consistentes na absoluta inviabilização das tentativas de conciliação, principalmente quando tais práticas envolverem desconsideração irracional dos precedentes vinculantes do TST. Muito embora não exista qualquer impedimento para que o TRT tome a iniciativa quanto a essas medidas sancionatórias, a constatação da prática abusiva torna-se muito mais difícil no segundo grau de jurisdição, uma vez que o exame do processo ficará restrito ao conteúdo imutável da ata de audiência, na qual, na grande maioria das vezes, não fica clara a conduta praticada pela empresa, tampouco suas motivações para rejeitar uma proposta de conciliação. Trata-se dos conhecidos trechos textualizados como "conciliação rejeitada", em caixa-alta, sem qualquer explicação sobre o que de fato ocorreu na audiência. Portanto, é inegável o protagonismo do juiz de primeiro grau na detecção da litigância abusiva reversa de sociedades empresárias quando das tentativas de conciliação, e a sua atuação repressiva e sancionatória somente terá efetividade se respaldada e ratificada pelos Tribunais Regionais, quando do exame do recurso ordinário que impugne a aplicação de sanções.

No âmbito do TRT da 2ª Região, o art. 2º, XVII, da Resolução GP nº 1, de 26 de março de 2025, prevê como hipótese de litigância abusiva a conduta de apresentar "reiteradas pretensões ou defesas desconsiderando precedente vinculante, sem base legal ou fática para essa omissão, abstendo-se a parte ou seu representante de fornecer argumentos para discutir a aplicabilidade de um precedente vinculante ou a sua distinção ou superação" (Brasil, 2025). Ao menos no âmbito deste Regional, já se mostra existente a base normativa completa para reprimir e sancionar litigantes que desconsiderem a jurisprudência pacificada.

Ainda, além de prejudicar a efetividade do sistema de precedentes, a litigância abusiva reversa no âmbito da conciliação provoca expressiva lesão ao patrimônio público. Esta resposta não é difícil de encontrar. Basta refletir: quem está custeando a estrutura pública judicial que dá processamento a milhares ou talvez milhões de ações que não foram objeto de conciliação porque o seu sujeito passivo tem uma política ou praxe de nunca conciliar, independentemente do conteúdo do processo ou das teses envolvidas?

Não raramente, encontram-se em periódicos opiniões jornalísticas ou jurídicas no sentido de que o suposto elevado número de ações na Justiça do Trabalho representaria cenário a denotar má-fé na demanda deste ramo especializado pelos autores, denunciando suposta utilização temerária dos recursos desta Justiça especializada que acarretaria prejuízos à sociedade. Como exemplo, citam-se as reportagens do jornal "Estadão" de títulos "Almoço grátis na

Justiça do Trabalho" (Almoço [...], 2025) e "Novas ações trabalhistas na Justiça ultrapassam 2 milhões em 2024, maior aumento desde a reforma" (Weterman, 2025). Tal periódico parece ter tendência de criticar os autores e os benefícios da justiça gratuita, atribuindo-lhes a responsabilidade pela intensidade da litigância em juízo.

Todavia, há perspectivas muito mais concretas que são completamente desconsideradas nesse periódico: condutas, como a de parcela das sociedades empresárias reclamadas, de tratar o processo trabalhista sem atenção ao seu rito legal e à prioridade da sua solução conciliatória, com indiferença para quaisquer questões que possam apontar que a conciliação representaria solução justa e efetiva da ação, causam, essas sim, significativo prejuízo à sociedade, tanto ao funcionamento do Poder Judiciário como aos demais jurisdicionados, que veem a máquina judiciária encarregada de apreciar número considerável de processos que, em larga medida, poderiam ter sido objeto de diálogo franco e de boa-fé, que considerasse possíveis riscos processuais a ensejar resolução rápida e justa do processo, mediante, por exemplo, os mecanismos da conciliação e da mediação.

Não é justo que a sociedade forme convicção que aponte exclusivamente aos autores, muitas vezes credores de obrigações descumpridas, a culpa pelos problemas na gestão processual em âmbito nacional, ignorando condutas como a de parcela das empresas que litigam no polo passivo na Justiça do Trabalho: de arbitrariamente decidir que o processo deve ter continuidade até onde o aparelhamento estatal permita, deixando de lado várias oportunidades de resolver o conflito de forma rápida e sem desgaste do aparelho estatal, muito embora desprovida de qualquer razão para resistir categoricamente ao tratamento do conflito por mecanismos autocompositivos.

Por exemplo, o Banco Santander, mesmo sendo empregador de apenas 0,0013% dos empregados no Brasil, figura como parte reclamada em 0,42% de todas as ações trabalhistas no país (Casagrande; Carelli, 2025). Sabiamente, o TST adotou medidas cooperativas para buscar a modificação do comportamento de tal litigante na Justiça do Trabalho, firmando acordo de cooperação para fomentar a conciliação em processos trabalhistas (Cooperação, 2025). Esse contexto denota que é possível a mudança do comportamento dessas sociedades empresárias a partir do diálogo, mas, na maioria das vezes, apenas a sanção processual e disciplinar mostra-se como alternativa.

A partir dessa reflexão, toda e qualquer crítica cientificamente honesta aos beneficiários da justiça gratuita que ajuízam ações trabalhistas deve tomar em consideração o seguinte aspecto: são os autores beneficiários da justiça gratuita que privam o processo de grande parte das modalidades de solução? São os autores beneficiários da justiça gratuita que, na maioria das vezes, blo-

queiam a atuação do juiz na tentativa de conciliação mesmo cientes de que suas argumentações colidem com precedentes vinculantes do TST? Tais não são as percepções diárias dos autores deste trabalho. Na realidade, o descarte absoluto da solução conciliatória quase sempre é feito pela parte reclamada, mesmo que o juiz oportunize a livre discriminação das parcelas do acordo (com dispensa de recolhimentos fiscais e previdenciários), permita livre parcelamento, ofereça a dispensa de custas processuais e, até mesmo, reduza consideravelmente despesas processuais devidas a peritos judiciais.

O prejuízo ao patrimônio público torna-se elevado, e o ponto mais negativo desse problema é que não existe uma mensuração desse prejuízo. Além das despesas financeiras com a manutenção dos órgãos jurisdicionais que processam e julgam numerosos recursos que não precisariam existir, há um prejuízo reflexo imediato provocado contra toda a sociedade, uma vez que um sistema de justiça moroso lesiona cada um dos jurisdicionados que aguarda por uma decisão de mérito justa e efetiva, e em tempo razoável, nos seus processos. Não há como quantificar exatamente quanto dinheiro público já foi investido na tramitação de processos que poderiam plenamente ser resolvidos de forma conciliatória no primeiro encontro entre as partes no Poder Judiciário, nem mesmo quanto tempo a mais os processos demoram na sua tramitação em razão da convivência diária com recursos protelatórios e desnecessários. De toda forma, é evidente que esses prejuízos são muito elevados e, se fossem conhecidos e melhor debatidos, o investimento dos tribunais no combate à litigância abusiva reversa praticada na tentativa de conciliação seria verdadeiramente prioritário e assíduo.

7 Considerações finais

O presente artigo teve como objetivo central analisar os impactos da litigância predatória reversa no âmbito da Justiça do Trabalho, especialmente a partir de sua manifestação mais recorrente: a recusa infundada à conciliação e o prolongamento artificial da demanda com vistas à inviabilização da efetividade jurisdicional. A partir de uma abordagem qualitativa e bibliográfica, examinou-se a atuação estratégica da parte ré como fator de comprometimento da tutela judicial, com efeitos concretos sobre a duração do processo, os custos da máquina judiciária e a desigualdade entre as partes.

Ao longo do trabalho, demonstrou-se que tal conduta não apenas afronta princípios constitucionais e processuais fundamentais – como a boa-fé, o contraditório, a duração razoável do processo e o acesso efetivo à justiça –, mas também representa uma ameaça à função social da Justiça do Trabalho. Afinal, o uso reiterado de expedientes processuais sem fundamento jurídico, aliado à postura de absoluta intransigência quanto à autocomposição, configura

uma prática deliberadamente abusiva, com reflexos não apenas individuais, mas institucionais.

Constatou-se que a litigância predatória reversa gera elevados custos públicos, pois mobiliza recursos humanos e financeiros do Judiciário para sustentar litígios artificiais, desprovidos de boa-fé e razoabilidade. Ademais, compromete o sistema de precedentes e frustra os esforços de racionalização processual promovidos pelos Tribunais Superiores. Nesse cenário, a resistência à conciliação, quando infundada, deixa de ser simples expressão de autonomia da vontade e passa a representar verdadeiro atentado à dignidade da justiça, especialmente quando se baseia em políticas empresariais arbitrárias ou na indiferença às orientações jurisprudenciais consolidadas.

Verificou-se, ainda, que o ordenamento jurídico já oferece meios para enfrentar essas distorções, como a aplicação de sanções por litigância de má-fé e a valorização de precedentes vinculantes. No entanto, a efetividade dessas medidas depende de sua aplicação concreta e corajosa pelos magistrados, especialmente na primeira instância, bem como do respaldo institucional dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Assim, conclui-se que os objetivos propostos neste estudo foram atingidos, pois foi possível caracterizar a litigância predatória reversa, identificar seus principais impactos e analisar as respostas normativas e jurisprudenciais já em curso. Mais do que um desvio pontual, trata-se de um fenômeno estrutural que exige vigilância permanente e ação coordenada de toda a comunidade jurídica, em defesa de uma jurisdição trabalhista célere, justa e comprometida com sua função social.

Referências

"ALMOÇO grátis" na Justiça do Trabalho. *Estadão*, 16 fev. 2025. Disponível em: https://www.estadao.com.br/opiniao/almoco-gratis-na-justica-do-trabalho. Acesso em: 30 maio 2025.

BARBOSA, Rui. *Oração aos moços*. Coleção Literatura Luso-Brasileira. São Paulo: Dicopel, 1980.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 03 maio 2025.

BRASIL. *Decreto nº 592, de 06 de julho de 1992*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 09 maio 2025.

BRASIL. *Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. *Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 29 maio 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 26 mar. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso Especial nº 2.021.665/MS*. Tema 1.198. Recorrente: Maria Cleonice dos Santos e Ordem dos Advogados do Brasil Seccional Mato Grosso do Sul. Recorrido: Federação Brasileira dos Bancos e Banco Santander Brasil S/A. Relator: Ministro Moura Ribeiro. Brasília, DF, 13 de março de 2025. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas_repetitivos/pesquisa.jsp?novaConsulta=true&tipo_pesquisa=T&sg_classe=REsp&num_processo_classe=2021665. Acesso em: 28 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. 2. ed. Brasília: STF, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2022. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaInternacional/anexo/STF_ConvencaoAmericanaSobreDireitosHumanos_SegundaEdicao.pdf. Acesso em: 14 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região**).** *Nota Técnica nº 19/2023*: protocolos de detecção, prevenção e combate às litigâncias predatórias no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Rio de Janeiro, 7 dez. 2023. Disponível em: https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/3794538/4/NotaTecnica2023-0019-C.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). *Nota Técnica nº 7/2024*: adoção de critérios sobre litigância predatória no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo, 16 maio 2024. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16363/Nota tecnica7.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (2ª Vara do Trabalho de Santos). *Processo nº 1000540-47.2024.5.02.0442*. Reclamante: Stefani Aparecida Ferreira da Silva. Reclamada: Grupo Fartura de Hortifrut S.A. Santos, SP, 29 de abril de 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/sentenca/TRT2/399004630. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (7ª Vara do Trabalho de Guarulhos). *Processo nº 1002025-66.2024.5.02.0027*. Reclamante: Michelle Soares da Paixão. Reclamada: UNIDOCK'S Assessoria e Logística de Materiais Ltda. e outros. Guarulhos, SP, 27 de abril de 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/sentenca/TRT2/398566256. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Resolução GP nº 1, de 26 de março de 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, n. 4191, p. 6-10, 27 mar. 2025. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/17184/2025_res0001_gp.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Nota Técnica nº 12/CI/2025*: dispõe sobre o tratamento e a prevenção da litigância abusiva no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, 4 abr. 2025. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/colegiados-tematicos/comissoes/comissao-de-inteligencia/notas-tecnicas-citrt3/download/nt-12-2025-litigancia-abusiva-aprovada.pd. Acesso em: 17 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Nota Técnica nº 1/2024*: estabelecer padrões conceituais para orientação das unidades administrativas e judiciárias de 1º e 2º Graus do TRT4 quanto à identificação das demandas de massa e da litigância predatória. Porto Alegre, 15 fev. 2024. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/2648379/024%20-%20MINUTA%20-%20NOTA%20T%C3%89CNICA%20CI.TRT4%20N%C2%BA%2001-%20DE%2015%20DE%20FEVEREIRO%20DE%202024%20%28Republicada%20em%2029%20de.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). *Nota Técnica nº 2/2024*: protocolos de identificação, prevenção e combate à ocorrência de litigância predatória no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Salvador, 7 jun. 2024. Disponível em: https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/pautas_atas/2024-06/nota_tecnica_002-2024_publicacao.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6ª Região). *Nota Técnica nº 3/2024*: o gerenciamento do fenômeno da litigância predatória no âmbito do TRT6 e a criação de Painel de BI (*Business Intelligence*) para acompanhamento e prevenção da sofisticação do abuso ao exercício do direito de ação. Recife, 25 jul. 2024. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/3_-_nota_tecnica_-_gerenciamento_da_litigancia_predatoria_assinada.docx.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7ª e 21ª Regiões). *Nota Técnica Conjunta nº 1/2024*: criação de uma rede interinstitucional de cooperação judiciária entre TRT 7 e TRT 21. Definição preliminar de mecanismos de detecção e tratamento de lides anômalas. Natal, 02 jul. 2024. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/files/jurisprudencia/notas_tecnicas_cij/2024/NT CONJUNTAN.1_2024.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8ª Região). *Nota Técnica nº 4/2023*: cumprimento da Diretriz Estratégica 7 das Corregedorias para 2023: regulamentar e promover práticas e protocolos para o combate à litigância predatória, preferencialmente com a criação de meios eletrônicos para o monitoramento de processos, bem como transmitir as respectivas informações à Corregedoria Nacional, com vistas à alimentação de um painel único, que deverá ser criado com essa finalidade. Belém, 12 dez. 2023. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/anexo_de_comissao/comissao_id11788/nota_tecnica-2023-12-12_comissao_regional_de_inteligencia_id33616.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8ª Região – 4ª Turma). *Agravo de Petição nº 0000930-21.2017.5.08.0116*. Agravante: Banco da Amazônia S/A. Agravado: Nilton Ferraz de Andrade. Relator: Carlos Rodrigues Zahlouth Junior. Belém, Pará, 29 de abril de 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordao/TRT8/20424446. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). *Nota Técnica nº 14/2024*. Curitiba, 29 nov. 2024. Disponível em: https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/8876873. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). *Nota Técnica nº 6/2024*: trata-se de proposta de adesão à Nota Técnica CI.TRT8 nº 4/2023 (doc. 2542672) da Comissão de Inteligência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região – TRT8. Brasília, 01 jul. 2024. Disponível em: https://www.trt10.jus.br/docsweb/institucional/composicao/atas_reunioes/Nota_Tecnica_CI_n_006.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (11ª Região). *Nota Técnica nº 11/2024*. Manaus, 16 ago. 2024. Disponível em: https://portal.trt11.jus.br/images/Nota_Tecnica_11-2024_TRT11._Litigância_Predatória_Assinada.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). *Nota Técnica nº 7/2024*: Práticas e protocolos para detecção, prevenção e combate à litigância predatória no âmbito do Tribunal do Trabalho da 12ª Região. Florianópolis, 24 jun. 2024. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1yw8Y2pu6qYRTM2FC3qJ7_ntjCGKBJMly/view?pli=1. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). *Nota Técnica nº 1/2024*: a presente nota técnica propõe medidas de enfrentamento à prática da litigância predatória no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Busca-se estabelecer uma definição do fenômeno, apresentar seus principais aspectos e características e propor diretrizes e procedimentos destinados a identificar, prevenir e combater tais práticas abusivas. Campinas, 17 maio 2024. Disponível

em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/jurisprudencia/CIPJ/NotasTécnicas/NT001-2024.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região – 9ª Câmara). *Recurso Ordinário nº 0011100-67.2023.5.15.0077*. Recorrente: Alexandre Rodrigues de Souza Júnior e outro. Recorrido: Lojas CEM S.A. Relatora: Maria da Graça Bonança Barbosa. Campinas, SP, 29 de abril de 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/116659138/W%29DDNY%5D0*A4P?highlight=0011100-67.2023.5.15.0077. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). *Nota Técnica nº 5/2022*: desenvolvimento de *software* identificador das demandas de massa ou predatórias. Vitória, 12 jan. 2023. Disponível em: https://formularios-corregedoria.cnj.jus.br/index.php?gf-download=2023%2F10%2FNOTA--TECNICA-05-2022-CRI-1.pdf&form-id=57&field-id=9&hash=16fac9b087d02d7c039c03bf4b7bd33285c8ef599c4e8f01ad9b64ca2cd5e88d. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (19ª Região). *Nota Técnica nº 7/2024*: estabelecer padrões conceituais quanto à identificação das demandas de massa e da litigância predatória no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região e promover práticas e protocolos para o combate à litigância predatória. Maceió, 03 jul. 2024. Disponível em: https://site.trt19.jus.br/sites/default/files/2024-07/36694.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 170217-67.2010.5.05.0000*. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, Distrito Federal, 29 de junho de 2012. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e028514ec66ed7664735bd561ed86ca1. Acesso em: 03 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 340-36.2014.5.04.0512*. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, Distrito Federal, 08 de maio de 2019. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/656414ba8c8eccd4efe5e685fa55e5bd. Acesso em: 03 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Instrução Normativa nº 38, de 17 de novembro de 2015*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/72880/2015_res0201_in0038.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho*: 2023. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2024. Disponível em: https://tst.jus.br/documents/18640430/31950226/RGJT2022.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffba9cd93?t=1689185086782. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução nº 224, de 25 de novembro de 2024*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/242717/2024_res0224.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 maio 2025.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. *A Suprema Corte contra os trabalhadores*: como o STF está destruindo o direito do trabalho para proteger as grandes corporações. Brasília (DF). Editora Venturoli, 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Glossário das metas nacionais e diretrizes estratégicas das Corregedorias para 2023*. 16º Encontro Nacional do Poder Judiciário, 21 e 22 nov. 2022. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/glossario-metas-2023-15-03-2023.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Glossário das metas nacionais e diretrizes estratégicas das Corregedorias para 2024*. 17º Encontro Nacional do Poder Judiciário, 04 e 05 dez. 2023. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/04/

glossario-metas-nacionais-diretrizes-estrategicas-corregedorias-2024-versao-final-abril-2024.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE Justiça. *Recomendação nº 127, de 15 de fevereiro de 2022*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original175912202202176 20e8cf0e759c.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Recomendação nº 159, de 23 de outubro de 2024*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original233101202410236719 8735c5fef.pdf. Acesso em: 12 maio 2025.

CONSELHO Nacional de Justiça. *Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156. Acesso em: 28 maio 2025.

COOPERAÇÃO entre TST e Santander fomentará conciliação em processos trabalhistas. *Portal de Notícias do TST*, 20 maio 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/34459135. Acesso em: 30 maio 2025.

CUNHA, Luciana Gross; GABBAY, Daniela Monteiro. *Litigiosidade, morosidade e litigância repetitiva no Judiciário.* São Paulo: Saraiva, 2013.

FRAZÃO, Ana; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. Litigância predatória: uma proposta de discussão à luz das finalidades do processo e da necessária concorrência pelo melhor direito. *JOTA*, 01 mar. 2023. Disponível em: https://www.jota.info/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/litigancia-predatoria. Acesso em: 20 maio 2025.

FUGA, Bruno. O problema é a litigância abusiva reversa, não a abusiva. *Consultor Jurídico*, 01 maio 2025. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2025-mai-01/o-problema-e-a-litigancia-abusiva-reversa-nao-a-abusiva/. Acesso em: 15 maio 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito processual do trabalho*. 12. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

LAGES, Cintia Garabini; DIZ, Jamile Bergamaschine Mata. Revisitando a concepção de acesso à justiça a partir da obra de Cappelletti e Garth. *Revista Jurídica*, Belo Horizonte, v. 22, n. 47, p. 219-252, jan./jun. 2018. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/items/a403891c-b37e-41f8-ac6c-eb6c2b268e59. Acesso em: 10 maio 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 46. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MINISTRO do TST defende a conciliação como paradigma do Poder Judiciário. *Portal de Notícias do TRT da 3ª Região*, 18 abr. 2025. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/ministro-do-tst-defende-a-conciliacao-como-novo-paradigma-do-poder-judiciario. Acesso em: 28 maio 2025.

MINISTRO Herman alerta para "litigância abusiva reversa" por empresas. *Migalhas*, 18 mar. 2025. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/426488/ministro-herman-alerta-para-litigancia-abusiva-reversa-por-empresas. Acesso em: 26 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos***.** Rio de Janeiro: Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil (UNIC Rio), 2023. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2023-10/ONU_DireitosHumanos_DUDH_UNICRio_20250310.pdf. Acesso em: 14 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 158 sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador*. 1982. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html. Acesso em: 10 abr. 2025.

PONTES, Vera Lúcia. O papel dos centros de inteligência do Poder Judiciário no combate ao fenômeno da litigância predatória. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, São Paulo, v. 8,

n. 18, p. e181834, 28 jan. 2025. Disponível em: https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/1834/1486. Acesso em: 20 maio 2025.

PRITSCH, Cesar Zucatti. *O TST enquanto corte de precedentes*: paradigmas de Cortes Supremas e o Tribunal Superior do Trabalho. Leme (SP): Mizuno, 2023.

UNZELTE, Carolina. Litigância predatória: a estranha história de uma microempresa que tem 303 ações trabalhistas. *JOTA*, São Paulo, 21 de nov. 2024. Disponível em: https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/litigancia-predatoria-a-estranha-historia-de-uma-microempresa-que-tem-303-acoes-trabalhistas. Acesso em: 27 mar. 2025.

WETERMAN, Daniel. Novas ações trabalhistas na Justiça ultrapassam 2 milhões em 2024, maior aumento desde a reforma. *Estadão*, 10 fev. 2025. Disponível em: https://www.estadao.com.br/economia/novas-acoes-trabalhistas-na-justica-ultrapassam-2-milhoes-em-2024-maior-aumento-desde-a-reforma. Acesso em: 30 maio 2025.

Como citar este texto:
ARAÚJO, Tallyta Karolayne Souza; DEITOS, Gustavo. Litigância predatória reversa na Justiça do Trabalho: da inviabilização da conciliação aos elevados ônus judiciais e sociais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 197-227, out./dez. 2025.

O TEMPO NO CAMPO E NA LEI – CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO: PRORROGAÇÃO, PRESCRIÇÃO E SEGURANÇA JURÍDICA NAS RELAÇÕES ENTRE CLUBES E ATLETAS

TIME ON THE FIELD AND IN THE LAW – SPECIAL SPORTS WORK CONTRACT: EXTENSION, STATUTE OF LIMITATIONS, AND LEGAL CERTAINTY IN RELATIONSHIPS BETWEEN CLUBS AND ATHLETES

Ana Carolina Almeida de Castro[1]
Luis Eduardo Guimarães Borges Barbosa[2]

RESUMO: O presente artigo analisa o contrato especial de trabalho desportivo, com ênfase na possibilidade de prorrogação sucessiva sem conversão para prazo indeterminado e os reflexos sobre a prescrição trabalhista, à luz da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) e do Enunciado nº 4 da 1ª Jornada de Direito Desportivo. O estudo aborda a evolução histórica da legislação desportiva, aspectos estruturais do contrato especial, jurisprudência aplicável e relevância da segurança jurídica para atletas e clubes.

PALAVRAS-CHAVE: contrato desportivo; Lei Pelé; contrato especial de trabalho; prescrição.

ABSTRACT: This paper analyzes the special sports employment contract, with an emphasis on the possibility of successive renewals without conversion to an indefinite term and the effects on labor statute of limitations, in light of Law no. 9.615/1998 (Pelé Law) and Statement 4 of the 1st Sports Law Conference. The study addresses the historical evolution of sports legislation, structural aspects of the special contract, applicable case law, and the relevance of legal certainty for athletes and clubs.

KEYWORDS: sports contract; Pelé Law; special employment contract; statute of limitation.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Histórico da legislação desportiva; 3 Aspectos do contrato especial de trabalho desportivo; 4 Diferenças estruturais entre o contrato celetista e o contrato especial de trabalho desportivo; 5 A prescrição nos contratos especiais de trabalho; 6 Análise jurisprudencial; 7 Conclusão; Referências.

---

1 *Mestre em resolução de conflitos pelo Programa de Pós-Graduação* Stricto Sensu *em Direito da Ambra University; pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1019374841417866. Orcid: https://orcid.org/0009-0009-4001-8794. E-mail: ana.carolina@bittencourtbarbosa.com.br.*

2 *Pós-graduado em direito e processo do trabalho pela Universidade Candido Mendes; advogado. Lattes: https://lattes.cnpq.br/2345710937470374. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-6734-3808. E-mail: luis@bittencourtbarbosa.com.br.*

1 Introdução

O contrato especial de trabalho desportivo, regulamentado pela Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), é uma figura jurídica *sui generis* dentro do ordenamento trabalhista brasileiro. Trata-se de um contrato de natureza formal e obrigatoriamente firmado por prazo determinado, que visa a atender às especificidades da atividade esportiva profissional, notadamente do futebol. Sua existência e peculiaridades são justificadas pela necessidade de conferir estabilidade, previsibilidade e proteção jurídica tanto ao atleta quanto à entidade empregadora, considerando as particularidades do mercado desportivo, como a curta duração da carreira, os riscos físicos envolvidos e a lógica empresarial das transferências e competições.

A principal questão enfrentada neste estudo consiste na possibilidade de prorrogação sucessiva do contrato especial de trabalho desportivo por prazo determinado, sem que isso implique sua conversão automática em contrato por prazo indeterminado. A discussão é particularmente relevante à luz do Enunciado nº 4 da 1ª Jornada de Direito Desportivo, promovida pelo Conselho da Justiça Federal, o qual dispõe que o contrato especial de trabalho desportivo pode ser prorrogado por mais de uma vez sem que isso gere um único contrato, atraindo a prescrição bienal.

Tal interpretação contraria, em parte, a regra geral prevista no art. 451 da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo a qual a prorrogação de contratos por prazo determinado por mais de uma vez os converte em contratos por prazo indeterminado. Contudo, a especialidade normativa conferida ao contrato desportivo impõe sua regência por regras próprias, em respeito ao princípio da *lex specialis.*

A fim de alcançar os objetivos propostos, a pesquisa adota abordagem qualitativa, de cunho exploratório e documental. Fundamenta-se em revisão bibliográfica de obras jurídicas especializadas, bem como em análise de dispositivos legais, enunciados doutrinários e decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Devido à relevância social e econômica da atividade desportiva no Brasil, especialmente no futebol profissional, observa-se significativa concentração de demandas trabalhistas envolvendo clubes de grande expressão nas Regiões abrangidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª e 4ª Regiões, no marco temporal compreendido entre os anos de 2022 e 2025, período em que se observa maior uniformidade e maturação dos entendimentos sobre o contrato especial de trabalho desportivo.

Soma-se à análise o exame dos julgados do Tribunal Superior do Trabalho, enquanto instância máxima da Justiça Laboral, cujas decisões orientam e uniformizam a interpretação dos dispositivos legais aplicáveis à matéria.

O entendimento doutrinário e jurisprudencial dominante tende a reconhecer a independência de cada contrato desportivo sucessivamente firmado, afastando a aplicação automática do princípio da continuidade contratual previsto na CLT.

Tal abordagem revela-se essencial para a estabilização das relações entre clubes e atletas e para a prevenção de litígios interpretativos na Justiça do Trabalho.

2 Histórico da legislação desportiva

A regulamentação das relações de trabalho no âmbito desportivo no Brasil possui trajetória marcada por um processo de especialização normativa e adaptação progressiva às peculiaridades do esporte profissional. A primeira referência legal específica pode ser situada no Decreto-Lei nº 3.199/1941 (Brasil, 1941), marco inaugural da estrutura institucional do esporte no país, que instituiu o Conselho Nacional de Desportos e organizou os desportos em bases federativas, ainda que sem regular diretamente a relação de trabalho do atleta.

Somente com a edição da Lei nº 6.354/1976 (Brasil, 1976), houve um disciplinamento mais sistematizado da relação empregatícia entre atleta profissional e entidade desportiva. Esse diploma jurídico inaugurou um modelo contratual formal para o desporto profissional, estabelecendo regras sobre a duração do vínculo, cláusulas indenizatórias, cessão de atletas, direito de imagem e rescisão contratual. Para Alexandre Agra Belmonte (2011), essa norma "marcou a transição entre o amadorismo e a profissionalização jurídica das atividades esportivas", ao reconhecer a especificidade da prestação de serviços do atleta e a necessidade de proteção contratual compatível com a natureza da atividade.

O advento da Constituição Federal promulgada em 1988 (Brasil, 1988) representou um divisor de águas na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, repercutindo diretamente sobre os vínculos desportivos. A elevação dos direitos sociais a cláusulas pétreas exigiu uma releitura das normas anteriores à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da proteção do hipossuficiente. Nesse cenário, surgiram pressões legislativas e judiciais por uma reestruturação do tratamento jurídico conferido ao atleta profissional.

Foi nesse contexto que se instituiu a Lei nº 9.615/1998 (Brasil, 1998), a chamada Lei Pelé, que revogou integralmente a legislação anterior e consolidou um novo modelo contratual: o contrato especial de trabalho desportivo. Esta

figura jurídica passou a contar com regime próprio e diferenciado, especialmente quanto à obrigatoriedade do prazo determinado, previsão de cláusulas penais para rescisão antecipada, e distinção entre remuneração e exploração do direito de imagem.

Como observa Agra Belmonte (2011, p. 41), a Lei Pelé constitui "instrumento de regência autônoma e de aplicação subsidiária da CLT, devendo sua interpretação ser compatível com o sistema jurídico desportivo e os princípios constitucionais que regem as relações laborais".

A promulgação da Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023 (Brasil, 2023), denominada Lei Geral do Esporte, representa um marco normativo de elevada densidade jurídica para o ordenamento pátrio, consolidando-se como instrumento central na sistematização e harmonização das normas aplicáveis ao Direito Desportivo. Alçada à condição de diploma legal estruturante, a referida legislação assume o papel de eixo integrador das diversas normas anteriormente dispersas, conferindo unidade e coerência à regulação do fenômeno esportivo no Brasil.

Entre os múltiplos aspectos disciplinados pela nova legislação, merece especial destaque o tratamento conferido ao contrato especial de trabalho esportivo, cuja regulamentação reforça sua natureza *sui generis*, ao reconhecer formalmente as peculiaridades inerentes à relação jurídica estabelecida entre o atleta profissional e a entidade desportiva. A Lei Geral do Esporte, nesse contexto, consagra em texto legal a distinção substancial entre a contratação no âmbito desportivo e os vínculos laborais regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, evidenciando a necessidade de um regime jurídico próprio, conforme se demonstrará ao longo deste artigo.

Dessa forma, a legislação desportiva brasileira evoluiu de um regime assistemático e vinculado à organização institucional do esporte para um modelo jurídico próprio, consolidado na Lei Pelé, que reconhece a singularidade do vínculo laboral do atleta profissional e estabelece um contrato especial com regras específicas, compatíveis com as exigências do mercado esportivo e com as garantias constitucionais do trabalhador.

3 Aspectos do contrato especial de trabalho desportivo

O contrato especial de trabalho desportivo, previsto na Lei nº 9.615/98 (Brasil, 1998), configura uma exceção jurídica de elevada importância no ordenamento trabalhista brasileiro. Trata-se de um vínculo que se afasta da regra geral estabelecida pela Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), segundo a qual o contrato de trabalho, como expressão da continuidade da prestação de serviços, é celebrado preferencialmente por prazo indeterminado. No

regime desportivo, ao contrário, a formalidade e a fixação temporal assumem centralidade normativa: o contrato deve ser obrigatoriamente pactuado por escrito e por prazo determinado, conforme dispõe o art. 30 da Lei Pelé.

Tal dispositivo legal fixa um marco temporal rígido para a vigência contratual, estabelecendo que o vínculo deve perdurar, no mínimo, por três meses e, no máximo, por cinco anos. Ademais, admite-se expressamente a possibilidade de sucessivas renovações contratuais, sem que isso implique a conversão automática do vínculo em contrato por prazo indeterminado, como ocorreria sob a égide do art. 452 da CLT. Trata-se, portanto, de uma ruptura deliberada com o princípio da continuidade contratual celetista, autorizada pela especialidade da norma desportiva, e que deve ser compreendida à luz da função social do desporto e da singularidade do trabalho do atleta profissional.

Nesse contexto, Ricardo Tavares Gehling (2017, p. 5) ressalta que o contrato especial de trabalho desportivo revela uma natureza jurídica própria, legitimada não por privilégio patronal, mas pela funcionalidade que atende às exigências estruturais do esporte profissional. Assevera que a previsibilidade contratual, assegurada pela delimitação temporal do vínculo, constitui elemento essencial para o planejamento técnico, financeiro e logístico das entidades desportivas, permitindo-lhes a elaboração de estratégias competitivas compatíveis com o calendário esportivo. Por outro lado, a estabilidade contratual conferida ao atleta garante-lhe segurança jurídica, inclusive nos casos de eventual lesão ou dispensa imotivada, ressalvada a existência de cláusula compensatória específica. Para Gehling (2017, p. 7), a especialidade do regime decorre da necessidade de um instrumento contratual que se ajuste à lógica própria do setor desportivo, o que justifica a autonomia do contrato especial frente ao regime da CLT.

Assim, o contrato especial configura uma construção jurídica de natureza excepcional, moldada para compatibilizar os direitos fundamentais do trabalhador, assegurados pela Constituição Federal, com as especificidades do universo esportivo. Longe de representar uma anomalia ao regime celetista, o contrato especial é concebido como resposta normativa legítima às peculiaridades da profissão atlética, como a brevidade da carreira, a intensidade física exigida, o desgaste psicológico e a alta rotatividade no mercado.

A Lei Pelé opera como um instrumento de harmonização entre a valorização do trabalho e a racionalidade da indústria do esporte, autorizando, por exemplo, a estipulação de cláusulas penais recíprocas e a autonomia da remuneração relativa ao direito de imagem. O contrato especial encarna, com precisão, o princípio da *lex specialis derogat legi generali*, sendo sua aplicação não apenas constitucionalmente admissível, mas indispensável para a preservação da lógica desportiva e da proteção laboral.

Complementando essa visão, Victor Medeiros Fonseca (2019, p. 17-19) oferece uma análise histórico-normativa que reforça a ideia de que o contrato especial representa um microssistema jurídico próprio, dotado de estrutura e finalidade distintas. O autor parte do pressuposto de que a atividade desportiva profissional é, por natureza, instável, desgastante e sujeita a pressões de ordem física, econômica e midiática. Por isso, afirma que a legislação desportiva não poderia reproduzir, de forma mecânica, os institutos e princípios da CLT, sob pena de comprometer a funcionalidade do sistema esportivo e os direitos fundamentais dos atletas.

Fonseca (2019, p. 32-34) destaca que a Lei Pelé criou um modelo contratual que permite aos clubes dispor de instrumentos adequados de gestão e aos atletas usufruírem de garantias mínimas em um ambiente altamente competitivo. Para ele, o reconhecimento do contrato especial como uma figura jurídica autônoma não constitui apenas uma concessão legislativa, mas uma exigência sistêmica, capaz de harmonizar o binômio proteção-trabalho com a realidade estrutural do desporto de alto rendimento.

Compreendido o fundamento jurídico e a função estratégica do contrato especial na estrutura do Direito do Trabalho Desportivo, impõe-se agora a análise das diferenças concretas entre esse tipo contratual e o modelo celetista ordinário, de modo a evidenciar os aspectos que justificam sua disciplina autônoma e a sua inserção como microssistema jurídico especializado.

O contrato especial de trabalho desportivo, previsto originalmente na Lei nº 9.615/1998 (Brasil, 1998) e posteriormente reafirmado pela Lei Geral do Esporte nº 14.597/2023 (Brasil, 2023), constitui uma exceção jurídica de relevância no ordenamento trabalhista nacional. Esse tipo contratual se afasta da regra geral estabelecida pela Consolidação das Leis do Trabalho, segundo a qual a relação de emprego, enquanto manifestação da continuidade da prestação de serviços, tende a se formalizar por prazo indeterminado (Veiga, 2020). No universo desportivo, contudo, a formalidade e a fixação de prazo assumem caráter estrutural, sendo a contratação obrigatoriamente pactuada por escrito e por tempo determinado, conforme disposto no art. 30 da Lei Pelé e reiterado pelo art. 86 da Lei Geral do Esporte.

Tal delineamento normativo confere ao contrato desportivo uma natureza especial, na medida em que estabelece um marco temporal rígido: o vínculo deve vigorar por no mínimo três meses e, no máximo, cinco anos. Ademais, a legislação autoriza sucessivas prorrogações contratuais sem que isso importe em conversão automática para contrato por prazo indeterminado, situação que, sob a ótica da CLT, nos arts. 451 e 452 (Brasil, 1944), configuraria hipótese de continuidade contratual. Aqui, opera-se uma ruptura deliberada com o princípio

da continuidade celetista, justificada pela lógica própria da atividade esportiva e pelo microssistema jurídico que a rege.

Essa especificidade normativa é fundamental para garantir a previsibilidade técnica, orçamentária e estratégica das entidades desportivas, assim como a segurança jurídica dos atletas, inclusive nos casos de dispensa imotivada ou lesão, desde que ausente cláusula compensatória específica. Nesse sentido, Ricardo Tavares Gehling ressalta que o contrato especial de trabalho desportivo possui natureza jurídica própria, não fundada em privilégio ao empregador, mas em funcionalidade sistêmica. Para o autor, trata-se de um instrumento indispensável à racionalidade do setor, assegurando estabilidade e equilíbrio nas relações laborais no ambiente competitivo do esporte profissional.

Sob essa perspectiva, compreende-se que o contrato especial de trabalho desportivo representa uma construção normativa excepcional, elaborada para atender às especificidades do desporto de alto rendimento. A brevidade da carreira, o elevado desgaste físico e emocional, bem como a intensa rotatividade, característica desse setor, justificam a previsão de cláusulas diferenciadas, como a cláusula penal compensatória e a remuneração autônoma vinculada ao direito de imagem. Trata-se de uma solução jurídica que busca equilibrar a proteção constitucional ao trabalho com as demandas econômicas e organizacionais da indústria esportiva, promovendo uma síntese entre a valorização do trabalho e a autonomia da lógica desportiva.

A análise histórica e sistêmica do Direito Desportivo também revela que a autonomia do contrato especial decorre da singularidade da atividade exercida. A natureza desgastante, intermitente e amplamente exposta da profissão atlética inviabiliza a aplicação automática dos institutos tradicionais da Consolidação das Leis do Trabalho. Nessa lógica, o contrato especial surge como instrumento necessário à preservação dos direitos dos atletas e à manutenção da funcionalidade das entidades desportivas, consolidando-se como um microssistema dotado de racionalidade própria.

À luz dessas considerações, impõe-se ainda destacar o papel da Lei Geral do Esporte (Brasil, 2023) como marco integrador e atualizador da legislação esportiva nacional. Referida norma consolida e moderniza as diretrizes antes dispersas em diversos diplomas, assumindo posição de centralidade no Direito Desportivo brasileiro. Entre suas disposições, o art. 86 reafirma a obrigatoriedade de que o contrato do atleta profissional seja celebrado por escrito e por prazo determinado, reproduzindo os limites mínimos e máximos já consagrados pela Lei Pelé. A previsão legislativa consolida a natureza especial da relação jurídica entre atleta e entidade desportiva, reconhecendo sua especificidade e exigindo tratamento normativo próprio.

Outro aspecto relevante introduzido pela Lei Geral do Esporte diz respeito à contratação de atletas menores de 18 anos. Tanto a nova legislação quanto o Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol (RNRTAF), emitido pela Confederação Brasileira de Futebol (CBF), permitem a celebração de contratos com adolescentes, desde que observados os mesmos parâmetros de vigência (três meses a cinco anos). Contudo, em eventual conflito de jurisdição internacional, especialmente perante a FIFA, prevalece a limitação temporal de três anos, conforme estabelece o artigo 18.2 do *Regulations on the Status and Transfer of Players* (RSTP), o que revela importante assimetria entre o sistema normativo nacional e as regras internacionais de governança do futebol.

Os contratos especiais de trabalho desportivo podem ser celebrados a partir dos 16 anos, mas é facultada às organizações desportivas a formalização de contratos de formação desportiva com atletas de 12 a 20 anos. Tais contratos têm por objetivo assegurar determinados direitos aos jovens atletas, preparando-os para futura formalização de vínculo profissional. Ressalte-se que essa relação de formação, nos termos da legislação e dos regulamentos da CBF, não configura vínculo empregatício, mas representa etapa preparatória à inserção no mercado profissional, desde que o clube possua a certificação oficial de clube formador.

Dessa forma, a legislação brasileira desenha uma trajetória de formação e profissionalização do atleta em consonância com a doutrina da proteção integral do adolescente e com os princípios do Direito do Trabalho, respeitando, todavia, as peculiaridades estruturais e operacionais do desporto. O contrato especial de trabalho desportivo, portanto, emerge como figura jurídica complexa, que exige interpretação sistemática e finalística, capaz de compatibilizar a ordem constitucional trabalhista com a lógica competitiva, econômica e midiática do esporte profissional.

4 Diferenças estruturais entre o contrato celetista e o contrato especial de trabalho desportivo

No plano jurídico-trabalhista, o contrato de trabalho típico, regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho, consagra como regra a contratação por prazo indeterminado, assegurando estabilidade relativa ao trabalhador e refletindo o princípio da continuidade da relação empregatícia, pilar da proteção social do trabalho. Tal estrutura contratual pressupõe vínculo duradouro, salvo exceções legalmente autorizadas para a contratação a termo, as quais exigem forma escrita e motivação justificada. Nesse cenário, a conversão do contrato por prazo determinado em contrato por prazo indeterminado é definida caso

haja prorrogação sucessiva, conforme estabelecem os arts. 451 e 452 da CLT (Brasil, 1943).

Diferentemente, o contrato especial de trabalho desportivo, instituído pela Lei nº 9.615/1998 (Brasil, 1998), reveste-se de natureza jurídica própria, dotada de características singulares e autônomas em relação ao modelo celetista. Sua celebração deve ocorrer, necessariamente, por escrito e por prazo determinado, sendo o lapso temporal de vigência limitado entre três meses e cinco anos, nos termos do art. 30 da mencionada legislação. Essa exigência decorre da necessidade de conferir previsibilidade técnica e financeira às entidades desportivas e, simultaneamente, segurança jurídica aos atletas, cuja carreira, por sua própria natureza, apresenta curta duração, elevado desgaste físico e alta rotatividade.

Além disso, a possibilidade legal de prorrogação sucessiva do contrato especial, sem que isso implique sua conversão em vínculo por prazo indeterminado, constitui verdadeira ruptura com os paradigmas do Direito do Trabalho comum. A legislação desportiva, ao excepcionar as disposições da CLT, reconhece a especificidade da atividade atlética profissional e a lógica de mercado em que se insere. O Enunciado nº 4 da 1ª Jornada de Direito Desportivo, promovida pelo Conselho Nacional de Justiça, reforça essa autonomia ao consignar que a prorrogação de contratos especiais de trabalho desportivo por mais de uma vez não implica unicidade contratual, atraindo, por conseguinte, a aplicação do prazo prescricional bienal, *ex vi* do art. 7º, XXIX, da Constituição da República, contado a partir do término de cada pacto individual.

Em complemento, o contrato especial de trabalho desportivo admite cláusulas atípicas e próprias da atividade, que não se compatibilizam com a lógica contratual da CLT. Entre essas, destacam-se a cláusula penal compensatória desportiva, o direito de imagem, a cessão dos direitos federativos e a cláusula de exclusividade. Tais estipulações contratuais são expressão da complexidade jurídica, econômica e institucional do esporte profissional, exigindo disciplina normativa distinta e especializada. O contrato, assim, não constitui mera adaptação do modelo celetista, mas um instrumento jurídico peculiar que atende aos interesses convergentes dos atletas, clubes e do próprio sistema federativo do desporto.

No que se refere ao conteúdo obrigacional, também se verificam significativas distinções. No contrato celetista, os deveres do empregado se concentram na prestação pessoal de serviços sob subordinação e mediante remuneração, sendo o regime disciplinado uniformemente pelas normas da CLT e pelos instrumentos coletivos. Já no âmbito desportivo, os atletas profissionais assumem compromissos que transcendem a relação clássica de emprego, submetendo-se a regulamentos técnicos, códigos disciplinares, padrões de conduta e compromissos institucionais com a entidade de prática desportiva.

A própria jornada de trabalho, na relação celetista, é rigidamente controlada, com limitação a oito horas diárias e 44 semanais, salvo hipóteses de flexibilização legalmente previstas. No caso do contrato desportivo, todavia, o controle da jornada assume contornos excepcionais. A dinâmica da atividade esportiva exige flexibilidade compatível com treinamentos, jogos, viagens, concentrações e exigências midiáticas, tornando inaplicável o regime ordinário de controle de horas. A jurisprudência trabalhista tem reconhecido essa peculiaridade, relativizando a aplicação literal do art. 58 da CLT em face da *lex specialis.*

No tocante aos direitos conferidos, os atletas profissionais são titulares de garantias diferenciadas, como férias coincidentes com o recesso esportivo, seguro de vida e acidentes pessoais custeado pela entidade empregadora, manutenção da remuneração em caso de lesão, e recebimento de cláusula compensatória em hipóteses de rescisão imotivada. Essas prerrogativas reforçam a ideia de proteção específica ao trabalhador-atleta, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

Dessa forma, constata-se que o contrato especial de trabalho desportivo, embora se insira na órbita do Direito do Trabalho, constitui uma figura contratual autônoma, regida por microssistema jurídico próprio, destinado a atender às necessidades do desporto profissional sem afastar, contudo, os princípios basilares da ordem trabalhista constitucional. A sua coexistência com a CLT, em regime de subsidiariedade e não de subordinação, legitima-se pela funcionalidade jurídica e social que tal contrato desempenha no ordenamento jurídico brasileiro.

5 A prescrição nos contratos especiais de trabalho

A prescrição no âmbito das relações de trabalho encontra-se disciplinada no art. 7º, inciso XXIX, da Constituição da República de 1988, que assegura ao trabalhador o direito de postular judicialmente os créditos resultantes da relação de trabalho dentro do prazo de até cinco anos durante o vínculo empregatício e, no máximo, dois anos após a extinção do contrato. Trata-se de regra de ordem pública, cuja finalidade é conferir estabilidade às relações jurídicas e segurança aos contratantes, prevenindo a eternização de litígios.

No contrato de trabalho comum a termo, regulado pelos arts. 443 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, admite-se que a sucessão de vínculos formais entre as mesmas partes possa ser interpretada como uma relação contínua e dissimulada de emprego, em clara burla à regra do contrato por prazo indeterminado. Nesses casos, a jurisprudência e a doutrina consolidaram o entendimento de que a pluralidade de pactos sucessivos pode configurar a

chamada "unicidade contratual", fazendo com que o prazo prescricional bienal só se inicie com o término do último vínculo mantido entre as partes.

Entretanto, tal lógica não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo, cuja natureza e estrutura normativa divergem substancialmente do regime celetista padrão. A Lei nº 9.615/1998, em seu art. 30, estabelece que o contrato do atleta profissional possui caráter eminentemente temporário, com duração mínima de três meses e máxima de cinco anos, afastando, de forma expressa, a aplicação do disposto no art. 451 da CLT, que veda mais de uma prorrogação nos contratos a termo sob pena de sua conversão em contrato por prazo indeterminado.

A *ratio legis* da norma é clara: preservar a lógica de renovação periódica dos vínculos desportivos, compatível com a dinâmica particular do mercado esportivo, que demanda previsibilidade técnica, orçamentária e contratual por parte dos clubes, bem como autonomia negocial por parte dos atletas. Neste cenário, a prorrogação contratual não constitui fraude, mas sim exercício legítimo da autonomia da vontade regulada por microssistema próprio.

Essa compreensão da lógica contratual desportiva, que reconhece a legitimidade das sucessivas prorrogações como expressão da autonomia das partes e da funcionalidade do sistema, foi posteriormente consolidada e sistematizada em espaços institucionais de debate qualificado. Nesse contexto, ganha especial relevo a realização da I Jornada de Direito Desportivo, promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho em parceria com a ENAMAT, cuja finalidade foi justamente aprofundar a análise das especificidades normativas do contrato especial de trabalho desportivo e conferir densidade teórica e segurança interpretativa à aplicação prática desse microssistema jurídico.

A Jornada reafirma, portanto, o caráter dinâmico, interdisciplinar e transnacional do Direito Desportivo, reconhecendo sua crescente complexidade diante de fenômenos como a globalização das transferências de atletas, os contratos de imagem, os litígios arbitrais e a interação com normas internacionais.

O produto mais relevante da Jornada foi a aprovação de diversos enunciados, entre eles o Enunciado nº 4, que trata da autonomia dos contratos sucessivos firmados no âmbito desportivo e sua repercussão sobre a contagem dos prazos prescricionais. Esses enunciados, embora desprovidos de força vinculante, possuem forte autoridade doutrinária e interpretativa, sendo largamente utilizados por tribunais regionais e pelo próprio TST na fundamentação de decisões relativas ao contrato especial de trabalho desportivo.

O Enunciado nº 4 da 1ª Jornada de Direito Desportivo, promovida pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) e aprovada pelo Tribunal Superior do Trabalho, consolida esse en-

tendimento ao afirmar que a existência de prorrogações contratuais sucessivas no âmbito do contrato especial desportivo não enseja unicidade contratual, devendo-se considerar cada vínculo como autônomo e apto a gerar efeitos jurídicos próprios, inclusive quanto à contagem do prazo prescricional.

Assim, a prescrição bienal deve ser computada a partir da data de encerramento de cada contrato individualmente considerado, não sendo possível a cumulação de prazos como se houvesse continuidade contratual.

6 Análise jurisprudencial

O contrato especial de trabalho desportivo, regido pela Lei nº 9.615/98 (Brasil, 1998), possui natureza jurídica distinta do contrato celetista tradicional, notadamente por ser, em regra, celebrado por prazo determinado, conforme expressamente previsto em seu art. 30. Essa peculiaridade decorre das características inerentes à atividade desportiva profissional, como a curta duração da carreira, o alto desgaste físico e a rotatividade dos vínculos empregatícios.

O Tribunal Superior do Trabalho tem consolidado o entendimento, em sua jurisprudência, no sentido de que contratos desportivos firmados por prazo determinado entre atletas e clubes são independentes entre si e não se comunicam para fins prescricionais.

No julgamento do processo TST-Ag-AIRR-10677-50.2020.5.15.0130, reafirmou esse entendimento ao assentar que os contratos firmados entre atletas e clubes são independentes entre si, não sendo possível o reconhecimento de unicidade contratual, ainda que haja continuidade fática da prestação de serviços. Assim, a jurisprudência consolidada estabelece que cada contrato possui autonomia plena, sendo inaplicável o art. 453 da CLT, e, por consequência, o prazo prescricional bienal (art. 7º, XXIX, da CF) deve ser contado a partir do término de cada vínculo específico.

Quanto ao marco inicial da prescrição para pretensões indenizatórias por acidente de trabalho, o TST tem adotado a teoria da *actio nata*, fixando como termo inicial a data em que a vítima adquire ciência inequívoca da extensão da lesão. No julgamento do processo TST-RRAg-1001355-98.2018.5.02.0007, a Corte Superior decidiu que o prazo prescricional somente começa a fluir com a constatação, via laudo pericial, da extensão dos danos sofridos. Isso se justifica pela complexidade das lesões esportivas e a necessidade de diagnóstico especializado para determinação de sua gravidade.

Em consonância, no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista TST, Ag-AIRR 0100324-58.2021.5.01.0050, Relª Minª Morgana de Almeida Richa, julgado em 07/08/2024, o TST reafirmou que, nos contratos especiais de trabalho desportivo, a regra é que a prescrição bienal se inicia a partir do

encerramento de cada vínculo contratual, mesmo quando houver sucessivas contratações com o mesmo clube. Tal entendimento decorre da natureza necessariamente temporária do contrato do atleta profissional, prevista no art. 30 da Lei nº 9.615/1998, que autoriza contratos com duração mínima de três meses e máxima de cinco anos.

No plano regional, os tribunais trabalhistas que foram objeto da pesquisa analisaram, com uniformidade, que o contrato especial de trabalho do atleta profissional possui natureza temporária e autônoma, sendo firmado, por regra, por prazo determinado, nos termos do art. 30 da Lei nº 9.615/98. Essa condição se explica pelas peculiaridades do desporto de alto rendimento, como a curta duração da carreira, exigência de *performance*, desgaste físico e mobilidade no mercado esportivo.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, ao julgar o RO nº 0101340-18.2018.5.01.0029, confirmou a autonomia dos contratos sucessivos celebrados entre atleta profissional e clube, afastando a tese de vínculo empregatício contínuo. A decisão reconheceu a validade dos contratos a termo firmados dentro dos limites legais, destacando que a alternância de períodos e funções inviabiliza o reconhecimento de continuidade contratual ficta. Quanto à prescrição, o julgado aplicou o prazo bienal, contado individualmente a partir do encerramento de cada contrato.

No julgamento do RO nº 0100028-05.2021.5.01.0028, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região reafirma a validade da contratação de atleta profissional por meio de contratos sucessivos a termo, celebrados conforme os limites previstos na Lei nº 9.615/98. A Corte analisou que o contrato firmado entre o jogador e o clube, ainda que prorrogado sucessivamente, não caracterizou vínculo único, especialmente porque foram observados os requisitos legais e não se comprovou fraude na pactuação. Quanto à prescrição, o Tribunal aplicou o prazo bienal previsto no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, computando-o a partir do término de cada contrato individualmente considerado, e não do último vínculo, afastando a tese de unicidade contratual.

No mesmo sentido, o TRT 1, ao julgar o RO nº 0101128-37.2022.5.01.0035, afastou a tese de vínculo único, reconhecendo a validade dos contratos por prazo determinado celebrados entre as partes, em consonância com a legislação específica do desporto profissional (Lei nº 9.615/98). Destacou-se que a alternância entre os períodos contratuais, a ausência de comprovação de fraude ou de continuidade ficta e a regular formalização dos ajustes impedem o reconhecimento da continuidade contratual ininterrupta.

Além disso, o acórdão pontua que, embora o atleta tenha prestado serviços ao mesmo clube em momentos distintos, cada contrato se deu de maneira autônoma, com datas de início e fim devidamente delimitadas. Diante disso, o

Tribunal reconheceu a prescrição bienal das pretensões relativas aos vínculos extintos há mais de dois anos do ajuizamento da demanda, nos termos do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal.

No âmbito do TRT 3, no julgamento do RO nº 0010304-22.2022.5.03.0182, a 5ª Turma reafirmou o entendimento de que o contrato especial de trabalho do atleta profissional possui regime jurídico próprio, em conformidade com a Lei nº 9.615/1998, sendo plenamente válida a sucessiva celebração de contratos por prazo determinado e que a descontinuidade entre os vínculos e a variação de períodos e funções desempenhadas afastam a ideia de unicidade contratual, sendo inaplicável o art. 453 da CLT, justamente por se tratar de vínculo regido por microssistema normativo específico. Consequentemente, a prescrição bienal foi aplicada individualmente a cada vínculo, considerando a data de extinção de cada contrato, o que resultou na extinção de parte das pretensões por decurso do prazo constitucional.

Mesmo entendimento é ratificado pelo TRT 4 ao analisar o Recurso Ordinário nº 0020909-60.2020.5.04.0023. A 8ª Turma analisou com profundidade a natureza jurídica dos vínculos desportivos firmados por prazo determinado, reconhecendo que tais contratos refletem a dinâmica peculiar do esporte profissional. A decisão observou que o contrato especial de trabalho do atleta profissional deve ser interpretado conforme a lógica própria do setor, que admite a sucessiva celebração de vínculos temporários com alternância de clubes, categorias e funções. Restou afastada a existência de unicidade contratual, por não haver demonstração de continuidade fraudulenta ou desrespeito às normas legais.

Esse entendimento jurisprudencial se ancora na compreensão doutrinária de que o contrato especial de trabalho desportivo constitui um microssistema jurídico autônomo, alicerçado na *lex specialis* que derroga normas gerais da CLT sempre que houver conflito. Ao quebrarem a continuidade contratual tradicional, os pactos esportivos preservam a autonomia das partes e garantem segurança jurídica.

A contagem individualizada da prescrição implica que pequenas pretensões históricas, como períodos agravantes de salários, FGTS ou indenizações, podem ser revalidadas judicialmente, desde que ajuizadas dentro de dois anos de cada vínculo. Esse regime evita a perda de direitos por mera sucessão contratual, equacionando o equilíbrio entre proteção do atleta e previsibilidade para os clubes.

A análise jurídica firmada pelo TST e corroborada pela jurisprudência dos TRTs demonstra que o contrato especial de trabalho desportivo possui regime próprio e que os contratos sucessivos devem ser tratados como pactos distintos para efeitos prescricionais. O Enunciado nº 4 e os precedentes mencionados consolidam esse entendimento como padrão jurisprudencial inequívoco. Em

decorrência da ausência de unicidade, o prazo prescricional foi considerado de forma autônoma para cada contrato findo, extinguindo-se as pretensões relativas a períodos já atingidos pelo prazo bienal.

Tal regime reforça a segurança jurídica nas relações laborais esportivas, respeitando os princípios da legalidade, da autonomia da vontade e da proteção do trabalhador, adequando-se às particularidades do desporto profissional. A pesquisa demonstra, assim, que a prescrição bienal não se extingue com o fim do primeiro vínculo, mas recomeça com cada novo contrato, protegendo os direitos do atleta e evitando distorções interpretativas.

O contrato especial de trabalho desportivo, como visto na análise dos julgados, constitui instrumento jurídico singular, que exige interpretação conforme suas especificidades normativas. A possibilidade de prorrogações sucessivas, sem que isso implique unicidade contratual, é elemento essencial do regime jurídico aplicável ao atleta profissional. Essa especialidade repercute diretamente sobre a contagem do prazo prescricional, devendo ser considerado o término de cada vínculo como marco inicial autônomo para fins de prescrição bienal.

A jurisprudência majoritária do TST e dos TRTs corrobora esse entendimento, em consonância com o Enunciado nº 4 da 1ª Jornada de Direito Desportivo. Reafirma-se, assim, a necessidade de valorização das normas especiais no âmbito do Direito do Trabalho Desportivo, garantindo segurança jurídica às partes e observância da Constituição Federal.

7 Conclusão

A consolidação do contrato especial de trabalho desportivo no ordenamento jurídico brasileiro representa a consagração de um microssistema normativo que rompe com as estruturas tradicionais da Consolidação das Leis do Trabalho, sem, contudo, vulnerar os direitos fundamentais do trabalhador. Trata-se de um regime jurídico fundado na lógica da especialidade, pautado na busca por equilíbrio entre a proteção da parte hipossuficiente e a preservação da racionalidade econômico-organizacional do setor esportivo.

Ao estabelecer regras próprias para a duração, prorrogação, extinção e peculiaridades da contratação de atletas profissionais, a Lei nº 9.615/1998 reafirma a autonomia do contrato especial, conferindo-lhe dignidade normativa e aplicabilidade independente em relação ao regime geral celetista. A especialidade da norma não está apenas em seu conteúdo, mas também na sua função teleológica de proteger a singularidade da profissão de atleta, cujas exigências físicas, psíquicas e econômicas desafiam as categorias jurídicas clássicas do Direito do Trabalho.

Neste cenário, o Enunciado nº 4 da 1ª Jornada de Direito Desportivo, promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho, emerge como verdadeiro marco hermenêutico e institucional. Sua relevância transcende a dimensão doutrinária, pois consolida uma diretriz interpretativa de alcance nacional, firmando a orientação de que, ainda que haja sucessivas prorrogações do contrato especial, cada pacto é autônomo para fins de contagem do prazo prescricional.

A clareza e objetividade do enunciado representam um avanço na segurança jurídica e na previsibilidade das relações laborais no esporte, evitando interpretações equivocadas que pudessem comprometer a estabilidade contratual e gerar passivos trabalhistas indevidos aos clubes.

A jurisprudência pátria, ao acompanhar essa diretriz, contribui para a consolidação de um entendimento uniforme e alinhado aos princípios da *lex specialis derogat legi generali* e da proteção equilibrada nas relações laborais. Casos emblemáticos julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho confirmam que a unicidade contratual não se presume no âmbito desportivo e que a prescrição bienal deve ser contada de forma individualizada ao término de cada vínculo, mesmo que sucessivo.

Portanto, reconhecer e aplicar os preceitos do contrato especial de trabalho desportivo, em consonância com a Lei Pelé, com os enunciados interpretativos e com a jurisprudência dominante, é medida que assegura não apenas coerência normativa, mas também a valorização do esporte como campo de relevante interesse público. Mais do que um instrumento jurídico, o contrato especial de trabalho desportivo é uma expressão normativa da tentativa de equilibrar, com técnica e justiça, o dinamismo competitivo do esporte profissional com os direitos fundamentais do trabalhador.

Referências

BELMONTE, Alexandre Agra. O contrato especial de trabalho desportivo: natureza jurídica e contornos legais. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 37, n. 144, p. 17-42, out./dez. 2011.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 1943.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3.199, de 14 de abril de 1941. Dispõe sobre a organização dos desportos em todo o país. *Diário Oficial da União*: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 16 abr. 1941.

BRASIL. *Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 3 set. 1976.

BRASIL. *Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998* [Lei Pelé]. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615consol.htm. Acesso em: 30 abr. 2024.

BRASIL. *Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023*. Institui a Lei Geral do Esporte. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14597.htm. Acesso em: 30 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *RO 0100028-05.2021.5.01.0028*. Relator: Des. Marcos Cavalcante. Julgado em: 18 jan. 2023. 7ª Turma. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1500109346. Acesso em: 22 de jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *RO 0101128-37.2022.5.01.0035*. Relator: Des. José Antônio Teixeira da Silva. Julgado em: 27 jul. 2023. 8ª Turma. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/2506048228. Acesso em: 20 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *RO 0101340-18.2018.5.01.0029*. Relator: Des. Evandro Pereira Valadão Lopes. Julgado em: 12 ago. 2022. 5ª Turma. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10677&digitoTst=50&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0130&submit=Consultar. Acesso em: 22 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *RO 1001355-98.2018.5.02.0007*. Relator: Des. Marcos Neves Fava. Julgado em: 30 ago. 2022. 14ª Turma. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2667055535. Acesso em: 20 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *RO 0010304-22.2022.5.03.0182*. Relator: Des. Júlio Bernardo do Carmo. Julgado em: 06 out. 2023. 1ª Turma. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2332662488. Acesso em: 31 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *RO 0020909-60.2020.5.04.0023*. Relator: Desª Ana Luiza Heineck Kruse. Julgado em: 15 dez. 2023. 2ª Turma. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/2396239454. Acesso em: 31 jul. 2025. Disponível em: https://trt4.jus.br. Acesso em: 31 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *RO 0020947-31.2018.5.04.0027*. Relator: Des. João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Julgado em: 17 nov. 2022. 8ª Turma. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/4159601975/inteiro-teor-4159601978. Acesso em: 31 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *RO 0010763-72.2023.5.15.0079*. Relator: Des. Flávio Landi. Julgado em: 19 abr. 2024. 6ª Câmara. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/3004272124/inteiro-teor-3004272126. Acesso em: 31 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ag-AIRR 0100324-58.2021.5.01.0050*. Relatora: Ministra Morgana de Almeida Richa. Julgado em: 07 ago. 2024. 5ª Turma. Publicado em: 09 ago. 2024. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0100324&digitoTst=58&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0050&submit=Consultar. Acesso em: 12 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ag-RR 10677-50.2020.5.15.0130*. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Julgado em: 24 ago. 2022. 6ª Turma. Publicado em: 26 ago. 2022. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do

?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10677&digitoTst=50&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0130&submit=Consultar. Acesso em: 22 de jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR 1001355-98.2018.5.02.0007*. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Julgado em: 13 set. 2023. 2ª Turma. Publicado em: 15 set. 2023. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001355&digitoTst=98&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0007&submit=Consultar. Acesso em: 18 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RRAg 0010489-23.2019.5.03.0002*. Relator: Des. Paulo Roberto Sifuentes Costa. Julgado em: 14 out. 2022. 2ª Turma. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1719256712/inteiro-teor-1719256714. Acesso em: 31 jul. 2025.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL (CBF). *Regulamento da Câmara Nacional de Resolução de Disputas*. 2 set. 2022. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: https://conteudo.cbf.com.br/cdn/202209/20220923095301_64.pdf. Acesso em: 30 abr. 2024.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL (CBF). *Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol*. Março 2025. Rio de Janeiro, 2025. Disponível em: https://objectstorage.sa-saopaulo-1.oraclecloud.com/n/grsa9ybqykir/b/portalcbf/o/RNRTAF%20-%20DRT%20-%20Edic%CC%A7a%CC%83o%202025.pdf. Acesso em: 01 jul. 2025.

ENUNCIADO nº 4 da 1ª Jornada de Direito Desportivo da Justiça do Trabalho. Conselho da Justiça Federal (CEJ/CJF). Disponível em https://www2.cjf.jus.br/cjf/noticias/2025/junho/cej-divulga-caderno-de-enunciados-aprovados-na-i-jornada-de-direito-desportivo. Acesso em: 01 jun. 2025.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION (FIFA). *Regulations on the Status and Transfer of Players*. Feb. 2024. Disponível em: https://digitalhub.fifa.com/m/6a0797ec77cbc02c/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-February-2024-edition.pdf. Acesso em: 30 abr. 2025.

FONSECA, Victor Medeiros. *O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol*. Dissertação (Mestrado) – UFRJ, 2019.

GEHLING, Ricardo Tavares. *O contrato do atleta profissional*. 2017. p. 5-8. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gehling.com.br/wp-content/uploads/2017/08/Atleta-profissional-Ricardo-Gehling-ANBT.pdf. Acesso em: 24 jul. 2025.

GODOY, Paulo Victor Cincerre de. *Contrato especial de trabalho desportivo*. 2020. Dissertação de Mestrado – Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", 2020.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. *Manual de direito do trabalho desportivo*: atualizado com a Lei nº 13.467/2017 e com a Lei nº 54/2017 de Portugal. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020.

Como citar este texto:
CASTRO, Ana Carolina Almeida de; BARBOSA, Luis Eduardo Guimarães Borges. O tempo no campo e na lei – contrato especial de trabalho desportivo: prorrogação, prescrição e segurança jurídica nas relações entre clubes e atletas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 228-245, out./dez. 2025.

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E SAÚDE OCUPACIONAL: UM ESTUDO SOBRE ACIDENTES DE TRABALHO

LABOR LAW AND OCCUPATIONAL HEALTH: A STUDY ON WORKPLACE ACCIDENTS

Viviane Lopes Gschwenter dos Santos[1]
Helena Kugel Lazzarin[2]

RESUMO: A Lei nº 13.467/2017 – a "reforma trabalhista" – promoveu alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em outras leis, visando a adaptar a legislação às novas relações de trabalho. Contudo, após oito anos, persiste uma lacuna de estudos e um consenso incerto sobre o impacto dessas mudanças no meio ambiente e nos acidentes de trabalho. Apesar da vasta legislação brasileira que consagra a saúde e a segurança no trabalho como direito fundamental, o Brasil ainda enfrenta altos índices de acidentes e doenças laborais. O país se destaca negativamente nos *rankings* de acidentes de trabalho, tendo os setores de construção civil e transporte rodoviário de cargas os piores resultados. A análise de dados do Ministério da Previdência Social (2013-2023) sobre acidentes de trabalho por CNAE revela que, após uma queda em 2020 devido à pandemia, os casos voltaram a crescer até 2023, com o transporte superando a construção civil em acidentes típicos a partir de 2016. A fadiga, resultante de longas jornadas e privação de sono, é um fator crucial nesses acidentes, especialmente no transporte. Assim, o presente artigo objetiva avaliar a influência – ou não – da reforma trabalhista na incidência de acidentes de trabalho no setor da construção civil e do transporte de cargas. Isso porque pesquisas indicam que a supressão ou alteração dos intervalos intrajornada, entre outros fatores, impactam negativamente na saúde física e mental, contribuindo para acidentes. Nesse contexto, a reforma trabalhista de 2017, ao permitir a flexibilização da jornada e a redução dos intervalos (por meio dos arts. 611-A e 611-B), pode agravar esse cenário – o que tem levantado debates jurídicos sobre a constitucionalidade dos dispositivos, especialmente à luz do Tema 1046 do STF. A pesquisa é de cunho bibliográfico, baseia-se em análise estatística e objetiva responder ao problema de pesquisa: "a reforma trabalhista é eficaz no combate aos acidentes de trabalho, ou contribui para seu agravamento?".

PALAVRAS-CHAVE: reforma trabalhista; acidentes de trabalho; fadiga.

ABSTRACT: Law No. 13,467/2017 – the "Labor Reform" – introduced changes to the Consolidation of Labor Laws and other laws, aiming to adapt the legislation to new employment relationships. However, after eight years, there remains a lack of research

---

1 *Doutora e mestre em Engenharia pelo Programa de Pós Graduação em Engenharia de Minas, Metalúrgica e de Materiais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2009 e 2020).*

2 *Doutora em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos; pós-doutorado em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul; professora e coordenadora do Núcleo de Direito Público e Social da Escola de Direito da PUCRS; coordenadora dos cursos de especialização em Direito e Processo do Trabalho e em Direito Previdenciário da PUCRS; pesquisadora nas áreas de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário; acadêmica titular da Cadeira 15 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho. E-mail: helenalazzarin@gmail.com.*

and an uncertain consensus on the impact of these changes on the environment and workplace accidents. Despite extensive Brazilian legislation enshrining occupational health and safety as a fundamental right, Brazil still faces high rates of workplace accidents and illnesses. The country stands out negatively in the rankings of workplace accidents, with the construction and road freight transportation sectors having the worst results. An analysis of data from the Ministry of Social Security (2013-2023) on workplace accidents by CNAE reveals that, after a drop in 2020 due to the pandemic, cases began to rise again until 2023, with transportation surpassing construction in typical accidents starting in 2016. Fatigue, resulting from long working hours and sleep deprivation, is a crucial factor in these accidents, especially in transportation. Thus, this paper aims to evaluate the influence – or lack thereof – of Labor Reform on the incidence of workplace accidents in the construction and freight transportation sectors. This is because research indicates that the elimination or modification of breaks during the workday, among other factors, negatively impacts physical and mental health, contributing to accidents. In this context, the 2017 Labor Reform, by allowing flexible working hours and reduced breaks (through articles 611-A and 611-B), may exacerbate this situation – which has raised legal debates about the constitutionality of these provisions, especially in light of Theme 1046 from the Supreme Court. This bibliographical research is based on statistical analysis, and aims to answer the following research question: "Is Labor Reform effective in combating workplace accidents, or does it contribute to their worsening?".

KEYWORDS: Labor reform; workplace accidents; fatigue.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Contexto fático dos acidentes de trabalho no Brasil; 3 Legislação trabalhista; 4 Análise dos acidentes de trabalho por CNAE no Brasil (2013-2023) e considerações sobre a (in)eficácia da legislação laboral; 5 Conclusões; Referências.

1 Introdução

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como "reforma trabalhista", alterou, acrescentou e revogou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como alterou um artigo da Lei nº 8.036/1990, dois artigos da Lei nº 8.212/1991 e ainda revogou um artigo da Medida Provisória nº 2.226/2001, "a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho", como refere a sua ementa.

Após oito anos da entrada em vigor da referida reforma, verifica-se uma lacuna de estudos sobre os efeitos potenciais e efetivos destas alterações, sobretudo no que diz respeito ao meio ambiente e aos acidentes de trabalho. Ainda não há um consenso claro e direto se a reforma trabalhista de 2017 causou uma diminuição ou até mesmo um aumento dos acidentes de trabalho.

Assim, o presente estudo objetiva avaliar a influência da reforma da CLT de 2017 nos eventos de acidentes de trabalho no Brasil, utilizando o referencial teórico para determinar as alterações na lei que estão diretamente relacionadas à saúde e segurança do trabalho e à coleta e análise de dados de acidentes de trabalho no período de 2013 até 2025. Tais dados, inter-relacionados, permitem avaliar a (in)eficiência da reforma trabalhista de 2017 no aspecto da saúde e da segurança dos trabalhadores.

A pesquisa inclui artigos científicos, de opinião, revisões e ensaios, teses e dissertações de acesso aberto e publicados na íntegra nas bases Scopus, Google Scholar, Portal de Periódicos Capes e Lume UFRGS, publicados entre novembro de 2017 e abril de 2025, período que contempla aproximadamente oito anos da reforma. As palavras-chave utilizadas foram "reforma trabalhista", "acidentes de trabalho" e "saúde e segurança do trabalho". Também foram quantificados e qualificados, de 2013 até 2023, os dados de acidentes de trabalho no Brasil pela Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE), com emissão ou não de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), incluindo acidentes típicos, de percurso, fatais ou não, e doenças do trabalho da base de dados do Ministério da Previdência Social.

O presente trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: inicialmente, são apresentados os principais acidentes de trabalho no mundo e no Brasil. Em um segundo momento, a legislação trabalhista pré e pós-reforma é analisada, e, por fim, quantificam-se os acidentes de trabalho no Brasil entre 2013 e 2023. As conclusões são sintetizadas no último tópico, e as referências bibliográficas estão listadas ao final do artigo.

2 Contexto fático dos acidentes de trabalho no Brasil

Um ambiente de trabalho seguro e saudável é um direito fundamental, conforme o art. 196 da Constituição Federal de 1988, que afirma: "A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação" (Brasil, 1988). Segundo a Lei nº 8.080/90, denominada Lei Orgânica da Saúde – LOS, a saúde do trabalhador é entendida como "um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho" (Brasil, 1990).

Apesar da vasta legislação brasileira sobre segurança e saúde ocupacional, que inclui a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Portarias do Ministério da Saúde, Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e normas previdenciárias, doenças e acidentes relacionados ao trabalho ainda são frequentes, causando impactos negativos significativos para trabalhadores e empresas, e para a sociedade e para a economia também.

Os acidentes de trabalho classificam-se em típicos, de trajeto e por doença laboral. A Lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991), em seu art. 19, define aciden-

tes típicos como aqueles que decorrem do exercício da atividade profissional que resultam em "lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho". Por outro lado, os acidentes de trajeto são aqueles que acontecem no deslocamento do trabalhador da sua casa ao local de trabalho, de acordo com o art. 21 da supracitada lei. A doença laboral pode ser definida como aquela provocada por doenças profissionais específicas a cada atividade de trabalho, excluindo a doença degenerativa, a inerente a grupo etário, a que não produza incapacidade laboral, a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho (art. 20, I e II, § 1º, da Lei nº 8.213/91).

Os dados mundiais de acidentes de trabalho ainda representam um desafio, uma vez que as formas de interpretação dos acidentes, causas e consequências acabam por relativizar a análise de dados, e não há como se comparar apenas números, visto que cada país contabiliza estes dados de forma diversa e não uniformizada. Neste cenário, a instituição que centraliza as principais informações mundiais é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e, de acordo com a Organização, aproximadamente 2,93 milhões de trabalhadores morrem a cada ano em decorrência de fatores relacionados ao trabalho, e 395 milhões de trabalhadores em todo o mundo sofrem um acidente de trabalho não fatal a cada ano (OIT, 2025). Por esta fonte de informação, o Brasil é o 18º colocado em acidentes fatais, sendo Índia, Paquistão e Cuba os primeiros colocados. Quando se trata de acidente não fatal, o Brasil se encontra em 31º lugar, tendo Costa Rica, Nicarágua e Colômbia como os primeiros colocados.

Especificamente sobre o Brasil, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulgou, em 2024, um estudo que analisou os dados extraídos do eSocial, quantificando os acidentes típicos de trabalho fatais no ano de 2023: de um total de 499.955 acidentes de trabalho, 2.888 acidentes foram fatais. Os setores que mais registraram acidentes de trabalho com mortes e lesões graves no Brasil são os setores da construção civil e de transporte rodoviário de cargas e passageiros. No setor da construção civil, as principais causas estão relacionadas à queda de altura, soterramento e choque elétrico. No setor de transporte rodoviário de cargas e passageiros, as causas principais são a fadiga dos motoristas (devido ao excesso de jornada), os riscos ergonômicos e psicossociais, a utilização de remédios e drogas estimulantes para aumentar produtividade e ganho financeiro, além de fatores como falta de manutenção nos caminhões/ônibus e rodovias precárias (MTE, 2024).

O Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho (MPT, 2025) é uma ferramenta de dados brasileira que coleta e analisa evidências de todo o

Brasil, sendo resultado de uma parceria entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a OIT. Esta iniciativa visa o monitoramento e avaliação de projetos, programas e políticas públicas de prevenção de acidentes e doenças no trabalho. O referido Observatório quantifica os setores econômicos mais frequentemente relacionados a afastamentos do tipo acidentário por ano, considerado o universo de trabalhadores com vínculo de emprego. Para comparação com os dados do MTE e utilizando os dados do ano de 2023, confirma-se o transporte de carga em 1º lugar, com 4,06% de acidentes, e o setor da construção civil em 5º lugar, com 3,01%. Lacaz (2016) relata que esses dados já eram observados desde 2015, nas situações de trabalho em que mais ocorrem acidentes fatais, em que em primeiro lugar está o transporte rodoviário de cargas, o qual competia com a indústria da construção civil. O primeiro pode ser relacionado diretamente às extensas jornadas de trabalho dos caminhoneiros e à falta de regulamentação para o limite de tempo ao volante e para o intervalo mínimo de descanso. O estudo de Junior e Garcia (2018) avaliou os acidentes de trabalho fatais no período de 2008 até 2012 na base de dados do Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho, verificando que o transporte de cargas (CNAE 4930) e a construção civil (CNAE 4120) foram os setores que apresentaram o maior percentual de acidentes fatais, representando 10,4 e 5,1%, respectivamente.

Ainda, cabe ressaltar a questão do trabalho precário, que tem início na década de 1970, em razão da segunda grande crise depressiva do capitalismo. Os seus efeitos passaram a atingir o Brasil na última década do século XX e no início do século XXI, acarretando o aumento de trabalhadores temporários, trabalhadores informais (sem vínculo empregatício) e terceirizados. Esse cenário persistiu, especialmente através da alteração da legislação trabalhista, incluindo a reforma que, na prática, libera a terceirização irrestrita para todas as atividades das empresas contratantes, além de outras formas de flexibilização, o que significou um grande retrocesso aos direitos dos trabalhadores (Nielsson; Fagundes, 2018).

Uma nota técnica do Dieese de 2017 (Dieese, 2017) apontou que setores terceirizados apresentam salários 23% a 27% inferiores e uma rotatividade anual de 57,7%, significativamente maior que os 28,8% nos serviços não terceirizados. O Dieese concluiu que a terceirização no Brasil frequentemente se configura como uma estratégia empresarial para transferir custos, reduzindo postos de trabalho diretos e utilizando poucos empregados para as atividades principais. Essa prática é considerada um fator de exclusão social, pois priva um número crescente de trabalhadores de ter um vínculo empregatício direto, direitos trabalhistas básicos e proteção sindical. Isto influencia o aumento do número de acidentes de trabalho: o referido estudo apontou que o percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos

nas atividades terceirizadas é maior do que nas atividades contratantes: 9,6% contra 6,1%, respectivamente.

Ainda, um estudo realizado com empregados terceirizados do setor elétrico (Lima; Oliveira, 2021) também apontou precariedade no setor, marcado por longas jornadas, baixos salários, más condições, equipes reduzidas e falta de supervisão, elevando o risco à integridade física e mental desses trabalhadores. O estudo também salientou que o direito de recusar trabalho perigoso não era praticado, concluindo-se que a terceirização no setor elétrico aumenta o risco de acidentes graves e acentua desigualdades devido ao tratamento diferenciado entre terceirizados e empregados da empresa.

Neste contexto, Costa *et al.* (2018) argumentam que a reforma trabalhista, ao permitir a terceirização irrestrita, pode levar a um aumento significativo de acidentes de trabalho, doenças e incapacidades, além de dificultar o acesso a garantias previdenciárias. Isso porque empresas terceirizadas tendem a investir menos em segurança e expõem mais seus trabalhadores a riscos, conforme mencionado anteriormente. O aumento da jornada e a redução do tempo de descanso (possibilitados pela reforma trabalhista) também contribuem para o estresse ocupacional e a maior suscetibilidade a acidentes, impactando negativamente a qualidade de vida do trabalhador e sua família.

A reforma, assim, introduziu diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de "modernizar" as relações laborais; mas, no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho, algumas mudanças podem ter um impacto indireto na ocorrência de acidentes, embora a legislação específica sobre segurança do trabalho (as Normas Regulamentadoras – NRs) não tenha sido diretamente revogada ou alterada pela reforma.

3 Legislação trabalhista

A reforma trabalhista de 2017 gerou diversas expectativas em seus defensores e amplas críticas dos estudiosos sobre o tema. Conforme reportagem publicada em junho de 2017 pela Agência do Senado (Agência Senado, 2017), a proposta de reforma gerou intenso debate, com visões diametralmente opostas: de um lado, defendia-se a necessidade de priorizar a economia e "modernizar" a legislação; de outro, criticava-se o desequilíbrio da relação capital-trabalho em benefício dos empregadores.

O então Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38/2017, de autoria do então presidente Michel Temer, alteraria significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), extinguindo a contribuição sindical obrigatória, priorizando acordos coletivos sobre a legislação, introduzindo o trabalho intermitente, reduzindo o intervalo, autorizando o trabalho de gestantes e lactantes em am-

bientes insalubres (o que posteriormente fora declarado inconstitucional pelo STF), criando a demissão consensual com indenizações reduzidas e permitindo jornadas de até 12 horas diárias, entre outras previsões.

O Dossiê Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista (Galvão *et al.*, 2017) apresenta considerações significativas para discutir as alterações legislativas e resume a principal justificativa para a reforma trabalhista como sendo a necessidade de modernizar as relações de trabalho, alegando que a CLT, criada há 74 anos (considerando o ano de 2017), para um Brasil rural e em industrialização inicial, tornou-se obsoleta para um país urbano, com economia de serviços e tecnologia avançada. Argumenta-se que a CLT, concebida sob um regime autoritário, seria incompatível com um regime democrático que deveria priorizar a liberdade individual e limitar a intervenção estatal.

Os principais objetivos e o que se esperava alcançar com a reforma eram os seguintes: a) geração de empregos: um dos argumentos centrais era que a flexibilização das leis trabalhistas reduziria os custos para as empresas, incentivando novas contratações e, consequentemente, diminuindo o desemprego; b) modernização da legislação trabalhista: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é de 1943, e se argumentava que muitas de suas disposições não correspondiam mais à realidade das relações de trabalho contemporâneas (a reforma visava a atualizar essas normas, em que pese muitos artigos já tivessem sido atualizados no decorrer do tempo); c) maior segurança jurídica para empregadores: esperava-se que a reforma trouxesse mais clareza e previsibilidade para as relações entre empregadores e empregados, reduzindo o número de litígios trabalhistas; d) estímulo à negociação coletiva: a reforma buscou fortalecer a negociação entre sindicatos e empresas, permitindo que acordos e convenções coletivas prevalecessem sobre a lei em alguns aspectos, adaptando as normas às especificidades de cada setor; e) combate à "indústria das ações trabalhistas": havia a expectativa de que algumas mudanças processuais, como a responsabilização do trabalhador por custas em caso de derrota na Justiça do Trabalho, desestimulariam ações consideradas "aventureiras"; f) formalização do mercado de trabalho: ao flexibilizar algumas regras, esperava-se que empresas com contratações informais se sentissem mais inclinadas a formalizar seus empregados; e, por fim, g) novas modalidades de contrato de trabalho: a criação de figuras como o contrato de trabalho intermitente visava a regulamentar formas de trabalho já existentes e, assim, aumentar a formalização.

Em resumo, a reforma de 2017 prometia um mercado de trabalho mais dinâmico, com mais empregos, regras mais claras e modernas (flexíveis) e um ambiente de negócios mais favorável, priorizando-se a economia. No entanto, os resultados e os impactos da reforma são ainda objeto de debate e análise.

Nesse sentido, Biavaschi (2017) apresenta um debate interessante, rebatendo os argumentos que defendiam a reforma como solução dos problemas inerentes ao trabalho no Brasil. A autora refuta a ideia de que a redução de direitos trabalhistas gera mais empregos, competitividade e produtividade, argumentando que o crescimento do emprego depende da política econômica e da dinamização da economia. Com estudos da OIT, demonstra que a ampliação de direitos impulsionou o emprego em outros países, a exemplo do Brasil entre 2006 e 2013. Além disso, desmistifica a necessidade de "modernização" da CLT, que já passou por diversas alterações, e critica a intenção de eliminar proteções trabalhistas sob o pretexto de insegurança jurídica e excessiva litigiosidade, apontando que o problema reside no desrespeito às leis e nas multas brandas. Por fim, contesta a alegação de que a reforma fortalecerá os sindicatos, mostrando que ela suprime atividades sindicais e seu financiamento, fragilizando a organização dos trabalhadores, e defende o papel do Direito do Trabalho na distribuição de renda e no estímulo à economia, refutando a noção de que salários baixos geram mais emprego.

Para Costa *et al.* (2018), a introdução da terceirização, do teletrabalho, da jornada de 12 horas, da redução do intervalo e da possibilidade de grávidas e lactantes trabalharem em áreas de insalubridade média ou reduzida, poderia levar a um aumento de acidentes, doenças e dificuldades previdenciárias devido à menor segurança em empresas terceirizadas e ao aumento do estresse com jornadas excessivas e intervalos para descanso reduzidos, impactando negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias; embora a reforma possa aumentar o número de contratados e a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) continue a proteger todos os trabalhadores, o texto enfatiza a necessidade de medidas de controle da saúde para mitigar os potenciais efeitos negativos que traria a nova legislação.

O Dossiê Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista (Galvão, 2017) apresenta uma análise sobre os aspectos centrais da legislação, agrupando as principais objeções em cinco áreas: modalidades de contratação, jornada laboral, remuneração, saúde e segurança no trabalho, e o papel dos sindicatos e do Direito do Trabalho. De acordo com este, a reforma também impacta a saúde e segurança dos trabalhadores, pois fragiliza a proteção ao permitir que decisões técnicas sobre insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres sejam definidas por negociação coletiva, o que é interpretado como um estímulo à eliminação desses parâmetros protetivos.

O art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzido pela reforma, estabelece uma lista taxativa de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Esses direitos incluem normas de identificação profissional, seguro-desemprego, FGTS, salário mínimo, 13º salário, adicional noturno, proteção

salarial, salário-família, repouso semanal remunerado, horas extras, férias, licença-maternidade e paternidade, proteção do mercado de trabalho da mulher, aviso prévio, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras, adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, aposentadoria, seguro contra acidentes de trabalho, prazos prescricionais de ações trabalhistas, entre outros. O parágrafo único do art. 611-B, contudo, estabelece uma importante exceção ao determinar que regras sobre duração do trabalho e intervalos (como jornada de trabalho, horas extras, intervalos intra e interjornada) *não* são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto no artigo, ou seja, podem ser suprimidas ou reduzidas por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho (Brasil, 2017).

Adicionalmente, ao desconsiderar regras sobre duração do trabalho e intervalos como normas de saúde e segurança, a reforma pode levar a três tendências negativas: maior tempo de permanência no trabalho, dificuldade em estabelecer a relação entre condições laborais e doenças, e redução das chances de reabilitação profissional para trabalhadores acidentados ou enfermos (Galvão *et al.*, 2017). Para Villatore e Ferraz (2018), o intervalo intrajornada, fundamental no Direito do Trabalho, consolidou-se em sua essência como norma de saúde e segurança laboral; com isso, a negação dessa natureza essencial revela a artificialidade dos dispositivos introduzidos pela reforma.

Para Krein (2018), as alterações na gestão do tempo de trabalho apontam para quatro mudanças significativas: a) maior autonomia da empresa sobre o tempo de vida do trabalhador; b) possibilidade de aumento da jornada laboral; c) ausência de remuneração do tempo em que o empregado está à disposição da empresa; e d) intensificação do trabalho.

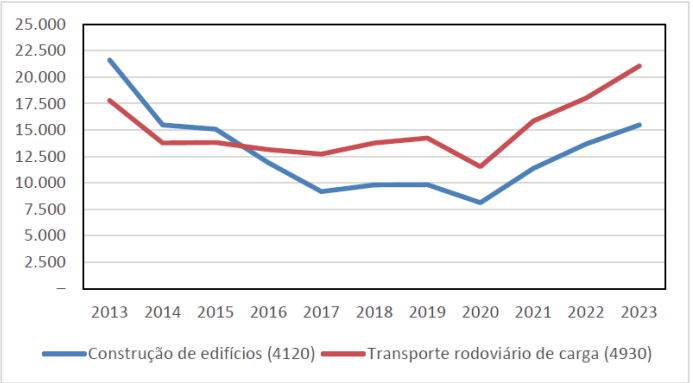
A estruturação da jornada tem impactos diretos, tanto na vida social quanto no desenvolvimento de doenças ocupacionais (Pantaleão, 2025).

4 Análise dos acidentes de trabalho por CNAE no Brasil (2013-2023) e considerações sobre a (in)eficácia da legislação laboral

Para análise da influência direta da Reforma sobre a incidência de acidentes de trabalho no Brasil, com base em dados quantitativos, foram considerados cenários utilizando os dados do Ministério da Previdência Social (MPS), que apresenta os dados anuais de acordo com a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE).

A primeira análise quantificou a evolução total anual dos acidentes de trabalho nos CNAEs, conforme pode ser observado na Figura 1, de acordo com os códigos descritos no CNAE, a saber: a) 4120 – construção de edifícios; e b) 4930 – transporte rodoviário de carga.

Figura 1 – Acidentes de trabalho por ano (2013-2023) por CNAE

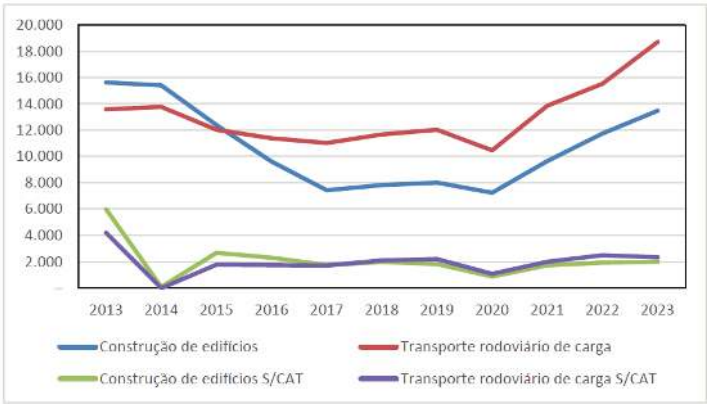


Fonte: o autor.

Observa-se que, de 2013 até 2017, a construção de edifícios apresentou queda nos números e o transporte de cargas, após uma queda em 2014, se apresentou estável. O ano de 2020, em função da ocorrência da pandemia de covid-19, apresentou queda nos dados dos dois CNAEs, seguidos (ambos) por um movimento de aumento dos casos, que se deu até o ano de 2023, como mostra a Figura 1.

A Figura 2 apresenta a evolução anual dos acidentes de trabalho dos mesmos CNAEs, com a diferenciação da emissão ou não da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Ao avaliar o comportamento dos acidentes de trabalho no período de 2013 a 2023, verifica-se que há diferença a menor nos acidentes que não são registrados via CAT. Porém, excetuando o ano de 2014 (em que não foram apresentados dados), verifica-se uma constância de valores, não se evidenciando diferenças anuais significativas.

Figura 2 – Acidentes de trabalho por ano (2013-2023) por CNAE com e sem registro de CAT



Fonte: o autor.

Os dados apresentados de redução de acidentes no ano de 2020, relacionados à pandemia de covid-19, corroboram os dados evidenciados no estudo de Mendes *et al*. (2023), que avaliou os acidentes de trabalho na construção civil (CNAEs relacionados) no período entre 2019 até 2021, verificando uma redução nos acidentes de trabalho no ano de 2020. Porém, ressaltam os autores que, em 2021, com a retomada das atividades e o crescimento da construção civil, o número de ocorrências aumentou.

Nesse sentido, a análise dos dados por CNAE mostra que os setores mais afetados pelos acidentes/adoecimentos profissionais são a construção de edifícios (CNAE 4120-4), que registrou um aumento de 24,13% no número de acidentes/adoecimentos profissionais entre 2019 e 2021; as obras de construção de estações e redes de distribuição de energia elétrica (CNAE 4221-9), que registraram um aumento de 27,77% no número de acidentes/adoecimentos profissionais entre 2019 e 2021; e as obras de urbanização (CNAE 4213-8), que registraram um aumento de 65,7% no número de acidentes/adoecimentos profissionais entre 2019 e 2021. Os autores ressaltam, ainda, que o resultado provavelmente foi determinado pela retomada gradativa das atividades após o período de retração e isolamento social, bem como pelo próprio crescimento do setor da construção civil.

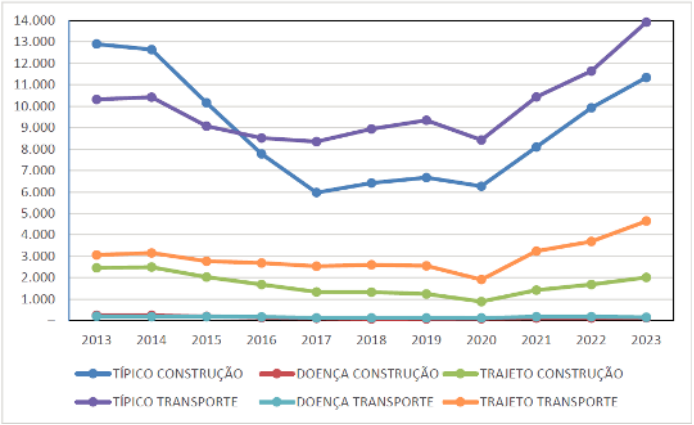
Nessa mesma abordagem, a influência na queda dos acidentes no ano de 2020 se relaciona diretamente com a redução dos serviços, que evidentemente já a partir do ano de 2021 voltavam a crescer. Neste aspecto, o IBGE, em sua Pesquisa Mensal de Serviços (PMS) divulgada em 2022, verificou um crescimento de 7,5% acima do nível de fevereiro de 2020 (pré-pandemia), destacando-se o aumento no setor de transporte de cargas com alta de 0,6% observado nas vendas *online* durante a pandemia, gerando impacto na cadeia logística e, posteriormente, a recuperação do transporte de passageiros, que ajudou a impulsionar o setor.

A Figura 3, por sua vez, apresenta os dados de acidentes de trabalho quantificados por tipo – típico, de trajeto e doença do trabalho de cada um dos CNAEs avaliados.

Quando se analisam os dados referentes aos tipos de acidentes, pode-se afirmar que o maior número de ocorrências se encontra na categoria dos acidentes típicos, aqueles que se relacionam diretamente com o labor, seguidos pelos acidentes de trajeto e pelas doenças do trabalho. No caso dos acidentes típicos, verifica-se que até o ano de 2016 a construção civil apresentava maiores incidentes que o transporte de cargas. No entanto, após o ano citado, o quadro se inverteu, apresentando diferenças de aproximadamente 2.000 casos a mais no labor de transportes. Os acidentes de trajeto apresentaram comportamento semelhante, sendo os casos de acidentes nos transportes com aproximadamente 1.000 casos a

mais. Por outro lado, as doenças do trabalho, além de comportamentos idênticos, não apresentaram diferenças numéricas, mostrando curvas sobrepostas.

Figura 3 – Tipos de acidentes de trabalho por ano (2013-2023) por CNAE com registro de CAT



Fonte: o autor.

Diversos autores têm discutido as causas desses acidentes típicos e apontam que a fadiga, frequentemente resultante de longas horas de trabalho, compromete a capacidade cognitiva, o tempo de reação e a tomada de decisões dos trabalhadores, aumentando a probabilidade de acidentes (Dong, 2005; Reis; Prado, 2019; Namian *et al*., 2021; Zong *et al.*, 2024). A causalidade direta torna-se difícil de isolar em estudos de acidentes no mundo real; no entanto, a literatura científica estabelece uma forte correlação entre longas horas de trabalho, fadiga e um aumento significativo no risco de acidentes no setor da construção civil. Embora esses artigos se concentrem na avaliação e no impacto da fadiga, eles fornecem evidências indiretas da ligação entre longas jornadas e acidentes.

Zong *et al.* (2024) destacam que o problema da fadiga pode ter origem no nível de exigência dos empregos, nas jornadas de trabalho prolongadas, nas interrupções nos ritmos circadianos e na privação de sono. No setor da construção civil, devido à pesada carga de trabalho e aos riscos dinâmicos nos canteiros de obras, estes trabalhadores devem dispor de força física e permanecer sempre em grau elevado de alerta para garantir a segurança. Portanto, tanto a fadiga física quanto a mental têm se apresentado como tema recorrente de pesquisas na área de segurança do trabalho.

Avaliando a fadiga no setor de transporte de cargas, o trabalho de Xinyi (2021) examinou os dados da literatura mundial de 2011 até 2021 visando a identificar os fatores de risco de fadiga em motoristas de caminhão de transporte de longa distância. De acordo com a pesquisa, a fadiga é um risco dominante nesse grupo, levando a julgamento prejudicado, reações lentas, mais erros e

maior probabilidade de acidentes. Os fatores de risco foram categorizados como demográficos, relacionados ao trabalho e relacionados ao motorista. Os resultados apontaram uma forte vinculação entre fadiga e pagamento por viagem, longos turnos, longas distâncias percorridas e falta de sono.

Ainda neste sentido, pesquisas sugerem que a supressão de intervalos ou alterações nos intervalos prejudicam a saúde física e mental, influenciando diretamente em casos de fadiga. Silva (2023) ressalta o impacto da supressão do intervalo intrajornada na saúde do trabalhador em regime 12x36, avaliando opiniões de juristas, doutrinadores e a legislação. O referido autor aponta que há uma divergência jurídica sobre a jornada 12x36: alguns a aceitam pela compensação de horas e flexibilização, enquanto outros apontam seus efeitos negativos na saúde, corroborados por estudos que demonstram cansaço, fadiga e impactos nas relações pessoais.

O ponto central nesta discussão, a questão do intervalo intrajornada, pode ser discutido à luz do art. 71 da CLT, que prevê a obrigatoriedade de um intervalo para repouso e alimentação em jornadas de trabalho com duração superior a 6 horas. Contudo, a reforma trabalhista, por meio do art. 611-A, inciso III, permitiu a redução desse intervalo por negociação coletiva, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas. No entanto, a validade dessa flexibilização pode ser questionada – e aqui a dúvida é se o intervalo intrajornada se enquadra ou não como direito absolutamente indisponível. Há argumentos no sentido de que o intervalo é essencial para a saúde e segurança do trabalhador, sendo, portanto, indisponível; enquanto outros defendem que a negociação coletiva pode adequar sua duração às particularidades de cada atividade, desde que assegurado um mínimo de descanso. Neste aspecto, pode-se então ressaltar as críticas à ampliação da jornada 12x36 por acordo individual, uma vez que essa flexibilização fragiliza a proteção à saúde do trabalhador, expondo-o a maior fadiga sem a devida negociação coletiva para mitigar os riscos inerentes à atividade (Reis; Prado, 2019; Namian *et al*., 2021; Zong *et al*., 2024; Silva, 2023; Xinyi, 2021).

Em síntese, a redução dos intervalos intrajornada, para diversos autores, pode aumentar o risco de acidentes de trabalho e comprometer a saúde dos trabalhadores devido à fadiga e à falta de tempo adequado para recuperação física e mental. O debate jurídico sobre isso se concentra na legalidade e nos limites da flexibilização desse direito fundamental pela negociação coletiva, com forte argumentação sobre sua natureza como norma de saúde e segurança do trabalho (Zong *et al.*, 2024; Silva, 2023) – em que pese a legislação trabalhista não o enquadre desta forma, conforme expressa o parágrafo único do art. 611-B.

Nesse sentido, torna-se evidente que a reforma trabalhista de 2017, sob a promessa de modernizar as relações de trabalho, não apenas falhou em

melhorar as condições de segurança e saúde do trabalhador em relação aos acidentes de trabalho, como potencialmente contribuiu para o seu agravamento. A flexibilização de normas, principalmente como a relativização da jornada de trabalho e dos intervalos de descanso, a terceirização irrestrita e a fragilização da negociação coletiva em temas cruciais de saúde e segurança criaram um ambiente laboral mais precário e com maiores riscos.

5 Conclusões

Com base na metodologia estabelecida e nos principais resultados obtidos da pesquisa, as seguintes conclusões foram determinadas:

i. Embora a reforma trabalhista de 2017 não tenha alterado diretamente as normas de segurança do trabalho, que permanecem sob a regência das Normas Regulamentadoras (NRs) e legislação específica, suas disposições geram implicações diretas. Neste aspecto, a eficácia prática da prevenção de acidentes restou comprometida pelas novas regulamentações, afetando aspectos cruciais que protegiam a integridade física e mental do trabalhador.

ii. A permissão para que negociações coletivas flexibilizem normas que versam sobre insalubridade e jornada, por exemplo, representa um retrocesso ao desconsiderar o caráter técnico e protetivo dessas regulamentações. A ampliação da jornada e a redução dos intervalos, sob o foco da autonomia da vontade coletiva e individual, ignoraram a intrínseca ligação entre fadiga e a probabilidade de acidentes, conforme demonstrado por estudos na área da construção civil e do transporte de cargas.

iii. Os dados e as reflexões apresentadas sugerem que, ao invés de modernizar as relações de trabalho com foco na segurança, a reforma trabalhista de 2017 pavimentou o caminho para um aumento da vulnerabilidade do trabalhador e, consequentemente, para um cenário mais preocupante de acidentes de trabalho. A priorização da flexibilidade e da redução de custos, em detrimento da proteção laboral, parece ter cobrado um preço alto em termos de integridade física e saúde dos trabalhadores brasileiros, contrariando o objetivo de um ambiente de trabalho seguro e digno. Portanto, a análise aponta para a necessidade de um olhar crítico e de possíveis revisões legislativas para restabelecer um patamar mínimo de proteção à saúde e segurança no trabalho, revertendo os potenciais efeitos deletérios da reforma no que tange aos acidentes laborais.

Referências

AGÊNCIA SENADO. Proposta de reforma trabalhista divide opiniões no Senado. *Notícias do Senado*, [Brasília, DF], 2017. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/04/26/proposta-de-reforma-trabalhista-divide-opinioes-no-senado. Acesso em: 30 abr. 2025.

BIAVASCHI, Magda Barros. A reforma trabalhista no Brasil de Rosa: propostas que não criam empregos e reduzem direitos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 192-211, abr./jun. 2017.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 abr. 2025

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *Diário Oficial da União, Brasília*, DF, 20 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

COSTA, Belisa Souza; COSTA, Sueli de Souza; CINTRA, Cynthia Leonis Dias. Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, n. 16(1), p. 109-117, 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS ECONÔMICOS (DIEESE). *Terceirização e precarização das condições de trabalho*: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo: Dieese, mar. 2017. (Nota Técnica, n. 172). Disponível em: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html. Acesso em: 2 maio 2025.

DONG, X. Long workhours, work scheduling and work-related injuries among construction workers in the United States. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, [s. l.], v. 31, n. 5, p. 329-335, out. 2005.

FRAGOSO JUNIOR, Ademar; GARCIA, Eduardo. Transporte rodoviário de carga: acidentes de trabalho fatais e fiscalização trabalhista. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 43, e12, 2018. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000018317. Acesso em: 30 abr. 2025.

GALVÃO *et al. Dossiê reforma trabalhista*. Campinas: GT reforma trabalhista CESIT/IE/Unicamp, 2017. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf. Acesso em: 30 abr. 2025.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082. Acesso em: 2 maio 2025.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Continuam a adoecer e morrer os trabalhadores: as relações, entraves e desafios para o campo Saúde do Trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 40, n. 132, 2015. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000120415. Acesso em: 30 abr. 2025.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes; OLIVEIRA, Rodrigo Castro. Precarização e acidentes de trabalho: os riscos da terceirização no setor elétrico. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 46, n. 6, 2021. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000024019. Acesso em: 30 abr. 2025.

MENDES, John Lennon da Silva; SANTOS, Oziel Batista dos; OLIVEIRA, Mariana Sarro Pereira de. A influência da pandemia nos indicadores de afastamento profissional no setor da construção civil no Brasil entre os anos 2019 e 2021. *Revista FT*, [s. l.], v. 16, n. 32, p. 1-13, 2023. Disponível em: https://revistaft.com.br/a-influencia-da-pandemia-nos-indicadores-de-afastamento-profissional-no-setor-da-construcao-civil-no-brasil-entre-os-anos-de-2019-e-2021/. Acesso em: Acesso em: 30 abr. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. *Inspeção do Trabalho*. No Brasil foram registrados 2.888 acidentes fatais em 2023, segundo dados do eSocial. [Brasília, DF]: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Julho/no-brasil-foram-registrados-2-888-acidentes-fatais-em-2003-segundo--dados-do-esocial#:~:text=Inspe%C3%A7%C3%A3o%20do%20Trabalho-,No%20Brasil%20foram%20registrados%202.888%20acidentes,2023%2C%20segun do%20dados%20do%20eSocial&text=Dados%20do%20sistema%20eSocial%2 0do,acidentes%20fatais%2C%20no%20mesmo%20per%C3%ADodo. Acesso em: 24 abr. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Observatório de Segurança e Saúde*. SmartLab, [2025]. Disponível em: https://smartlabbr.org/sst. Acesso em: 2 maio 2025.

NAMIAN, Mostafa; TAHERPOUR, Farshid; GHIASVAND, Ebrahim; TURKAN, Yelda. Insidious safety threat of fatigue: Investigating construction workers' risk of accident due to fatigue. *Journal of Construction Engineering and Management*, [s. l.], v. 147, n. 12, dez. 2021.

NIELSSON, Joice Graciele; FAGUNDES, Letícia Batista. O impacto da Lei nº 13.429/2017 – "Lei da Terceirização" – sobre as mulheres e a perpetuação da desigualdade de gênero no mundo do trabalho. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas*, Bebedouro, v. 6, n. 2, p. 112-140, jul./dez. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Dados estatísticos de acidentes de trabalho*. [Genebra]: OIT, 2025. Disponível em: https://www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work. Acesso em: 24 abr. 2025.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Sinopse das principais alterações da reforma trabalhista. *In*: *Guia Trabalhista*. [2017?]. Disponível em: https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse--reforma-trabalhista.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

SILVA, Pedro Henrique Oliveira. *O intervalo intrajornada na modalidade de trabalho 12x36*. 2023. 44 f. Monografia (Graduação em Direito) – Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2023. Disponível em: http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/6044. Acesso em: 30 abr. 2025.

VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. Intervalo intrajornada na reforma trabalhista – Lei nº 13.467/2017. *Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR*, Curitiba, v. 3, n. 2, p. 104-121, ago. 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/328032041_Intervalo_intrajornada_na_Reforma_Trabalhista_-_Lei_n_134672017?enrichId=rgreq-c7564ad9e7b1fefe43d4c914ccd171f7-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMyODAzMjA0MTtBUzo2Nzc0MzgyNDU4Mzg4NDkAMTUzODUyNTI3MjgxNQ%3D%3D&el=1_x_3#full-text. Acesso em: 2 maio 2025.

XINYI, Ren. Factors associated with fatigue among truck drivers. Literature review. In: International Seminar on Education, Management and Social Sciences, 5, 2021, [S.l.]. Proceedings [S.l.]: *Atlantis Press*, v. 571, p. 28-32, 2021. (Advances in Social Science, Education and Humanities Research).

ZONG, H.; YI, W.; ANTWI-AFARI, M. F.; YU, Y. Fatigue in construction workers: A systematic review of causes, evaluation methods, and interventions. *Safety Science*, [s. l.], v. 176, n. 106529, 2024. DOI: 10.1016/j.ssci.2024.106529.

Como citar este texto:
SANTOS, Viviane Lopes Gschwentr dos; LAZZARIN, Helena Kugel. Legislação trabalhista e saúde ocupacional: um estudo sobre acidentes de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 246-261, out./dez. 2025.

O CONSTITUCIONALISMO DO BEM COMUM: UMA LEITURA VERMEULIANA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

THE CONSTITUTIONALISM OF THE COMMON GOOD: A VERMEULIAN READING OF LABOR LAW IN BRAZIL

Fernanda Moreira Campos Pereira[1]
Deivid Araujo do Nascimento[2]
Regina Coeli da Silveira[3]

RESUMO: O artigo examina o Direito do Trabalho a partir do constitucionalismo do bem comum de Adrian Vermeule, em diálogo com o jusnaturalismo clássico de São Tomás de Aquino. Partindo de uma reconstrução histórica e constitucional, aborda os princípios da dignidade e justiça distributiva, orientando uma hermenêutica substancial do direito. Propõe a centralidade do trabalho na Constituição de 1988, permite compatibilizar a teoria veremueliana com a proteção dos direitos sociais, defendendo a superação do formalismo e do voluntarismo, propondo que as instituições atuem como promotoras do bem comum. Conclui-se que a justiça social no trabalho exige um modelo jurídico vinculado à moralidade pública e a finalidades constitucionais objetivas.

PALAVRAS-CHAVE: constitucionalismo; bem comum; Direito do Trabalho.

ABSTRACT: This paper examines labor law from the perspective of Adrian Vermeule's constitutionalism of the common good, in dialogue with the classical natural law of Saint Thomas Aquinas. Starting from a historical and constitutional reconstruction, it addresses the principles of dignity and distributive justice, guiding a substantial hermeneutics of law. It proposes the centrality of labor in 1988 Constitution, allowing Vermeule's theory to be reconciled with the protection of social rights, advocating the overcoming of formalism and voluntarism, and proposing that institutions act as promoters of the common good. It concludes that social justice in the workplace requires a legal model linked to public morality and objective constitutional purposes.

KEYWORDS: constitutionalism; common good; Labor Law.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O Constitucionalismo de Adrian Vermeule; 3 Direito do Trabalho brasileiro: construção histórica e fundamento protetivo; 4 O Direito do Trabalho como elo entre vocação humana e finalidade constitucional; 5 Conclusão; Referências.

---

1 *Mestre em Direito Público pela Unesa. Lattes: https://lattes.cnpq.br/0713222339615657. Orcid: https://orcid.org/0009-0001- 3399-0990 indicação do currículo. E-mail: mcpfernanda@gmail.com.*

2 *Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUCRS. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3654644500844069. Orcid: https://orcid.org/0009-0000-0981-5490. E-mail: danascimento.advogado@gmail.com.*

3 *Mestre em História pela Universidade de Vassouras. Lattes: https://lattes.cnpq.br/3361651969236598. Orcid: https://orcid.org/0009-0000-3106-2624. E-mail: recoeli4@gmail.com.*

1 Introdução

A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabeleceu que diversos direitos trabalhistas elencados na CLT passassem a ser fundamentais sob o prisma social. Com isso, baseado no art. 1º, inciso III, da referida Constituição, a dignidade da pessoa humana se tornou um pilar que norteia princípios e direitos, incluindo os direitos trabalhistas na busca pela proteção da parte mais frágil desta relação.

Porém, com a Reforma Trabalhista de 2017 e mudanças na sociedade ao longo dos anos, alguns direitos trabalhistas ficaram mais inconstantes, afastando-se algumas vezes de valores constitucionais em decorrência da aplicabilidade na prática laboral, como o direito à desconexão que, embora não esteja explicitamente constante na Constituição, está ligado ao art. 6º com os Direitos Sociais, evidenciando que colocar um direito em prática é mais difícil do que a teoria.

Essa abordagem aponta para a urgência de uma hermenêutica substantiva, na qual o Estado, as instituições e os intérpretes jurídicos atuem como promotores de uma ordem moral objetiva, comprometida com a justiça social e o florescimento da pessoa humana.

Por isso, o jurista Adrian Vermeule defende a ideia de que o positivismo por si só não traz uma solução jurídica eficaz, mas a eficácia estaria em associar o positivismo com o jusnaturalismo, incluindo a ética e moral e, consecutivamente, os valores da sociedade para cada caso. Diante disso, as recentes mudanças que impuseram o negociado em prevalência do legislado afetariam o positivismo ou trariam a realidade do jusnaturalismo para as negociações laborais?

Ao conjugar historicidade, teoria constitucional e ética pública, esta reflexão busca recolocar o trabalho no centro do projeto constitucional brasileiro, superando o formalismo e o voluntarismo que tantas vezes esvaziam os direitos sociais de sua força transformadora.

2 O Constitucionalismo de Adrian Vermeule

No artigo publicado na revista *The Atlantic*, em março de 2020, Adrian Vermeule sustenta que o originalismo, doutrina segundo a qual o sentido da Constituição americana foi fixado no momento de sua promulgação, teria esgotado sua utilidade como fundamento normativo e político. Após décadas de hegemonia entre juristas e magistrados conservadores, o originalismo, segundo Vermeule, tornou-se um "expediente retórico e político útil", que já não oferece respostas adequadas às demandas morais e sociais contemporâneas.

Em seu lugar, propõe o que denomina de constitucionalismo do bem comum, modelo fundado em princípios de justiça substantiva, ordem moral

objetiva e promoção do bem coletivo, inspirado na tradição do direito natural clássico.

Embora inserida no contexto institucional dos Estados Unidos, a proposta de Vermeule suscita reflexões relevantes também no âmbito do constitucionalismo brasileiro. Adrian Vermeule não apresenta as reflexões direcionadas para o Brasil, mas é importante ressaltar que, no Brasil, o Constitucionalismo de 1988 mistura elementos liberais com compromissos sociais, permitindo essa influência.

A Constituição Federal de 1988, concebida no horizonte da redemocratização, assumiu feições normativas que, embora ancoradas no paradigma liberal, não se esgotam nele. Sua estrutura valorativa, expressa já no preâmbulo e concretizada nos princípios da dignidade da pessoa humana, da solidariedade, da função social dos direitos e da busca pelo bem de todos, permite a leitura de um projeto constitucional comprometido com a realização de um bem comum republicano.

Nesse sentido, a proposta de Vermeule, se compreendida como uma provocação à revalorização do conteúdo moral das constituições e não como uma negação dos direitos fundamentais, pode dialogar, com as devidas adaptações, com o projeto normativo da Constituição de 1988. O desafio está em reconhecer que o bem comum, em contextos democráticos e pluralistas como o brasileiro, deve ser construído com base no equilíbrio entre autoridade e liberdade, entre finalidade coletiva e garantias individuais, sem renunciar à centralidade da pessoa humana.

A teoria do formalismo institucional de Adrian Vermeule, segundo a qual a legitimidade da decisão jurídica reside menos na abstração interpretativa e mais na autoridade confiável de instituições estruturadas e capacitadas, oferece um modelo particularmente útil para compreender a atuação dos órgãos e autarquias ligadas ao Direito do Trabalho no Brasil. Tal perspectiva é observável não apenas nos tribunais superiores como STF, STJ e TST, mas também em entidades como o Ministério do Trabalho e Emprego, o INSS e as Superintendências Regionais do Trabalho, que exercem funções normativas, reguladoras e interpretativas amparadas por saber técnico e estabilidade institucional.

No campo juslaboral, supera-se assim a tradicional dicotomia entre interpretação ampliativa, voltada à proteção social, e interpretação restritiva, voltada à segurança jurídica, em favor de uma hermenêutica funcional e institucionalmente comprometida com a solução mais eficaz, previsível e coerente com os fins constitucionais do sistema trabalhista. Em última análise, como propõe Vermeule, não se trata apenas de alterar procedimentos, mas de promover uma mudança cultural no modo de compreender o papel dos agentes públicos e das instituições como promotores do bem comum, inclusive na mediação de conflitos entre capital e trabalho.

> O papel das instituições torna-se um vetor em diversas decisões do STF. Em 2017, o ministro Fachin utilizou Vermeule (HC 150.376/DF), por exemplo, para afastar a interferência do tribunal em questão, envolvendo extradição e cumprimento de pena. Em 2019, no mesmo sentido, o ministro Fux utilizou a teoria para justificar o afastamento da intervenção judiciária na *expertise* do Cade (Ag. Reg. no Recurso Extraordinário 1.083.955/DF) (Oliveira, 2025).

O caso citado acima exemplifica uma situação que deixou a interferência do tribunal para permitir a atuação de uma instituição estatal, promovendo uma sinalização para a atividade dos agentes públicos, promovendo o bem comum. O jurista André Uliano entrevista Adrian Vermeule.

> Bem como não é para ser visto somente como um conceito teológico ou filosófico, pelo menos não apenas, é um conceito legal em funcionamento, é um conceito que é onipresente no sistema legal. Se olhar para provisões constitucionais, ao redor do mundo, começando com ambas, Constituições Federais que são a Constituição nacional americana de 1789 e a Constituição polonesa de 1791 e também a Constituição do Estado de Massachusetts de 1780. Todos estão dizendo preâmbulos ou provisões abertas que a Constituição é para o bem comum ou bem geral e isso está escrito dentro da lei em si. E o intérprete tem que fazer algo com isso, significa que é um conceito dentro da lei e não pode ser ignorado. O intérprete tem que tratar já, como lei, e não significa novamente, que o intérprete tenha que decidir de forma livre o que consiste em bem comum, e que, talvez, o bem comum inclua os papéis morais e inclua a autoridade de determinar, na parte de autoridades políticas e assim em diante. E isso inclui que o intérprete não pode simplesmente lavar as mãos dele ou dela dizer: quem decide? O bem comum é indeterminado. E isso nos leva ao início, às origens das leis do Ocidente. Então, Digest, Papiniano diz que o critério fundamental para validade do *ius honorarium.* Doutrina liderada pelo pretor urbano é benefício público, utilidade pública e muito do *corpus juris* é trabalhado em contexto específico; isso significa, então, se uma carga é perdida de um navio que esteve em uma tempestade, quem deveria arcar com a perda? Então, bem como disse Marco Aurélio, o que fere a colmeia fere a abelha. O que fere a abelha na colmeia fere a abelha individualmente também. Então o bem maior, o bem maior temporário até para os indivíduos, na ordem secular, é viver em uma pólis que funcione bem e floresça uma comunidade que funcione bem. Tem-se o

> trio de UPIANO dos preceitos de justiça legal: viver de boa-fé, não machucar os outros, não prejudicar os outros e dar a cada um o que lhe é devido, justo (Vermeule, 2025).

No contexto brasileiro, a proposta de Vermeule pode ser lida não como uma ruptura com a dogmática constitucional vigente, mas como um convite à reinterpretação da Constituição de 1988 à luz de uma ordem jurídica substancial orientada por finalidades públicas e compromissos éticos previamente estabelecidos no próprio texto constitucional.

Com efeito, princípios como a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, a solidariedade, e a própria ideia de função social dos direitos presentes desde o preâmbulo e consolidados no art. 3º da CFRB/88 sinalizam que a ordem constitucional brasileira não se limita à contenção do poder, mas também assume um papel ativo na promoção de uma concepção democrática e pluralista de bem comum.

Assim, a crítica de Vermeule ao formalismo procedimental e à excessiva abstração dos direitos fundamentais pode ser compatibilizada com uma leitura comprometida com os fins concretos da Constituição de 1988, especialmente quando se consideram os desafios históricos do país no enfrentamento da desigualdade, da exclusão e da precarização das relações sociais e laborais.

O que se propõe, nesse sentido, não é a negação das conquistas democráticas, mas o aprofundamento de seu conteúdo material, por meio de uma hermenêutica que valorize o papel institucional das autoridades públicas na realização de finalidades constitucionais objetivas.

Essa abordagem permite, por exemplo, ressignificar o papel das instituições no campo do Direito do Trabalho, como o Ministério do Trabalho, a Justiça do Trabalho e o próprio STF, não apenas como garantidores da legalidade formal, mas como agentes constitucionais vinculados à promoção da justiça social e à concretização do valor-trabalho como fundamento da República (CRFB/88, art. 1º, IV).

A metáfora da colmeia usada por Vermeule (2025) – "o que fere a colmeia, fere a abelha" – é uma adaptação de uma frase de origem estoica, atribuída a Marco Aurélio, a qual reforça o imperativo de interpretar os conflitos individuais à luz de suas repercussões coletivas.

No Direito do Trabalho, isso se expressa na ideia de que a violação de direitos individuais compromete o tecido normativo da proteção social, desestabiliza a ordem produtiva e mina o próprio projeto constitucional.

Em última análise, a proposta de Vermeule, quando transposta com prudência ao contexto brasileiro, não exige a rejeição do liberalismo constitucional, mas sim a revalorização da finalidade ética das normas jurídicas. No campo do

trabalho, isso significa reconhecer que os direitos sociais não são concessões condicionadas à vontade do mercado, mas expressões concretas do bem comum constitucionalmente instituído.

Adrian Vermeule sustenta que tanto o originalismo constitucional quanto o constitucionalismo progressista compartilham, embora em polos opostos, um mesmo vício de origem: ambos reduzem o direito constitucional à vontade humana, seja à vontade dos fundadores (no caso do originalismo), seja à vontade dos intérpretes contemporâneos ou dos movimentos sociais (no caso do progressismo jurídico).

Para Vermeule (2025) essa adesão voluntarista, ainda que disfarçada por métodos hermenêuticos sofisticados, resulta em uma profunda fragilidade normativa, pois converte a Constituição em um objeto maleável e, por isso mesmo, instável.

O problema não estaria apenas nas conclusões a que essas correntes chegam, mas no fundamento comum que as sustenta: a ideia de que a autoridade da norma deriva exclusivamente da vontade, e não de um conteúdo moral objetivo e superior, anterior à vontade e capaz de orientá-la.

É precisamente contra essa premissa que Vermeule se insurge. Ele propõe, em seu lugar, um modelo de constitucionalismo substancial, fundado em princípios perenes do direito natural clássico, no qual o direito é compreendido como ordenamento racional para o bem comum.

Nesse modelo, o intérprete constitucional não é um reprodutor mecânico da vontade histórica (como querem os originalistas), nem um engenheiro social voluntarista (como em certas vertentes progressistas), mas um guardião de finalidades superiores já inscritas no ordenamento, cuja autoridade transcende as flutuações da política.

Portanto, ao invés de se submeter ao culto da vontade, seja da maioria fundadora ou da maioria circunstancial, Vermeule preza por uma ordem jurídica objetiva, enraizada na razão prática e na moralidade pública, capaz de orientar o exercício da autoridade jurídica não pelo que se quer, mas pelo que é justo, útil e devido à comunidade política como um todo.

3 Direito do Trabalho brasileiro: construção histórica e fundamento protetivo

Para compreender toda a hermenêutica constitucional, conduzindo para a linha de pensamento de Adrian Vermeule, aplicada ao Direito do Trabalho, é necessário compreender e analisar a formação da historicidade trabalhista no Brasil.

No início da colonização, entre 1540 e 1570, os portugueses recorreram à escravização indígena como mão de obra, devido à inviabilidade do transporte de trabalhadores europeus. No entanto, as diferenças culturais entre indígenas e colonizadores geraram conflitos e repressão, resultando em campanhas militares, escravização forçada e más condições de vida para os povos originários. Colonos justificavam essa prática por não poderem adquirir escravizados africanos. Com o tempo, os indígenas passaram a ser considerados menos vantajosos economicamente do que os africanos escravizados, cuja mão de obra era mais produtiva e utilizada pelos portugueses desde o século XV.

> A insatisfação da Igreja Católica contribuiu para a pressão contra a escravidão dos povos originários, mas, mesmo assim, a Coroa Portuguesa mantinha um sistema jurídico-administrativo que legitimava a escravidão indígena, como mostra a Lei de 1595, que permitia a escravização apenas em caso de guerra autorizada pela Coroa (Multirio, 2025).

Dito isso, sabe-se que tanto no Brasil Colonial quanto no Brasil Imperial não existiam relações de trabalho como se observam nos dias atuais, sendo que a economia dessas épocas girava predominantemente em torno de mão de obra escravizada, sendo primeiro de indígenas, visto que no Brasil já havia povos originários quando houve a colonização de Portugal, e posteriormente houve a mão de obra africana.

A independência do Brasil, em 1822, não acabou com a escravidão, pois esta servia à economia do país, especialmente para sustentar os interesses das elites agrárias. Mesmo diante de revoltas e instabilidades, o tráfico de pessoas escravizadas foi mantido. A Constituição de 1824, primeira do Brasil Império, não apresentou nenhum dispositivo de proteção ao trabalho – reflexo do caráter escravocrata do Estado. A escravidão, nesse momento, seguia sendo a base do sistema produtivo brasileiro, sem qualquer garantia legal aos trabalhadores (Assis, 2021; Melo; Vilela, 2022 *apud* Neves *et al*., 2025).

> Durante o século XIX, surgiram as primeiras leis que regulavam as relações de trabalho no Brasil. A lei de 1830 tratava de serviços prestados por tempo determinado ou mediante adiantamento de pagamento; já a de 1837 regulava contratos com trabalhadores estrangeiros. Paralelamente, a Inglaterra pressionava o Brasil pelo fim da escravidão, visando a expandir seu mercado consumidor. Apesar disso, a crescente demanda por mão de obra na agricultura de exportação (açúcar, algodão e café) intensificou o tráfico de escravizados até seu fim oficial em 1850. A partir de então, iniciou-se a transição para o trabalho livre, embora lentamente, impulsionada também

pelo início da industrialização (Machado, 2003; Melo; Vilela, 2022; Gonçalves, 2017; Vasconcellos; Oliveira, 2011 *apud* Neves *et al*., 2025).

Com a expansão da cafeicultura no século XIX, a escassez de mão de obra após o fim do tráfico negreiro levou à intensificação da imigração europeia. Imigrantes eram contratados por meio de parcerias, mas acabavam endividados com os próprios empregadores, o que mantinha relações de trabalho precárias e exploratórias. Ao longo do período colonial e imperial (1500-1889), como a maioria da força de trabalho era composta por escravizados ou homens livres pobres, não havia qualquer preocupação com segurança no trabalho (Neves; Dias; Andrade; Viana; Morais; 2025).

A abolição da escravidão, em 1888, marcou o início formal do trabalho livre e abriu caminho para novas normas trabalhistas, ao mesmo tempo em que anunciava o declínio da monarquia e a chegada da República. No entanto, a liberdade jurídica não significou melhoria imediata das condições de vida e trabalho. Muitos trabalhadores continuaram sendo explorados por empresas que burlavam a nascente legislação trabalhista, sem sofrer sanções, demonstrando o descaso do Estado com a proteção do trabalho (Melo; Vilela, 2022; Machado, 2003; Gonçalves, 2017 *apud* Neves *et al.*, 2025).

Com o fim da escravidão e a industrialização em curso, começou a se formar o proletariado brasileiro, composto por imigrantes, negros libertos e brancos pobres. O trabalho passou a ser remunerado, exigindo novas legislações. Junto aos imigrantes, chegaram ao país ideias socialistas e anarquistas. No entanto, entre 1888 e a Revolução de 1930, poucas regras foram criadas para equilibrar a relação entre capital e trabalho. Em 1879, o Decreto nº 2.820 regulamentou os contratos agrícolas de trabalhadores livres e libertos, nacionais e estrangeiros, estabelecendo obrigações rígidas e normas antigreves, com o objetivo de manter o controle dos fazendeiros sobre a mão de obra (Melo; Vilela, 2022; Gonçalves, 2017; Machado, 2003; Maringoni, 2013 *apud* Neves *et al*., 2025).

> Com a abolição da escravidão, o Brasil passou a adotar o modelo de trabalho assalariado. No entanto, a Constituição de 1891 – a primeira da República – não trouxe nenhum dispositivo de proteção ao trabalhador. Durante a República Velha (1889-1930), o país viveu a consolidação do capitalismo agrário e da incipiente industrialização, sem, contudo, estabelecer direitos trabalhistas consistentes. A legislação da época focava mais em garantir os interesses dos empregadores do que em assegurar direitos aos trabalhadores. As poucas normas existentes são pontuais e voltadas principalmente para a regulamentação de contra-

> tos, sem menção à saúde, segurança ou direitos coletivos (Assis, 2021).

A construção histórica do Direito do Trabalho no Brasil demonstra um caminho entre a dominação e proteção, autoritarismo e justiça social. O trabalho era exercido, no período colonial e imperial, sob o regime da escravidão, não observando o direito social do trabalho. Com a transição para a República e, sobretudo, com o avanço da industrialização no século XX, começaram a surgir as primeiras demandas por proteção jurídica aos trabalhadores.

Com a Proclamação da República em 15 de novembro de 1889, passados alguns anos, se iniciaria o século XX e, dessa forma, com ele começou a se falar de forma mais explícita sobre direitos trabalhistas e uma busca pela Justiça Social. Durante a República Velha (1889-1930), o trabalho assalariado se consolidou, mas a Constituição de 1891 novamente ignorou os direitos dos trabalhadores. O crescimento da industrialização e a chegada de ideias anarquistas e socialistas com os imigrantes impulsionaram a organização dos trabalhadores. Após a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), o país enfrentou crise econômica, aumento da industrialização e pressão social crescente. Em 1917, foi proposto o primeiro projeto de Código do Trabalho, com temas como salário, idade mínima e saúde no trabalho, mas enfrentou resistência do empresariado. Em 1918, criou-se o Departamento Nacional do Trabalho, que não se efetivou, mas serviu de base para futuras instituições (Neves; Dias; Andrade; Viana; Morais; 2025). Cabe salientar que a Revolução Industrial iniciada no Reino Unido no século XVIII refletiu no Brasil em 1930 com o fim da República Velha e o início da Era Vargas.

> O segundo período da República no Brasil começou com a tomada do poder por Getúlio Vargas, em 1930. No ano de 1937, Getúlio instala a ditadura no país, que se estende até 1945. O período é marcado por muita violência e repressão. Foi criado o Departamento de Imprensa e Propaganda, que era encarregado de censurar as emissoras de rádio e jornais. A Era Vargas também foi marcada pelo avanço da industrialização do país e pelo estabelecimento da Consolidação das Leis do Trabalho somente para as pessoas do meio urbano (Rádio Senado, 2018).

Com a entrada da Era Vargas em 1930 houve uma mudança radical no Direito do Trabalho, primeiro em 1930 com a criação do Ministério do Trabalho e posteriormente com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943, em que se buscou colocar em um único documento diversos direitos, tanto para empregados quanto para empregadores, com o objetivo de proteger os direitos trabalhistas.

> No Brasil, a primeira legislação trabalhista foi criada em 1934, no governo de Getúlio Vargas, garantindo aos trabalhadores direitos básicos, como salário mínimo, jornada de trabalho como conhecemos hoje, de 8 horas diárias, férias e liberdade sindical. Porém, foi só em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que esses direitos foram sistematizados em um único documento e, desde então, essas são as leis que normatizam o trabalho no país (Amauri, 2025).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ou carinhosamente chamada de "Constituição Cidadã", por trazer muitos direitos fundamentais e sociais para a sociedade, gerou na época uma enorme satisfação, restabelecendo a ordem democrática, e atualmente é a Carta Magna, em que se baseiam todos os ramos do Direito, inclusive não podendo o Direito do Trabalho ter uma norma que vá de encontro com a CRFB/88.

Em aspecto mundial, o Brasil é um país que possui muitos direitos trabalhistas, se comparados a outros países como os Estados Unidos da América ou até mesmo a China. Não significa que nestes referidos países exista uma ausência de leis trabalhistas, mas sim que, em comparação com o Brasil, este último fica à frente na proteção do direito dos trabalhadores.

A fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 e a adesão do Brasil como signatário reforçaram a necessidade de criar uma legislação trabalhista. No mesmo ano, diversas greves operárias ocorreram, reivindicando a jornada de oito horas e melhores condições, sendo fortemente reprimidas. Como resposta, em 1920, foi criada a Comissão Especial de Legislação Trabalhista na Câmara dos Deputados, primeiro passo institucional rumo à elaboração de uma legislação consolidada. Dessa forma, tratando-se de nível mundial, o Brasil é participante ativo da Organização Internacional do Trabalho, ou seja, da OIT, além de ser membro fundador, em que ratificou diversas convenções que têm por objetivo proteger os direitos dos trabalhadores e gerar um norte para diversas questões amplamente discutidas pelo prisma mundial, consolidando direitos.

> A OIT possui uma representação no Brasil desde a década de 1950, com programas e atividades que refletem os objetivos da Organização ao longo de sua história. Além da promoção permanente das normas internacionais do trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social, a atuação da OIT no Brasil se caracteriza pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente, que envolve temas como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas, assim como a promoção do trabalho

> decente para jovens e migrantes e da igualdade de oportunidades e tratamento, entre outros (OIT, s/d).

Com todos esses direitos trabalhistas, é importante salientar que, embora já existisse, atualmente há uma discussão maior acerca do legislado e do negociado, que inclusive consta no art. 611-A da CLT. Recentemente o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Tese 1046 de repercussão geral, decidiu que o negociado prevalece sobre o legislado, ou seja, haverá uma maior autonomia para as partes trabalhistas negociarem direitos entre si, prevalecendo o negociado sobre a lei, mas desde que seja respeitado o direito fundamental e consecutivamente o direito indisponível (Justiça do Trabalho, 2025).

A referida decisão traz uma grande reflexão, pois um dos objetivos do Direito Constitucional do Trabalho é proteger o trabalhador hipossuficiente, o qual, como já mencionado, é a parte mais frágil da relação. Dessa forma, flexibilizar a negociação não seria ceder maior privilégio para os empregadores que, por muitas vezes, estão em uma posição em que há maiores recursos de influência?

No mesmo sentido, será que o princípio da paridade das armas não estaria sendo violado, visto que o trabalhador muitas vezes poderia se sentir acuado com o receio de ser demitido e acabar aceitando uma negociação não favorável a ele próprio?

Em contrapartida, o pensamento de Adrian Vermeule pode ser amplamente discutido acerca dessa mudança sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, visto que referido jurista acredita que a lei não deve ser a única régua para a aplicação do direito, mas também o direito natural com a ética e moralidade, e consecutivamente trazendo o bem comum.

> Adrian Vermeule afirma que "elas [as unidades do sistema] podem ser proposições de fato, moralidade ou de direito" e isso significa que a demarcação teórica adotada pelo presente trabalho, apesar de enfatizar a atuação de indivíduos e instituições na dinâmica do sistema constitucional, permite perfeitamente que a Constituição se integre a este agregado. Assim, a Constituição é parte integrante – e necessária – do sistema constitucional, condicionada à dimensão de componente objetivo, por se tratar de uma proposição (Vermeule, 2011 *apud* Bolonha; Rangel; Almeida, 2025 *apud* Neves *et al.*, 2025).

Será que o negociado sobre o legislado trará o bem comum para as partes em uma relação trabalhista, não sendo literal ao art. 611-A da CLT, mas negociando com paridade de armas e respeitando inclusive a ética com o trabalhador, não impondo falsos direitos excessivamente desproporcionais?

Embora haja essa grande reflexão, a realidade é que atualmente o negociado prevalece sobre o legislado e, com isso, a atuação dos sindicatos fica maior na proteção da parte mais frágil. Assim, não caberia ao intérprete se afastar do bem comum, primando pela interpretação liberal, mas alcançar a ética e moral objetiva proposta por Vermeule.

4 O Direito do Trabalho como elo entre vocação humana e finalidade constitucional

O versículo bíblico cita que "e também: 'Digno é o trabalhador do seu salário' – 1 Timóteo 5:18" (Bíblia, 2023) como um princípio de justiça anterior ao direito positivo, isto é, um direito natural inscrito na ordem da criação, acessível pela razão e pela fé.

Isso é exatamente o que São Tomás de Aquino sustenta: que há uma ordem natural das coisas, estabelecida por Deus, que a lei humana deve buscar refletir. O trabalho é uma vocação humana para o cultivo da criação, e dele deve derivar recompensa justa, proteção legal e reconhecimento moral.

> Preceitua Tomás de Aquino (2002, p. 57): [...] podemos dizer que a justiça legal é essencialmente a mesma que todas as outras virtudes, ainda que difira delas na sua noção [...] E assim é necessário que haja uma virtude superior que ordene todas as virtudes ao bem comum. Tal virtude é a justiça legal que, portanto, é essencialmente a mesma que as outras virtudes (Cabral, 2008).
>
> Consoante Tomás de Aquino (2002, p. 56), a justiça ordena o homem nos seus atos para com o próximo através de duas maneiras: considerando o homem individualmente e em comunidade. Se a justiça, pois, ordena o homem ao bem comum, deve ser considerada uma virtude geral, a qual todos os atos das outras virtudes encontram-se sob sua ordem. A justiça move e governa as outras virtudes (Cabral, 2008).

O Direito do Trabalho é um direito constitucional social, que deve ser respeitado e protegido, atendendo aos preceitos de uma ordem moral, ética objetiva, permitindo uma análise interpretativa pelo bem comum.

> A criação da Justiça do Trabalho no Brasil (1941) deu-se a partir de tensões ideológicas entre duas grandes correntes do pensamento jurídico da época: o liberalismo individualista (representado por Waldemar Ferreira) e o corporativismo estatista (representado por Oliveira Viana). A disputa revelou visões opostas sobre o papel do Estado,

da legislação social e da própria natureza do Direito (Paixão; Lourenço Filho, 2021).

A Justiça do Trabalho no Brasil foi marcada por uma disputa entre um modelo liberal, centrado no indivíduo, na autonomia privada e na neutralidade judicial, e um modelo comunitário, centrado no Estado como agente ativo da moral social e promotor da harmonia coletiva.

O modelo comunitário, que reconhece no Estado o papel de organizador da sociedade, promotor da solidariedade e orientador dos corpos intermediários, como os sindicatos, apresenta notáveis afinidades com a proposta veremueliana de um direito constitucional fundado na lei natural e voltado à realização do bem comum, à luz do constitucionalismo do bem comum desenvolvido por Adrian Vermeule, que retoma a tradição tomista de São Tomás de Aquino para defender uma compreensão substancial da Constituição como instrumento de promoção da ordem moral objetiva.

Esse debate ganha ainda mais relevância quando contrastado com os fundamentos do Direito do Trabalho na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que consagra o trabalho como valor fundante da ordem social (art. 1º, IV), reconhece sua função social e estabelece um catálogo de direitos fundamentais do trabalhador no art. 7º. A CRFB/88 reafirma o papel tutelar do Estado na proteção da parte hipossuficiente, valoriza a justiça distributiva e confere ao Direito do Trabalho uma função que transcende o contrato: trata-se de um instrumento de promoção da dignidade humana e da igualdade material.

O Direito do Trabalho, em sua origem e em seu desenvolvimento constitucional, representa uma das principais manifestações do constitucionalismo material, voltado não apenas à limitação do poder estatal, mas à realização concreta de valores substanciais como justiça, igualdade e solidariedade. Isso o aproxima diretamente da tradição jusnaturalista de Tomás de Aquino e do constitucionalismo substantivo de Vermeule, ambos avessos ao formalismo neutralizante que marca o constitucionalismo liberal clássico.

Pode-se dizer que o direito positivo tem legitimidade quando baseado na lei natural. E essa análise visa à realização do bem comum; logo o Estado-juiz deve utilizar da mesma interpretação nas relações trabalhistas, seguindo esse bem comum, sob perspectiva de valores e princípios que são válidos independentemente da vontade individual, da cultura dominante ou do consenso social.

Para exemplificar, é errado tratar o ser humano como mero meio para lucro, ainda que o próprio ser humano aceite, pelo bem comum, tal consenso está equivocado. Assim, o Estado-juiz, ao interpretar qualquer relação trabalhista que permita tal conduta, estaria a violar um princípio moral objetivo; ou melhor, estaria a permitir a exploração do trabalho.

O Supremo Tribunal Federal, em análise do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633, firmou o Tema de Repercussão Geral 1046, que permite a celebração de acordos ou convenções coletivas de trabalho que restrinjam ou excluam direitos trabalhistas, desde que seja garantido ao trabalhador um patamar mínimo de proteção, considerado civilizatório.

A partir deste reconhecimento, ou seja, um patamar mínimo de proteção, permite-se o diálogo do constitucionalismo do bem comum, firmado por Vermeule, pois a existência de uma moral objetiva positivada limita a desregulação moral do contrato e zela pela ordem objetiva. A própria pejotização, mesmo com consentimento formal, frauda a relação de emprego, desprotege o trabalhador e converte o vínculo humano em mera transação de mercado.

Este estudo visa, portanto, a lançar pontes entre a história constitucional brasileira, o arcabouço protetivo da CRFB/88 e os debates contemporâneos sobre a finalidade do direito e da jurisdição, abrindo espaço para uma reflexão crítica sobre a centralidade do trabalho, da justiça social e da moralidade pública na arquitetura institucional de um Estado verdadeiramente comprometido com o bem comum.

5 Conclusão

Nota-se que houve uma grande influência da historicidade do Direito do Trabalho como fundamento protetivo, tendo como destaque a Constituição Cidadã, a qual elevou ao *status* constitucional diversos direitos que constam na CLT, colocando-os como direitos fundamentais e sociais.

Em suma, o pensamento de Adrian Vermeule traz uma grande reflexão sobre o positivismo e o jusnaturalismo aplicado ao Direito do Trabalho em prevalência do negociado e do legislado e, dessa forma, quem tem desempenhado um brilhante papel na proteção dos direitos trabalhistas com as suas decisões é o Tribunal Superior do Trabalho, ou seja, o TST, em que dia após dia desenvolve uma atuação constante para trazer o equilíbrio nas relações trabalhistas, sempre visando o melhor para a sociedade e a Justiça Social.

Neste marco do centenário da Revista deste Egrégio Tribunal, é importante destacar que houve uma grande trajetória da Justiça do Trabalho no país e que fez com que a Revista obtivesse todo o sucesso atual, levando informações sobre direitos, através de artigos publicados, a diversas pessoas da sociedade no intuito de entregar conhecimento de uma Justiça que não é de âmbito simples, mas social.

O TST tem uma importante história na Justiça do Trabalho como uma Justiça Especializada e tem grandes desafios para o futuro, inclusive na conser-

vação de direitos trabalhistas, o que já desempenha e continuará desempenhando um papel fundamental.

A trajetória do Direito do Trabalho no Brasil demonstra que sua vocação histórica e constitucional está intrinsecamente ligada à realização da justiça social, à proteção da parte hipossuficiente e à promoção da dignidade humana. A Constituição de 1988, ao elevar os direitos trabalhistas ao patamar de direitos fundamentais, consagrou um projeto normativo que não se esgota em comandos formais, mas exige uma interpretação substancialmente comprometida com o bem comum.

É nesse cenário que a proposta de Adrian Vermeule encontra eco: ao rejeitar tanto o formalismo jurídico quanto o voluntarismo subjetivista, o constitucionalismo do bem comum resgata a centralidade de valores morais objetivos, orientando o direito não apenas como técnica, mas como instrumento de justiça. Longe de representar uma ameaça ao Estado Democrático de Direito, essa abordagem pode enriquecer o debate constitucional ao exigir que os intérpretes se alinhem à finalidade última da ordem jurídica: o florescimento de uma comunidade justa.

No campo do Direito do Trabalho, isso significa reconhecer que negociações coletivas e interpretações judiciais não devem ignorar os limites éticos e os compromissos constitucionais previamente estabelecidos. A prevalência do negociado sobre o legislado, por exemplo, não pode sacrificar a equidade nem legitimar assimetrias que fragilizam o trabalhador. Pelo contrário, é justamente nesses espaços de tensão que a atuação das instituições e a Justiça do Trabalho revelam seu papel estruturante na preservação de um modelo de sociedade fundado na justiça, na solidariedade e na função social do trabalho.

Assim, o Direito do Trabalho, compreendido a partir de uma hermenêutica substancial e orientada ao bem comum, reafirma sua importância como elo entre a vocação humana e o projeto constitucional brasileiro, sendo expressão concreta da razão prática voltada à construção de uma ordem jurídica verdadeiramente justa.

Referências

AMAURI, Alves. *Redução de direitos no Brasil e no mundo gera pobreza*. Disponível em: https://ufop.br/noticias/em-discussao/direitos-trabalhistas-historia-politicas-e-reformas. Acesso em 16 de julho de 2025.

ASSIS, Mara Queiroga Camisassa de. História da segurança e saúde no trabalho no Brasil e no mundo. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, Brasília, DF, v. 5, não paginado, 2021. Disponível em: https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/127. Acesso em: 16 jul. 2025.

AQUINO, Tomás de. *Suma teológica* – tratado de justiça. II Seção da Parte II Questões 57-63. Portugal: Resjuridica, 2002.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 1943. Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 jul. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 jul. 2025.

BÍBLIA – King James atualizada. *Bíblia de Estudo*. Edição original de estudo 400 anos. 2023.

BOLONHA, Carlos; RANGEL, Henrique; ALMEIDA, Maíra. A proposta de uma constituição sistêmica. *NOMOS: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC*, Fortaleza, v. 34, n. 1, p. 13-38, 2014. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/11998. Acesso em: 16 jul. 2025.

CABRAL, Ana Rita Nascimento. *A Justiça em Tomás de Aquino*. 2008. Disponível em: http://publicadireito.com.br/. Acesso em: 18 jul. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Decreto nº 1.313, de 1891*. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1--pe.html. Acesso em: 22 jul. 2025.

CURSO DE SERVIÇO SOCIAL – UFRGS. *Rerum Novarum*. Disponível em: https://lume-re--demonstracao.ufrgs.br/servico/rerum.php. Acesso em: 25 jun. 2025.

JUSTIÇA DO TRABALHO. *Tema 1046 (RE/STF)*. Validade da norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Disponível em: https://www.trt5.jus.br/node/48050. Acesso em: 16 jul. 2025.

MULTIRIO. *Escravidão indígena*: nem legal nem moral. Disponível em: https://multi.rio/index.php/historia-do-brasil/rio-de-janeiro/50-a-cidade-do-rio-de-janeiro-sob-a-%C3%B3rbita-de--portugal/2431-a-escravidao-indigena-nem-legal-nem-moral. Acesso em: 16 jul. 2025.

NEVES, Maria de Fátima; DIAS, Pollyanna Aparecida; ANDRADE, Fabrício Raimundi; VIANA, Daniel José Silva; MORAIS, Harriman Aley. *Segurança e saúde no trabalho no Brasil*: as legislações trabalhistas do período colonial até a República Velha (1930). Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/386881342_seguranca_e_saude_no_trabalho_no_brasil_as_legislacoes_trabalhistas_do_periodo_colonial_ate_a_republica_velha_1930. Acesso em: 16 jul. 2025.

OLIVEIRA, Carlos Edinei de. *História do Brasil:* Colônia e Império. 2021. Disponível em: https://portal.unemat.br/media/files/Hist%C3%B3ria%20do%20Brasil%20-%20Col%C3%B4nia%20e%20Imp%C3%A9rio.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

OLIVEIRA, Lara Costa Aldeci de. *Formalismo institucional de Adrian Vermeule e sua aplicação na Secex-Consenso*. 2025. Disponível em https://www.conjur.com.br/2025-fev-28/o-formalismo--institucional-de-adrian-vermeule-e-sua-aplicacao-na-secex-consenso. Acesso em: 18 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *OIT no Brasil*. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit/oit-no-brasil. Acesso em: 27 jun. 2025.

PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. Debates, tensões e repercussões: a criação da Justiça do Trabalho e sua recepção por setores do pensamento jurídico nacional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 25, n. 1, p. 206-216, jan./jul. 2021.

SENADO. *História da República no Brasil:* Era Vargas e o segundo período da República. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2018/09/20/conheca-a-chamada--a-era-vargas-e-o-segundo-periodo-da-republica-no-brasil. Acesso em: 25 jun. 2025.

SENADO. *Uma breve história das Constituições do Brasil*. Disponível em: https://www.senado.gov.br/noticias/especiais/constituicao25anos/historia-das-constituicoes.htm. Acesso em: 26 jun. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Tese 1046 de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal*. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=ARE%201121633&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true&origem=AP. Acesso em: 22 jul. 2025.

THE ATLANTIC. *Beyond originalism.* The dominant conservative philosophy for interpreting the Constitution has served its purpose, and scholars ought to develop a more moral framework. Adrian Vermeule, 2020. Disponível em: https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2020/03/common-good-constitutionalism/609037. Acesso em: 18 jul. 2025.

VERMULE, Adrian. *Entenda o Constitucionalismo do Bem Comum, teoria proposta por Adrian Vermeule:* ativismo judicial desenfreado contra o Bem Comum. Entrevista com Adrien Vermeule (Harvard) 2025. Cátedra jurídica. Disponível em: https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/entenda-constitucionalismo-bem-comum. Acesso em: 18 jul. 2025.

Como citar este texto:
PEREIRA, Fernanda Moreira Campos; NASCIMENTO, Deivid Araujo do; SILVEIRA, Regina Coeli da. O constitucionalismo do bem comum: uma leitura vermeuliana do Direito do Trabalho no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 262-278, out./dez. 2025.

NORMAS PARA A SUBMISSÃO DE ARTIGOS

1. Os artigos devem ser encaminhados para o e-mail *revista@tst.jus.br* a qualquer época do ano.

2. Devem constar no artigo número do Currículo Lattes, Orcid, e-mail e um telefone para contato.

3. O(A) autor(a) deverá ser pós-graduado(a) em nível de mestrado, doutorado ou pós-doutorado em Direito ou áreas afins.

4. O artigo poderá ter autoria compartilhada, não devendo, no entanto, o número total de participantes exceder a três autores(as) por texto.

5. Em caso de coautoria, aceitam-se autores(as) com nível de especialização, desde que em parceria com mestre, doutor(a) ou pós-doutor(a).

6. Admite-se a submissão de artigo de autor(a) apenas graduado(a), desde que em coautoria com doutor(a).

7. Os artigos deverão ser *inéditos*, originais e versarem sobre temas de Direito do Trabalho e campos correlatos de conhecimento.

8. Não serão aceitos artigos com conteúdo semelhante em quase sua totalidade ou mesmo idêntico a outros textos publicados pelo(s) mesmo(s) autor(es) em outra publicação, ainda que com título diferente.

9. Os artigos deverão ser enviados em arquivo eletrônico (*Word*), formatados de acordo com as normas de documentação da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), com no mínimo 10 e no máximo 20 páginas (não incluídas as referências bibliográficas), obedecendo às seguintes configurações:

a) tamanho do papel: A5;

b) margens: superior: 2,2 cm; inferior: 3 cm; esquerda: 1,7 cm; direita: 2 cm;

c) cabeçalhos e rodapés: cabeçalho 1,3 cm; rodapé: 2,2 cm;

d) fonte: Times New Roman, tamanho 11;

e) espaçamento: simples;

f) recuo da primeira linha de cada parágrafo: 1 cm;

g) título em caixa-alta e negrito, nos idiomas português e inglês;

h) resumos em português e em inglês (*abstract*) com no mínimo 5 (cinco) e no máximo 10 (dez) linhas;

i) palavras-chave em português e em inglês (*keywords*), em número máximo de 4 (quatro);

j) subtítulos em caixa-baixa e negrito, sem recuo, em numeração arábica e com 1 (um) espaçamento anterior e outro posterior;

k) citações com mais de três linhas: em parágrafo à parte, com fonte 10, recuo de 3cm (início de parágrafo) e 2 cm (demais linhas); tais citações não devem ter espaçamento diferenciado em relação ao corpo do texto;

l) citações com até três linhas devem permanecer no corpo do texto;

m) as referências às citações devem ser do tipo autor/ano/página, entre parênteses e separados por vírgula [por exemplo: (Delgado, 2023, p. 52)] *no próprio corpo do texto e não em nota de rodapé*, devendo todas serem incluídas de maneira completa ao final do artigo na seção "Referências";

n) notas de rodapé devem ter tamanho 10 e espaçamento idêntico ao corpo do texto.

10. Artigos que não respeitarem as orientações expostas no item 9 acima serão desclassificados.

11. O artigo será avaliado pelo processo duplo-cego, garantindo-se assim o anonimato tanto do(a)(s) autor(a)(es/as) quanto do(a) parecerista.

12. Os(As) pareceristas levarão em conta, como critérios avaliativos, a relevância temática e inovadora do artigo, a sua adequação a parâmetros de qualidade, objetividade e coerências textuais, bem como se o texto pauta-se pela ética e não vincula preconceito de qualquer natureza.

13. Os artigos aprovados serão encaminhados à Comissão de Documentação e Memória do TST, que deliberará pela publicação ou não do texto.

14. Os(Os) autores(as) que tiverem seus textos aprovados para a publicação preencherão um formulário a eles encaminhado para atestarem a originalidade e ineditismo do texto.

15. Da avaliação do(a) parecerista e da decisão da Comissão de Documentação e Memória não cabem contestação ou recursos.

16. Os(As) autores(as) são responsáveis exclusivos(as) pelo conteúdo expresso em seus artigos.

17. Não serão devidos pecuniariamente direitos autorais ou qualquer outro tipo de remuneração pelos artigos publicados na *Revista do TST*, independentemente do tipo de mídia em que ocorra a publicação.

Eventuais dúvidas acerca do processo seletivo podem ser obtidas por meio do endereço eletrônico *revista@tst.jus.br*, ou, de segunda a sexta-feira, das 7h às 19h, pelos telefones (61) 3043-3056 (manhã) / (61) 3043-4273 (tarde).


LEX
EDITORA