ISSN 2966-3237

REVISTA DO Tribunal Superior do Trabalho

V. 92 Nº2
ABRIL/JUNHO 2026



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

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho (presidente)
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes (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) – João Pedro Ignácio Marsillac (Machenzie)
Júlia Lenzi (USP) – Juliana Teixeira (UFPE) – Leonel Machietto (PUC/SP)
Lívia Miraglia (UFMG) – Lorena de Mello Rezende Colnago (TRT2)
Marcelo Braghini (UEMG) – Maria Celina Monteiro Gordilho (UnB)
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. 92 n. 2 abril/junho 2026

LEX 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
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves
Ministra Margareth Rodrigues Costa

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
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

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 (afastada temporariamente por integrar o Conselho Nacional de Justiça)
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
Ministro Breno Medeiros
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves
Ministra Margareth Rodrigues Costa

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
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministra Morgana de Almeida
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

Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes (Presidente)
Ministra Liana Chaib

Terceira Turma

Ministro Mauricio José Godinho Delgado
Ministro Alberto Bastos Balazeiro (Presidente)
Ministra Margareth Rodrigues Costa

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

Sexta Turma

Ministra Kátia Magalhães Arruda (afastada temporariamente por integrar o Conselho Nacional de Justiça)

Ministro Augusto César Leite de Carvalho (Presidente)

Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Desembargadora Eleonora Bordini Coca (convocada)

Sétima Turma

Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte

Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão (Presidente)

Desembargador João Pedro Silvestrin (convocado)

Oitava Turma

Ministra Maria Helena Mallmann

Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes

Ministro Sergio Pinto Martins (Presidente)

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


Sergio Pinto
Martins


Liana Chaib


Fabrício Gonçalves


Margareth Rodrigues
Costa

Sumário

Apresentação 15

Presentation 17

01. A Lei de Liberdade Econômica. Impactos. Projeções
The Economic Freedom Act. Impacts. Projections
Breno Medeiros e *Katya Vassilievna Chuc* 19

02. Competência em razão do lugar e empresa de âmbito nacional
Jurisdiction based on location and nationwide company
Sergio Pinto Martins 34

03. A Convenção nº 193 da OIT sobre trabalho decente na economia de plataformas: primeiras reflexões sobre o novo marco normativo internacional
ILO Convention no. 193 on decent work in the platform economy: initial reflections on the new international rule
Priscila Lauande Rodrigues 44

04. Assédio processual e o abuso do direito de defesa: da tolerância histórica à necessidade de reação no CPC/2015
Procedural harassment and the abuse of the right to a defense: from historical tolerance to the need for reaction under the 2015 Civil Procedure Code
Mauro Vasni Paroski 61

05. Inteligência artificial, gestão algorítmica e proteção da jornada no Brasil
Artificial intelligence, algorithmic management and working-time protection in Brazil
Raisa Albuquerque da Silva, *Emerson Victor Hugo Costa de Sá* e *Márcia Cristina Nery da Fonseca Rocha Medina* 82

06. A NR-1 e os fatores de risco psicossociais: por uma compreensão sistemática que favoreça as ações de proteção à saúde do trabalhador
Regulatory Standard n. 1 and psychosocial risk factors: towards a systemic understanding that supports measures to protect worker's health
José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva e *Fernanda Gabriela Costa Silva* 98

07. Os treinadores esportivos na Lei Geral do Esporte
Sports coaches under the General Sports Law
Paulo Sérgio Feuz e *Filipe Orsolini Pinto de Souza* 133

08. Direito fundamental ao trabalho digno e ecologia integral: diálogos entre a Encíclica *Laudato Si'* e o Direito do Trabalho
The fundamental right to dignified work and integral ecology: dialogues between the Encyclical Laudato Si' *and Labor Law*
Gabriela Neves Delgado, *Ananda Tostes Isoni* e *Gabriel Ponciano Lopes* 157

09. Inteligência Artificial para sindicatos: o futuro e a revitalização da representação sindical na era digital
Artificial Intelligence for unions: the future and the revitalization of union representation in the digital age
Francisco Gérson Marques de Lima.....172

10. A dispensa coletiva e o Tema 638 do STF: limites, interpretação e divergência jurisprudencial
Mass termination and Supreme Court case no. 638: limits, interpretation, and jurisprudential divergence
Isabella Vieceli de Menezes e *Helena Kugel Lazzarin*.....196

11. A proteção ao trabalhador em face da automação e a livre-iniciativa: o papel da negociação coletiva
The protection of workers in the context of automation and free enterprise: the role of collective bargaining
Fausto Siqueira Gaia e *André Cesar Ferreira Conceição* 221

12. A desconsideração da personalidade jurídica no âmbito trabalhista e a responsabilidade do sócio retirante
Disregard of legal entity in labor law and the liability of the withdrawing member
Roberta Pacheco Antunes 232

13. Impactos do julgamento do Supremo Tribunal Federal sobre a pejotização
Impacts of the Supreme Court's ruling on the "pejotização"
Rubens Goyatá Campante e *Vicente de Paula Maciel Júnior* 249

14. O tratamento jurídico e social aos casos de acidentes de trabalho no Conselho Nacional do Trabalho brasileiro (1934-1945)
The legal and social treatment of workplace accident cases in the Brazilian National Labor Council (1934–1945)
Ana Livia Vieira de Oliveira e *Rafael Lamera Giesta Cabral*.....260

Normas para a submissão de artigos.....287

Apresentação

Apresentamos aos diletos leitores o volume 92, nº 2, relativo ao trimestre de abril a junho de 2026 da *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*.

O volume abre com artigo do Ministro do TST Breno Medeiros em coautoria com Katya Chuc acerca dos impactos e projeções da Lei de Liberdade Econômica. O texto explora o impacto da Lei nas atividades econômicas, enfatizando os princípios e o mecanismo de *silenzio-assenso* (consentimento silencioso), momento em que o silêncio administrativo é interpretado como consentimento após um período definido.

O segundo artigo, de autoria do Ministro do TST Sergio Pinto Martins, analisa a competência em razão do lugar, em caso de o empregado propor ação no seu domicílio, sendo a empresa de âmbito nacional. Após citar precedentes, o Ministro conclui argumentando que, em sua visão, não haveria previsão no art. 651 da CLT para o estabelecimento de tal propositura de ação por parte do empregado.

O texto de Priscila Rodrigues, intitulado *A Convenção nº 193 da OIT sobre trabalho decente na economia de plataformas*, investiga em que medida os direitos e garantias consagrados pela Convenção correspondem às reivindicações doutrinárias em torno do fenômeno das economias de plataformas.

Mauro Paroski analisa em seu texto o assédio processual como forma de abuso do direito de defesa, destacando sua evolução e sua adequação ao Código de Processo Civil de 2015.

O texto de Emerson de Sá *et al.* examina como o regime jurídico brasileiro da jornada deve responder à Inteligência Artificial e à gestão algorítmica. Os autores propõem uma matriz de adequação protetiva baseada em redução real das horas, manutenção remuneratória, controle da intensidade, desconexão, transparência algorítmica, participação coletiva e repartição dos ganhos de produtividade.

José Antônio Ribeiro e Fernanda Costa da Silva procuram em seu texto oferecer subsídios concretos para a promoção e proteção da saúde dos trabalhadores em face da temática da NR-1 e dos fatores de risco psicossociais.

O texto de Filipe Orsolini e Paulo Sérgio Feuz trata da regulamentação trazida pela Lei Geral do Esporte em relação aos treinadores esportivos, com o objetivo de abranger não apenas os treinadores profissionais de futebol, mas

todos aqueles que são responsáveis pelo desenvolvimento do esporte brasileiro, em todas as categorias e modalidades.

O artigo de Gabriela Delgado *et al.* analisa as convergências entre a "ecologia integral" da Encíclica *Laudato Si'* e a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno. Explora-se no texto o diálogo entre a Doutrina Social da Igreja e o Direito do Trabalho.

Francisco Gérson de Lima examina em seu artigo a aplicação da Inteligência Artificial pelos sindicatos, partindo do reconhecimento de que as revoluções tecnológicas impactam diretamente as relações de trabalho e que a chamada Indústria 4.0 já influencia empresas, governos e trabalhadores.

Isabella Menezes e Helena Lazzarin, no texto intitulado *A dispensa coletiva e o Tema 638 do STF*, buscam responder em que medida a tese firmada no Tema em questão é suficiente para conferir segurança jurídica ao regime das dispensas coletivas no Brasil.

O texto de Fausto Siqueira Gaia e André Cesar Ferreira analisa a atuação dos sindicatos nas negociações coletivas como forma de pacificação do conflito entre a proteção do trabalhador em face da automação e do princípio da livre-iniciativa.

Roberta Pacheco examina em seu artigo a desconsideração da personalidade jurídica no âmbito trabalhista, com enfoque nos limites da responsabilização do sócio retirante.

Rubens Goyatá e Vicente Maciel Júnior argumentam que o STF tem sinalizado uma tendência de chancelar a expansão da pejotização. Na visão dos autores, tal movimento não encontraria respaldo na Constituição Federal.

Ana Livia Veiria e Rafael Lamera Cabral analisam a formação histórica da proteção jurídica aos acidentes de trabalho no Brasil republicano, focalizando o descompasso entre a expansão normativa e sua efetivação institucional a partir das decisões do Conselho Nacional do Trabalho no período de 1934 a 1945.

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 are pleased to present to our esteemed readers the volume 92, number 2, covering the April-June 2026 quarter, of the *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*.

The volume opens with a paper by Breno Medeiros, Minister of the Superior Labor Court, co-authored with Katya Chuc, about the impacts and projections of the Economic Freedom Act. The text explores the impact of the Act on economic activities, emphasizing its principles and the mechanism of "silenzio-assenso" (silent assent), whereby administrative silence is interpreted as consent after a defined period.

The second paper, authored by Sergio Pinto Martins, Minister of the Superior Labor Court, analyzes jurisdiction based on location in cases that an employee files a lawsuit in his or her place of residence, while the company operates nationwide. After citing precedents, the author concludes by arguing that, in his view, the article 651 of the Consolidation of Labor Laws does not provide for the employee to file such a lawsuit.

Priscila Rodrigues's study, titled "ILO Convention No. 193 on Decent Work in the Platform Economy", examines the extent to which the rights and guarantees enshrined in the Convention align with scholarly arguments surrounding the phenomenon of platform economies.

In his paper, Mauro Paroski analyzes procedural harassment as a form of abuse of the right to a defense, highlighting its evolution and its alignment with the 2015 Code of Civil Procedure.

The text by Emerson de Sá *et al.* examines how Brazilian working-time law should respond to artificial intelligence and algorithmic management. The authors propose a protective-adequacy framework based on actual reduction in working hours, wage maintenance, control of work intensity, disconnection, algorithmic transparency, collective participation and a fair distribution of productivity gains.

In their paper, José Antônio Ribeiro and Fernanda Costa da Silva seek to provide practical guidance for the promotion and protection of workers' health in light of Regulatory Standard N. 1 and psychosocial risk factors.

The study by Filipe Orsolini and Paulo Sérgio Feuz deals with the regulations established by the General Sports Law regarding sports coaches, with the

aim of covering not only professional soccer coaches but all those responsible for the development of Brazilian sports, across all categories and disciplines.

The paper by Gabriela Delgado *et al.* analyzes the points of convergence between the "integral ecology" of the Encyclical *Laudato Si'* and the socio-environmental dimension of the fundamental right to decent work. The text explores the dialogue between the Social Doctrine of the Church and labor law.

In his text, Francisco Gérson de Lima examines the use of Artificial Intelligence (AI) by unions, based on the understanding that technological revolutions have a direct impact on labor relations and that so-called Industry 4.0 has already transformed the dynamics of businesses, governments, and workers.

Isabella Menezes and Helena Lazzarin, in their paper titled "Mass Termination and Supreme Court Case No. 638," seek to determine to what extent the legal principle established in that precedent is sufficient to provide legal certainty to the regime governing collective dismissals in Brazil.

The study by Fausto Siqueira Gaia and André Cesar Ferreira analyzes the role of unions in collective bargaining as a means of resolving the conflict between worker protection against automation and the principle of free enterprise.

In her text, Roberta Pacheco examines the disregard of legal entity in labor context, focusing on the limits of the withdrawing partner's liability.

Rubens Goyatá and Vicente Maciel Júnior argue that the Supreme Court (STF) has signaled a tendency to endorse the expansion of "Pejotização" phenomenon. In the authors' view, this trend finds no support in the Federal Constitution.

Ana Livia Veiria and Rafael Lamera Cabral analyze the historical development of legal protection for workplace accidents in Republican Brazil, focusing on the gap between the expansion of legislation and its institutional implementation through the decisions of the National Labor Council between 1934 and 1945.

We hope you all enjoy reading this issue, and we look forward to the papers presented here helping to stimulate reflection and disseminate knowledge in the field of labor law.

The Editorial Board

A LEI DE LIBERDADE ECONÔMICA. IMPACTOS. PROJEÇÕES

THE ECONOMIC FREEDOM ACT. IMPACTS. PROJECTIONS

Breno Medeiros[1]
Katya Vassilievna Chuc[2]

RESUMO: A Lei de Liberdade Econômica brasileira visa a agilizar e revigorar as atividades econômicas por meio de reformas regulatórias e simplificações burocráticas. Este artigo explora o impacto da Lei nas atividades econômicas, enfatizando princípios e o mecanismo de *silenzio-assenso* (consentimento silencioso), momento em que o silêncio administrativo é interpretado como consentimento após um período definido. Ao examinar a realidade do Brasil, avaliamos como o princípio do *silenzio-assenso* facilita as operações comerciais, reduz os gargalos administrativos e aumenta a confiança do investidor. Perspectivas sobre aplicações futuras e potenciais desafios são discutidos, destacando o papel da Lei na promoção de um ambiente econômico mais dinâmico e competitivo no Brasil, inclusive considerando o contexto do Mercosul.

PALAVRAS-CHAVE: atividade econômica; Lei de Liberdade Econômica; *silenzio-assenso*; perspectivas.

ABSTRACT: The Brazilian Economic Freedom Act (Lei de Liberdade Econômica) aims to streamline and revitalize economic activities through regulatory reforms and bureaucratic simplifications. This paper explores the impact of the Act on economic activities, emphasizing pillars and the mechanism of silenzio-assenso (silent assent), whereby administrative silence is construed as consent after a defined period. By examining the reality of Brazil, we assess how the silenzio-assenso principle facilitates business operations, reduces administrative bottlenecks, and enhances investor confidence. Prospects for future applications and potential challenges are discussed, highlighting the role of the Act in fostering a more dynamic and competitive economic environment in Brazil, including considering the context of Southern Common Market.

KEYWORDS: economic activity; the Economic Freedom Act; silenzio-assenso; prospects.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Abordagem histórica e principiológica. Desafios; 3 Comentários. *Silenzio-assenso*; 4 Considerações finais; Referências.

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutor em Direito pela Universidade 9 de Julho – Uninove; pós-graduado em Engenharia da Qualidade – MBA – Master Business Administration – pela Universidade de São Paulo – USP; graduado em Direito pela Universidade Federal do Paraná; 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 *Assessora do ministro Breno Medeiros no Tribunal Superior do Trabalho; pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal de Goiás – UFG – título de especialista; pós-graduada em Direito Civil – Direito das Obrigações – UFG – título de especialista; mestranda em Direito pela Universidade 9 de Julho – Uninove. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0247076676952041. E-mail:katya.chuc@tst.jus.br.*

1 Introdução

Conforme pontuado por Fabriccio Steindorfer, em sua obra, *Fundamentos da Liberdade Econômica*:

> Embora a expressão "atividade econômica" seja de uso corrente nas linguagens coloquial e técnica, sua delimitação precisa demanda mais aprofundamento do que parece. Não é sem razão que se busca estabelecer balizas acerca do termo, almejando melhor compreensão do tema (Steindoffer, 2024, p. 16).

O Código Civil pátrio, ainda na linha de raciocínio do autor citado, "oferece uma boa pista dos elementos constitutivos do conceito de que tratamos quando considera empresário quem exerce profissionalmente *atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços*" (Steindoffer, 2024, p. 18).

Washington Peluso Albino de Souza, mencionado na mesma obra (Steindoffer, 2024, p. 18), ressalta que a empresa integra a política econômica como sujeito e o Direito Econômico preocupa-se com a sua atuação, traçando normas de conduta e impondo incentivos, obstáculos, limitações e, até mesmo, interferindo no seu próprio destino.

Ainda:

> *Delimitar corretamente a atividade econômica* implica inquirir sobre os limites da própria ação estatal na busca pelo provimento das necessidades individuais e coletivas dos habitantes de um determinado território. A interferência do poder público funciona como importante vetor na condução dos *business affairs*, respondendo diretamente aos anseios da sociedade em prover corretamente a prestação dos serviços essenciais.
>
> *A rigorosa compreensão da sintonia entre a atividade econômica e a prestação dos serviços públicos permite entender uma das molas mestras do capitalismo. Balizas como a livre-iniciativa, a propriedade privada e o direito de herança induzem o indivíduo a produzir a riqueza que proverá não só o seu meio de subsistência, mas também abastecerá o Estado dos recursos necessários à concretização das políticas eleitas como prioritárias pela sociedade* (Steindoffer, 2024, p. 20). (Grifo nosso)

Estabelecidas tais premissas, por certo que o Estado volveu/volve seus olhos, com acuidade, à atividade econômica desenvolvida no país, ajustando-a a

sua política estrutural, no intuito de atender a seus interesses, atento, por certo, à observância da base principiológica constitucional nacional.

J. G. Piquet Carneiro, em sua obra, *Intervenção Estatal na Atividade Econômica – Aspectos Políticos, Econômicos e Jurídicos*, desde há muito, oferece uma análise minuciosa dos diferentes aspectos da intervenção do Estado na economia brasileira. A abordagem ali tecida não se limita a uma perspectiva econômica, igualmente investigando-se aspectos jurídicos da intervenção estatal e discutindo-se impactos na iniciativa privada (Carneiro, edição de out./dez. 1973, v. 7, n. 4).

Historicamente, o Estado brasileiro concentrou e desenvolveu um rígido controle sobre a atividade produtiva interna, intervindo ostensivamente com a edição de regulamentações, exigindo requisitos rigorosos para a abertura e operação de empresas e autorizações prévias, assim opondo grande ingerência em transações e operações.

Contemporaneamente, porém, impulsionado e premido pelos contornos de uma economia globalizada, viu-se (o Estado) compelido a repensar conceitos e abraçar uma nova abordagem.

De fato. Carneiro discute os impactos da intervenção estatal sobre a iniciativa privada. Ele argumenta que, embora a regulação possa ser necessária para garantir a estabilidade econômica e a justiça social, o excesso de controle pode sufocar a inovação e a competitividade.

O autor também considera as influências externas, como as políticas econômicas internacionais e as organizações supranacionais, que impactaram a intervenção estatal no Brasil. Ele oferece uma visão abrangente das complexas interações entre o Brasil e a economia global, destacando as pressões e influências que moldaram as políticas internas (Carneiro, edição de out./dez. de 1973, v. 7, n. 4).

Nesse viés, a Lei de Liberdade Econômica, Lei nº 13.874/2019, sancionada em 20 de setembro de 2019, consubstancia-se em medida normativa, que visa a simplificar a burocracia e promover a autonomia comercial, aliada ao livre mercado no Brasil. Também intitulada de "Declaração de Direitos de Liberdade Econômica" – como se estivéssemos a tratar de um "manifesto", e não de uma lei – a LLE já deixa claro que, em muitos dos seus dispositivos, não há o objetivo de inovar o ordenamento jurídico, mas apenas o intento de enfatizar direitos e princípios relacionados à Liberdade Econômica (Almeida, 2021, p. 67-71).

Estabelece regras para a proteção e estímulo da atividade econômica, reduzindo a necessidade de autorizações para empreendimentos de baixo risco

e facilitando o registro de empresas. Visando a amenizar o monopólio e rigidez estatal (abstenção estatal), busca incentivar a geração de empregos e renda.

O diploma legal deita um novo olhar sobre outras leis, tais como o Código Civil, a Consolidação das Leis do Trabalho e o Código de Defesa do Consumidor, tudo com fins a garantir que as normas de ordenação pública sejam interpretadas de forma favorável ao desenvolvimento da economia nacional.

A intenção e o direcionamento maior consistem em criar uma atmosfera de negócios mais previsível e menos formal, assim motivando a inovação e a competitividade. Representa um passo significativo para modernizar o ambiente de negócios no Brasil, alinhando-se aos melhores padrões internacionais.

Detém uma relação interessante com o Mercosul, uma vez que este busca a integração e a circulação de bens, serviços e fatores produtivos entre os países-membros – Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai – e associados: Bolívia, Chile, Colômbia, Equador, Guiana, Peru e Suriname.

Nessa perspectiva, a implementação do instrumento legal ora tratado tende a fortalecer a posição do Brasil no grupo, tornando o país mais atraente para investimentos estrangeiros e descomplicando a participação em negócios regionais. Para além, a harmonização das regulamentações e a redução de barreiras podem melhorar a eficiência, a visibilidade e o potencial das empresas brasileiras no mercado sul-americano.

2 Abordagem histórica e principiológica. Desafios

A Lei de Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019) nasceu da necessidade de se modernizar e flexibilizar as regras que regem as atividades econômicas no Brasil. Com gênese na Medida Provisória nº 881/2019, apresentada em abril de 2019, experimentou um intenso debate no Congresso Nacional pátrio antes de ser finalmente sancionada em 20 de setembro do mesmo ano.

Seu objetivo principal é criar um ambiente mais favorável aos negócios, incentivando o empreendedorismo e a geração de empregos, ao mesmo tempo em que reduz a complexidade e os custos para a abertura e manutenção de empresas no Brasil.

A lei enfatiza a limitação da intervenção nas atividades empresariais, reforçando a ideia de que o Estado não deve atuar de forma a restringir ou dificultar o exercício da liberdade econômica, exceto nos casos expressamente previstos em lei (publicado por Mota Tobias Advocacia, arquivo eletrônico). Tal se alinha ao princípio da segurança jurídica e da previsibilidade nas relações econômicas.

Embora tenha sido sancionado há mais de uma década, o diploma legislativo em comento ainda está em uma fase embrionária em muitos aspectos. Isso se deve principalmente à complexidade de implementar mudanças tão significativas em um sistema econômico e jurídico tão vasto e tradicionalmente burocrático como o do Brasil.

Natural a resistência à mudança, especialmente quando se trata de reduzir o papel do Estado em atividades econômicas.

Muitas instituições e órgãos governamentais seguem ajustando suas estruturas e processos para se alinhar às novas diretrizes tracejadas pelo texto legal. Há de haver uma mudança cultural dentro das instituições, tanto quanto uma mentalidade mais ágil e orientada para a facilitação de negócios, assim sedimentando uma nova maturidade social/empresarial.

A digitalização de processos e a criação de ferramentas tecnológicas para suportar a desburocratização são passos fundamentais. Tal exige investimento significativo em infraestrutura tecnológica, o que, atualmente, ainda não está satisfatoriamente disponível em todas as regiões e espaços nacionais.

Permito-me afirmar que a eficácia da lei está sendo monitorada, processo esse que envolve a coleta e análise de dados para avaliar se os objetivos de reduzir a burocracia e aumentar a liberdade econômica estão sendo alcançados. Dada essa visão panorâmica e conceitual, relevante destacar os princípios basilares da norma em testilha. São eles, a garantia da livre iniciativa, a proteção à liberdade econômica e a redução da burocracia. Aqui estão, resumidamente, alguns dos seus principais pilares (Steindorfer, 2024, 2. ed., p. 22 e segs.).

Presunção de liberdade no exercício de atividades econômicas: qualquer atividade econômica, aprioristicamente, pode ser realizada, à exceção daquelas que envolvam alto risco.

a) Intervenção subsidiária e excepcional do Estado: o Estado deve interferir o mínimo possível nas atividades econômicas.

b) Boa-fé do particular: as relações econômicas devem ser pautadas na confiança e boa-fé, presumindo-se que os atores sociais estão agindo proba e corretamente.

c) Redução da burocracia: facilita-se a abertura e o funcionamento de empresas, com medidas como a dispensa de alvarás e licenças para atividades de baixo risco.

d) Direito à inovação: estimula-se a inovação, permitindo testes e desenvolvimentos de novos produtos e serviços sem a necessidade de autorizações prévias, desde que respeitados os direitos fundamentais constitucionais.

e) Proteção de dados e documentos: simplificação das exigências documentais e proteção aos dados dos empreendedores.

f) Liberdade contratual (livre estipulação): as partes têm mais autonomia para estabelecer contratos segundo seus interesses, respeitando a função social e as normas de proteção ao consumidor.

g) *Pacta sunt servanda*: os acordos firmados entre partes devem ser respeitados, observada a ordem pública e os bons costumes.

Em modesto resumo, tem-se que a Lei de Liberdade Econômica busca criar um ambiente mais favorável para a atividade empreendedora, incentivando a eficiência e a competitividade. Representa, sim, um avanço significativo na modernização do cenário de negócios no Brasil, alinhando-se com os melhores padrões internacionais.

3 Comentários. *Silenzio-assenso*

Destacam-se, de pronto e porque estruturais, os seus arts. 2º e 3º (da Lei nº 13.874/2019), que, a par de enumerar os princípios e direitos fundamentais da liberdade econômica, incluindo-se a boa-fé do particular, a intervenção mínima e excepcional do Estado e a presunção de que as atividades econômicas são lícitas, igualmente estabelecem que qualquer atividade econômica pode ser realizada sem a necessidade de autorizações prévias, salvo em situações de alto risco.

Reproduz-se – no original não há grifos:

> [...]
>
> Art. 2º São princípios que norteiam o disposto nesta Lei:
>
> I – a liberdade como uma garantia no exercício de atividades econômicas;
>
> II – a boa-fé do particular perante o poder público;
>
> III – a intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre o exercício de atividades econômicas; e
>
> IV – o reconhecimento da vulnerabilidade do particular perante o Estado.
>
> Parágrafo único. Regulamento disporá sobre os critérios de aferição para afastamento do inciso IV do *caput* deste artigo, limitados a questões de má-fé, hipersuficiência ou reincidência.
>
> Art. 3º São direitos de toda pessoa, natural ou jurídica, essenciais para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País, observado o disposto no parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal:

I – desenvolver atividade econômica de baixo risco, para a qual se valha exclusivamente de propriedade privada própria ou de terceiros consensuais, sem a necessidade de quaisquer atos públicos de liberação da atividade econômica;

II – desenvolver atividade econômica em qualquer horário ou dia da semana, inclusive feriados, sem que para isso esteja sujeita a cobranças ou encargos adicionais, observadas:

a) as normas de proteção ao meio ambiente, incluídas as de repressão à poluição sonora e à perturbação do sossego público;

b) as restrições advindas de contrato, de regulamento condominial ou de outro negócio jurídico, bem como as decorrentes das normas de direito real, incluídas as de direito de vizinhança; e

c) a legislação trabalhista;

III – definir livremente, em mercados não regulados, o preço de produtos e de serviços como consequência de alterações da oferta e da demanda;

IV – receber tratamento isonômico de órgãos e de entidades da administração pública quanto ao exercício de atos de liberação da atividade econômica, hipótese em que o ato de liberação estará vinculado aos mesmos critérios de interpretação adotados em decisões administrativas análogas anteriores, observado o disposto em regulamento;

V – gozar de presunção de boa-fé nos atos praticados no exercício da atividade econômica, para os quais as dúvidas de interpretação do direito civil, empresarial, econômico e urbanístico serão resolvidas de forma a preservar a autonomia privada, exceto se houver expressa disposição legal em contrário;

VI – desenvolver, executar, operar ou comercializar novas modalidades de produtos e de serviços quando as normas infralegais se tornarem desatualizadas por força de desenvolvimento tecnológico consolidado internacionalmente, nos termos estabelecidos em regulamento, que disciplinará os requisitos para aferição da situação concreta, os procedimentos, o momento e as condições dos efeitos;

VII – (VETADO);

VIII – ter a garantia de que os negócios jurídicos empresariais paritários serão objeto de livre estipulação das partes pactuantes, de forma a aplicar todas as regras de direito empresarial apenas de maneira subsidiária ao avençado, exceto normas de ordem pública;

> *IX – ter a garantia de que, nas solicitações de atos públicos de liberação da atividade econômica que se sujeitam ao disposto nesta Lei, apresentados todos os elementos necessários à instrução do processo, o particular será cientificado expressa e imediatamente do prazo máximo estipulado para a análise de seu pedido e de que, transcorrido o prazo fixado, o silêncio da autoridade competente importará aprovação tácita para todos os efeitos, ressalvadas as hipóteses expressamente vedadas em lei*;
>
> X – arquivar qualquer documento por meio de microfilme ou por meio digital, conforme técnica e requisitos estabelecidos em regulamento, hipótese em que se equiparará a documento físico para todos os efeitos legais e para a comprovação de qualquer ato de direito público;
>
> XI – não ser exigida medida ou prestação compensatória ou mitigatória abusiva, em sede de estudos de impacto ou outras liberações de atividade econômica no direito urbanístico, entendida como aquela que:
>
> a) (VETADO);
>
> b) requeira medida que já era planejada para execução antes da solicitação pelo particular, sem que a atividade econômica altere a demanda para execução da referida medida;
>
> c) utilize-se do particular para realizar execuções que compensem impactos que existiriam independentemente do empreendimento ou da atividade econômica solicitada;
>
> d) requeira a execução ou prestação de qualquer tipo para áreas ou situação além daquelas diretamente impactadas pela atividade econômica; ou
>
> e) mostre-se sem razoabilidade ou desproporcional, inclusive utilizada como meio de coação ou intimidação; e
>
> XII – não ser exigida pela administração pública direta ou indireta certidão sem previsão expressa em lei. (Lei de Liberdade Econômica nº 13.874/2019)

Com efeito. Os artigos e incisos acima enumerados revelam ditames codificados, que fundam a transformação do ambiente de negócios, promovendo a desburocratização e a eficiência econômica.

De acordo com o que está registrado, percebe-se um conjunto de princípios que visam à modernização no ambiente de negócios no Brasil, à inovação e à eficiência, ensejando um mercado mais aberto e competitivo e beneficiando tanto os empreendedores quanto a sociedade, e assim estimulando o crescimento econômico sustentável e inclusivo.

Importante assinalar, para melhor contextualização, que a definição de *atividade de baixo risco* é da competência das legislações estadual, distrital ou municipal e, excepcionalmente, do Poder Executivo Federal, se não existirem aquelas (art. 3º, § 1º, I, da Lei da Liberdade econômica)[3].

São, em geral, atividades de menor necessidade, que não traduzem vulnerabilidade significativa à sociedade ou ao meio ambiente, permitindo uma regulamentação simplificada (Issa, *in* Marques Neto; Rodrigues Júnior; Leonardo, 2020, arquivo eletrônico), tais como produção de artesanato, serviços como cabeleireiro, manicure, massagista, ou hospedagem e alimentação em pequenos hotéis ou pousadas.

Saudável gizar que o exercício de atividade de baixo risco, embora não sujeito ao prévio consentimento estatal, não exonera sua fiscalização *ex officio* ou mediante provocação (art. 3º, § 2º)[4].

A norma esclarece que, se não há controle *a priori* de tal sorte que não há necessidade de remoção de obstáculo precedente, ele é *a posteriori*, mediante impulso oficial ou provocação, que poderá, de acordo com a legislação, implicar a imposição de sanções administrativas nela previstas, observado o devido processo legal administrativo.

A propósito – sublinhou-se:

> EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM APELAÇÃO. ART. 1.022, DO CPC. Apelação e Remessa Necessária. Mandado de Segurança Coletivo impetrado em 23/02/2023, contra ato tido como abusivo e ilegal imputado ao Secretário da Fazenda do Município de Itajaí. Valor atribuído à causa: R$ 5.000,00. Veredicto de parcial procedência, declarando ilegal a exigência de alvará de

3 Art. 3º São direitos de toda pessoa, natural ou jurídica, essenciais para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País, observado o disposto no parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal:

I – desenvolver atividade econômica de baixo risco, para a qual se valha exclusivamente de propriedade privada própria ou de terceiros consensuais, sem a necessidade de quaisquer atos públicos de liberação da atividade econômica;

[...]

§ 1º Para fins do disposto no inciso I do *caput* deste artigo:

I – ato do Poder Executivo federal disporá sobre a classificação de atividades de baixo risco a ser observada na ausência de legislação estadual, distrital ou municipal específica;

4 Art. 3º São direitos de toda pessoa, natural ou jurídica, essenciais para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País, observado o disposto no parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal:

I – desenvolver atividade econômica de baixo risco, para a qual se valha exclusivamente de propriedade privada própria ou de terceiros consensuais, sem a necessidade de quaisquer atos públicos de liberação da atividade econômica;

[...]

§ 2º A fiscalização do exercício do direito de que trata o inciso I do *caput* deste artigo será realizada posteriormente, de ofício ou como consequência de denúncia encaminhada à autoridade competente.

> funcionamento como condição para a prestação dos serviços de advocacia autônoma ou prestados por sociedade de advogados. Insurgência da OAB – Ordem dos Advogados do Brasil – Seção de Santa Catarina. Rogo para que o Município de Itajaí se abstenha de cobrar a TLLFF – Taxa de Licença para Localização e de Fiscalização de Funcionamento em relação aos serviços de advocacia. Lucubração infecunda. Intento baldado. *Dispensabilidade da emissão de licenças e alvarás para o desempenho de atividades de baixo risco, que não afasta a fiscalização pela comuna (art. 3º, § 2º, da Lei nº 13.874/19).* Exigência das taxas em decorrência do poder de polícia municipal (art. 145, inc. II, da CF/88). Precedentes. [...] Deliberação mantida. Recurso conhecido e desprovido. Sentença confirmada em sede de Reexame Necessário.
>
> INEXISTÊNCIA DE OBSCURIDADE, CONTRADIÇÃO, OMISSÃO OU ERRO MATERIAL. ARGUMENTOS QUE EVIDENCIAM O INTUITO DE REDISCUTIR TESES JÁ SUBMETIDAS E AMPLAMENTE DEBATIDAS PELO COLEGIADO. MANIFESTAÇÃO NÃO PERTINENTE, E QUE CONSUBSTANCIA MERO INCONFORMISMO COM A SOLUÇÃO DA LIDE. PREQUESTIONAMENTO. INTENTO QUE NÃO SE COADUNA COM A NATUREZA INTEGRATIVA DO INSTITUTO. INVIABILIDADE. PRECEDENTES. "Os embargos de declaração têm cabimento nas hipóteses previstas no art. 1.022 do CPC, concernentes à omissão, contradição, obscuridade ou erro material. Não configurada qualquer dessas hipóteses, devem ser rejeitados, inclusive para fins de prequestionamento" (TJSC, Apelação nº 5006367-07.2022.8.24.0012, rel. Des. Carlos Adilson Silva, Segunda Câmara de Direito Público, j. 20/08/2024).
>
> DECLARATÓRIOS CONHECIDOS E REJEITADOS. (TJSC, Apelação nº 5004300-69.2023.8.24.0033, do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, rel. Luiz Fernando Boller, Primeira Câmara de Direito Público, j. 10/09/2024)

Em sequência, tem-se que os artigos de lei mencionados igualmente estabelecem a intervenção subsidiária e excepcional do Estado, limitando a atuação governamental apenas a situações de risco elevado ou interesse público claro. O modelo busca assegurar que a regulação estatal seja proporcional e necessária, minimizando interferências desnecessárias.

A liberdade contratual é outro ponto crucial, permitindo maior autonomia às partes em negociar conforme suas necessidades, respeitados os princípios da função social e da ordem pública. A presunção de boa-fé é reforçada, o

que reduz a necessidade de fiscalização intensa e promove um ambiente de negócios mais confiável.

Colha-se – friso de agora:

> PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ESPECIAL. AÇÃO DE COBRANÇA. CONTRATO PARITÁRIO. EQUILÍBRIO ECONÔMICO. AUTONOMIA PRIVADA. LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA. CLÁUSULA ABUSIVA. NÃO DEMONSTRADA. BOA-FÉ. FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO. EXPECTATIVA DAS PARTES.
>
> 1. Cuida-se de ação de cobrança da qual foi extraído o presente recurso especial.
>
> 2. O propósito recursal consiste em definir se a cláusula que desobriga uma das partes a remunerar a outra por serviços prestados na hipótese de rescisão contratual viola a boa-fé e a função social do contrato.
>
> 3**.** *A Lei nº 13.874/19, também intitulada de Lei da Liberdade Econômica, em seu art. 3º, VIII, determinou que são direitos de toda pessoa, natural ou jurídica, essenciais para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País, observado o disposto no parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal, ter a garantia de que os negócios jurídicos empresariais paritários serão objeto de livre estipulação das partes pactuantes, de forma a aplicar todas as regras de direito empresarial apenas de maneira subsidiária ao avençado, exceto normas de ordem pública.*
>
> 4. O controle judicial sobre eventuais cláusulas abusivas em contratos empresariais é mais restrito do que em outros setores do Direito Privado, pois as negociações são entabuladas entre profissionais da área empresarial, observando regras costumeiramente seguidas pelos integrantes desse setor da economia.
>
> 5. A existência de equilíbrio e liberdade entre as partes durante a contratação bem como a natureza do contrato e as expectativas são itens essenciais a serem observados quando se alega a nulidade de uma cláusula *com fundamento na violação da boa-fé objetiva* e na função social do contrato.
>
> 6. Em se tratando de contrato de prestação de serviços firmado entre dois particulares os quais estão em pé de igualdade no momento de deliberação sobre os termos do contrato, considerando-se a atividade econômica por eles desempenhada, inexiste legislação específica apta

a conferir tutela diferenciada para este tipo de relação, devendo prevalecer a determinação do art. 421 do Código Civil.

7. Recurso especial não provido. (REsp nº 1.799.039/SP, relator Ministro Moura Ribeiro, relatora para acórdão Ministra Nancy Andrighi, Terceira Turma, j. 04/10/2022, DJe 07/10/2022)

A legislação em comento, em momento sequente, também promove a instituição da Carteira de Trabalho Digital, facilitando a contratação de mão de obra e o registro de empregados[5].

Noutro giro, especialmente o inciso IX do seu art. 3º[6], realça o conceito fundamental da "aprovação tácita" no silêncio do órgão público ante pedido de autorização ou licença.

Assim dito. Quando uma empresa ou indivíduo solicita autorização, licença ou permissão para operar determinada atividade econômica de baixo risco, o órgão público responsável deve analisar e se manifestar dentro de um prazo pré-determinado. Caso não se pronuncie, a solicitação é automaticamente aprovada, sem necessidade de resposta formal: *silenzio-assenso* (Becker, 2014, arquivo eletrônico).

A essência do assim nominado *silenzio-assenso*, traduzido como *silêncio-consentimento*, está alicerçada em doutrina administrativa vinculada à aprovação tácita de pedidos administrativos, em face da ausência de resposta ou ação da administração pública dentro de um prazo especificado. A entidade é amplamente discutida no direito administrativo italiano e tem paralelos em várias jurisdições, incluindo o Brasil, conforme anunciado.

---

5 Art. 14. A Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994, passa a vigorar com as seguintes alterações:
[...]
"Art. 14. A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia preferencialmente em meio eletrônico.
Parágrafo único. Excepcionalmente, a CTPS poderá ser emitida em meio físico, desde que:
I – nas unidades descentralizadas do Ministério da Economia que forem habilitadas para a emissão;
II – mediante convênio, por órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta;
III – mediante convênio com serviços notariais e de registro, sem custos para a administração, garantidas as condições de segurança das informações."
"Art. 15. Os procedimentos para emissão da CTPS ao interessado serão estabelecidos pelo Ministério da Economia em regulamento próprio, privilegiada a emissão em formato eletrônico."

6 Art. 3º São direitos de toda pessoa, natural ou jurídica, essenciais para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País, observado o disposto no parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal:
[...]
IX – ter a garantia de que, nas solicitações de atos públicos de liberação da atividade econômica que se sujeitam ao disposto nesta Lei, apresentados todos os elementos necessários à instrução do processo, o particular será cientificado expressa e imediatamente do prazo máximo estipulado para a análise de seu pedido e de que, transcorrido o prazo fixado, o silêncio da autoridade competente importará aprovação tácita para todos os efeitos, ressalvadas as hipóteses expressamente vedadas em lei;

Deita raízes no princípio da eficiência administrativa e na proteção dos direitos dos cidadãos contra a morosidade burocrática. A ideia é que a administração pública aja de maneira célere e eficiente, e a falta de resposta em um prazo razoável deve ser interpretada como uma aceitação tácita do pedido feito pelo cidadão ou empresa (Becker, 2014, arquivo eletrônico).

Tal pode incluir autorizações, licenças, permissões e outros atos administrativos. A implementação desse mecanismo, como apontado, visa a reduzir a burocracia e acelerar processos administrativos, promovendo maior eficiência e previsibilidade para os solicitantes – ferramenta poderosa para garantir eficiência administrativa e proteger os direitos dos cidadãos e empresas. Ao garantir que a falta de resposta não se traduza em paralisia administrativa, o *silenzio-assenso* promove um funcionamento mais ágil e responsivo da administração pública, beneficiando toda a sociedade.

Todavia, sua operacionalização requer cuidado para equilibrar a eficiência com a segurança jurídica e a proteção de interesses públicos.

Assentada tal proposição, certo que há impedimentos explícitos ao efeito positivo do silêncio.

Deveras. O § 6º do art. 3º em foco estabelece a inaplicabilidade do efeito positivo do silêncio administrativo quando (a) o assunto versar sobre questões tributárias de qualquer espécie ou de concessão de registro de marcas, (b) a decisão importar em compromisso financeiro da administração pública, e (c) houver objeção expressa em tratado em vigor no país[7].

No mesmo viés, o § 12 do art. 6º da Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, incluído pelo art. 3º da Medida Provisória nº 915, de 27 de dezembro de 2019, declara que o efeito positivo do silêncio administrativo nos atos de liberação de atividade econômica não se aplica às atividades com impacto expressivo no meio ambiente, conforme estabelecido pelo órgão ambiental competente. Nessa mesma linha, publicou-se a Portaria nº 229, de 24 de janeiro de 2020, do Ibama[8].

---

7 Art. 3º São direitos de toda pessoa, natural ou jurídica, essenciais para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País, observado o disposto no parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal:

[...]

§ 6º O disposto no inciso IX do *caput* deste artigo não se aplica quando:

I – versar sobre questões tributárias de qualquer espécie ou de concessão de registro de marcas;

II – a decisão importar em compromisso financeiro da administração pública; e

III – houver objeção expressa em tratado em vigor no País.

8 PORTARIA Nº 229, DE 24 DE JANEIRO DE 2020

O PRESIDENTE DO INSTITUTO BRASILEIRO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS – IBAMA, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 23 do Decreto nº 8.973, de 24 de janeiro de 2017, que aprovou a Estrutura Regimental do IBAMA, publicado no Diário

O § 7º do art. 3º da Lei nº 13.874/19 contém preceito inspirado nos princípios de moralidade e impessoalidade, albergados na cabeça do art. 37 da Constituição de 1988. Ele nega efeito positivo ao silêncio quando o requerente for (a) agente público ou (b) seu cônjuge, companheiro ou parente, em linha reta ou colateral, consanguíneo ou afim, até o terceiro grau, se a competência decisória for do próprio órgão ou entidade administrativa em que desenvolva suas atividades funcionais a qualquer título[9].

Em síntese, o silêncio administrativo, longe de externar mera ausência de resposta, emerge como forte instrumento de eficiência e celeridade no Direito Administrativo. O mecanismo proporciona múltiplos benefícios: protege os direitos dos cidadãos e das empresas contra a morosidade e a inércia administrativa, promovendo um ambiente de negócios mais ágil e seguro; resgata a confiança do administrado nas instituições, estimulando a iniciativa privada e a inovação; serve como incentivo para que a administração pública atue de forma mais célere e eficiente. Ao estabelecer prazos claros e consequências para a falta de resposta, a administração é constrangida a otimizar seus processos internos, resultando em uma gestão pública mais dinâmica e responsiva.

Certo é que o instituto harmoniza-se com os princípios da eficiência, da razoabilidade e da boa-fé, pilares fundamentais para a construção de um Estado mais transparente e orientado para o serviço ao cidadão, não obstante esbarre em obstáculos relacionados a questões intransigíveis de fundo constitucional e legal.

4 Considerações finais

Em conclusão, a Lei de Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019) representa um marco significativo no esforço de modernizar e desburocratizar o ambiente de negócios no Brasil. Ao abreviar os vieses administrativos, promover a presunção de boa-fé e incentivar a inovação, a lei estabelece um fundamento sólido para a livre-iniciativa e a competitividade. No entanto, a sua plena implementação ainda enfrenta desafios institucionais e culturais que exigem adaptação e aprimoramento.

Oficial da União de 25 de janeiro de 2017 e pelo Regimento Interno aprovado pela Portaria Ibama nº 4.396, de 10 de dezembro de 2019, publicada no Diário Oficial da União do dia subsequente, resolve:

Art. 1º Não se aplica aos atos de liberação no âmbito desta autarquia a aprovação tácita prevista no art. 3º, IX, da Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019 e no art. 10 do Decreto nº 10.178, de 18 de dezembro de 2019 em virtude do entendimento quanto ao disposto no art. 3º, § 12, da Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019 com a redação dada pela Medida Provisória nº 915, de 27 de dezembro de 2019.

9 § 7º A aprovação tácita prevista no inciso IX do *caput* deste artigo não se aplica quando a titularidade da solicitação for de agente público ou de seu cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o 3º (terceiro) grau, dirigida a autoridade administrativa ou política do próprio órgão ou entidade da administração pública em que desenvolva suas atividades funcionais.

Fundamental ressaltar que a execução efetiva da Lei da Liberdade Econômica depende não apenas da sua promulgação (que, sabe-se, deu-se há quase uma década), mas, também e especialmente, da atuação coordenada dos órgãos públicos e da sociedade civil para garantir a sua correta aplicação e o alcance dos seus objetivos de fomento à atividade econômica e geração de empregos.

No contexto do Mercosul, a habilitação desses princípios pode facilitar a integração regional, tornando o Brasil um parceiro mais atraente e eficiente para os países-membros, contribuindo para um fluxo comercial mais livre e dinâmico, incentivando investimentos e colaborando para o crescimento econômico conjunto. Ao alinhar suas práticas com os melhores padrões internacionais, o Brasil fortalece suas relações comerciais e sua posição estratégica dentro do bloco.

Por último, há de se pontuar que a legislação ora tratada não deve ser vista como um ponto final, mas como um salto decisivo em um processo contínuo de melhoria. Com o tempo, espera-se que as medidas introduzidas pela lei resultem em um cenário comercial mais próspero e inclusivo, em que a inovação e o empreendedorismo possam florescer, beneficiando toda a sociedade brasileira na expectativa de um futuro econômico mais venturoso e interconectado.

Referências

ALMEIDA, João Paulo. *Grandes mudanças da Lei da Liberdade Econômica – LLE (Lei nº 13.874/2019)*. Disponível em: www.jusbrasil.com.br. Acesso em: 04 jun. 2026.

BECKER, Rodrigo Frantz. *A demora na tramitação do processo administrativo e judicial* – Brasil, Itália, o *Silenzio Assenso* e a *Legge* Pinto. Brasília-DF. Disponível em: https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/42784/a-demora-na-tramitacao-do-processo-administrativo-e-judicial-brasil-italia-o-silenzio-assenso-e-a-legge-pinto. Acesso em: 04 jun. 2026.

CARNEIRO, J. G. Piquet. Intervenção estatal na atividade econômica – aspectos políticos, econômicos e jurídicos. *Revista de Ciência Política da Fundação Getulio Vargas*, v. 7, n. 4, out./dez. 1973.

ISSA, Rafael. Atividades de baixo risco. *In*: MARQUES NETO, Floriano de Azevedo; RODRIGUES JÚNIOR, Otavio Luiz; LEONARDO, Rodrigo Xavier. *Comentários à Lei da Liberdade Econômica – Lei 13.874/2019*. São Paulo (SP): Revista dos Tribunais, 2020. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/comentarios-a-lei-da-liberdade-economica-lei-13874-2019/1196957756. Acesso em: 05 jun. 2026.

MOTA TOBIAS ADVOCACIA. *Qual a Lei da Liberdade Econômica?* Disponível em: www.jusbrasil.com.br. Acesso em: 04 jun. 2026.

STEINDORFER, Fabriccio. *Fundamentos da liberdade econômica*. 2. ed. Leme-SP: Mizuno, 2024.

Como citar este texto:
MEDEIROS, Breno; CHUC, Katya Vassilievna. A Lei de Liberdade Econômica. Impactos. Projeções. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 2, p. 19-33, abr./jun. 2026.

COMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR E EMPRESA DE ÂMBITO NACIONAL

JURISDICTION BASED ON LOCATION AND NATIONWIDE COMPANY

Sergio Pinto Martins[1]

RESUMO: Este artigo pretende analisar a competência em razão do lugar, podendo o empregado propor ação no seu domicílio se a empresa for de âmbito nacional.

PALAVRAS-CHAVE: competência em razão do lugar; empresa de âmbito nacional; lugar do domicílio do empregado.

ABSTRACT: This paper aims to analyze the jurisdiction based on location. The employee may have to propose his claim where he lives.

KEYWORDS: jurisdiction based on location; nationwide company; employee's place of residence.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Competência em razão do lugar; 3 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O presente estudo tem por objetivo analisar se empresa de âmbito nacional pode ser submetida a processo no domicílio do empregado, no caso de Incidente de Julgamento de Recursos Repetitivos – Tema 215.

No referido Incidente de Julgamento de Recursos Repetitivos (IRR), sob o Tema 215, foi suscitada questão de direito assim estabelecida:

a) O foro competente para o ajuizamento da ação trabalhista pode ser determinado pelo domicílio do empregado, ainda que o empregador não atue em âmbito nacional?

b) Caso se reconheça a necessidade de atuação do empregador em âmbito nacional, é imprescindível, concomitantemente, que a contratação ou arregimentação coincida com o local do domicílio do empregado?

Este caso tem de ser analisado a partir do art. 651 da CLT, pois é o dispositivo jurídico vigente a respeito do tema.

É o que se pretende estudar.

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; corregedor do TRT da 2ª Região (2018/5.2022); diretor da EJUD-2 (2018/20); mestre em Direito Tributário (1992); doutor (1996) e livre-docente (1997) em Direito do Trabalho; professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP (2001).*

2 Competência em razão do lugar

A regra da competência em razão do lugar (*ex ratione loci*) é estabelecida pelo art. 651 da CLT:

> Art. 651. A *competência* das Juntas de Conciliação e Julgamento é *determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador*, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.
>
> § 1º Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.
>
> § 2º A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.
>
> § 3º Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro (art. 651 da CLT). A competência das Varas do Trabalho (antigas Juntas de Conciliação e Julgamento até a vigência da Emenda Constitucional nº 24/1999) é estabelecida pela localidade em que o empregado prestar serviços ao empregador e não pelo domicílio do empregado ou pelo fato de que a empresa tem âmbito nacional. Não há previsão legal nesse sentido. Poderia ser feita proposta legislativa nessa linha para mudança do art. 651 da CLT.

A ação trabalhista deve ser proposta no último local da prestação de serviços do empregado, ainda que o trabalhador tenha sido contratado em outra localidade ou no estrangeiro. Último local porque o empregado foi contratado em outro local[2].

As exceções à regra da competência em razão do lugar estão estabelecidas nos parágrafos do art. 651 da CLT. O *caput* trata da regra geral. Os parágrafos

---

2 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 48. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2026. p. 130.

estabelecem as exceções à regra. Não existe regra no sentido de que a ação deve ser proposta no domicílio do empregado.

Não existe lacuna na lei para se aplicar interpretação extensiva. A lei é exaustiva em relação às hipóteses de competência em razão do lugar. A regra geral está no *caput* do art. 651 da CLT. As exceções estão nos parágrafos do mesmo artigo. Não se pode partir da exceção e a estabelecer como regra.

Não há previsão legal (art. 5º, II, da Constituição) para a ação ser proposta no domicílio do empregado se a empresa tem âmbito nacional.

Matéria processual tem de ser veiculada por meio de lei ordinária de competência da União (art. 22, I, da Constituição). Diante do princípio da legalidade processual ninguém está obrigado a fazer ou deixar de fazer algo no processo a não ser em virtude de lei. Não existe lei determinando que a ação pode ser proposta no domicílio do empregado em caso de empresa que tem âmbito nacional.

A questão não é de amplo acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, da Constituição), pois os empregados têm acesso à Justiça, inclusive por meio do PJE, podendo ser ajuizada a ação de qualquer lugar do Brasil. A lei não excluiu da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito, até porque o art. 651 da CLT é anterior à Constituição de 1988, apenas o § 1º tem redação decorrente da Lei nº 9.851, de 27 de outubro de 1999.

Não foi violado o devido processo legal (art. 5º, LIV, da Constituição), pois ele depende da previsão da lei para ser exercitado, como no caso do art. 651 da CLT.

O contraditório, segundo Fredie Didier Jr., desdobra-se em duas facetas: a básica, que se revela na "garantia de ser ouvido, de participar do processo, de ser comunicado, de poder falar no processo"; e o elemento substancial do contraditório, que se consubstancia no poder de influenciar a decisão do magistrado[3].

Sobre a ampla defesa leciona Guilherme César Pinheiro:

> Consiste no espaço temporal e procedimental para o aporte dos argumentos de influência na construção dos pronunciamentos decisórios. A defesa caracteriza-se por inúmeras situações processuais ocorridas nos processos. A título de exemplo: a faculdade de responder à pretensão do réu pelas variadas formas ofertadas pelo ordenamento jurídico; o direito de participação ativa no procedimento de produção de provas; a interposição de recursos e a oferta de contrarrazões. A ampla defesa garante o direito de resposta

3 DIDIER JR. Fredie. *Curso de direito processual civil*. Salvador: JusPodivm, 2008. v. 1.

> à pretensão do autor, que pode ou não ser oferecido [...] A amplitude de defesa assegura a participação no procedimento de produção de provas. O que tem capacidade de influenciar o juiz são os elementos de provas trazidos aos autos: termos de depoimentos construídos por meio das perguntas direcionadas às partes e às testemunhas; documentos; laudos construídos com base em quesitos formulados ao perito (contraditório). O direito à plenitude de defesa é fundamento do direito de recorrer e de responder aos recursos, mas o conteúdo das razões e contrarrazões recursais é que gera repercussão nos atos decisórios[4].

O contraditório e a ampla defesa são exercidos de acordo com os meios e recursos a eles inerentes (art. 5º, LV, da Constituição), isto é: são exercitados de acordo com a previsão legal. O dispositivo constitucional remete à previsão da legislação ordinária. No caso, a previsão do art. 651 da CLT. Não existe previsão no referido dispositivo para a ação ser proposta no domicílio do autor.

A Ministra Maria Cristina Peduzzi já afirmou que "o conceito de Estado de Direito se confunde com a ideia de segurança jurídica. Uma sociedade democrática, livre, regida pelo direito, somente é possível caso seus cidadãos tenham expectativas normativas estáveis a respeito de seus direitos e deveres"[5]. Estabelecer hipótese de competência em razão do lugar por decisão judicial é prejudicar a segurança jurídica decorrente da interpretação do art. 651 da CLT.

O Supremo Tribunal Federal entende que o Judiciário não pode ser legislador positivo, no sentido de, na inexistência de lacuna na lei, o juiz estabelecer uma norma. É o que ocorreu no julgamento da ADPF 501 (Relator Ministro Alexandre de Moraes, DJe 18.8.2022), em que a Suprema Corte declarou a inconstitucionalidade da Súmula 450 do TST, *in verbis*:

> ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. SÚMULA 450 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS EM DOBRO QUANDO ULTRAPASSADO O PRAZO DO ART. 145 DA CLT. *IMPOSSIBILIDADE DE O PODER JUDICIÁRIO ATUAR COMO LEGISLADOR POSITIVO*. *AUSÊNCIA DE LACUNA*. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA DE NORMA SANCIONADORA. *OFENSA À SEPARAÇÃO DE PODERES E AO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE*. PROCEDÊNCIA. 1. *Os*

4 PINHEIRO, Guilherme Cesar. Fundamentos teóricos e aspectos técnicos do direito à ampla defesa. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, ano 59, n. 233, p. 99-115 jan./mar. 2022. p. 104-105.

5 PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen; ALMEIDA, F. P. L. *Precedentes vinculantes na Justiça do Trabalho*. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026.

> *poderes de Estado devem atuar de maneira harmônica, privilegiando a cooperação e a lealdade institucional e afastando as práticas de guerrilhas institucionais, que acabam minando a coesão governamental e a confiança popular na condução dos negócios públicos pelos agentes públicos.* Precedentes. 2. *Impossibilidade de atuação do Poder Judiciário como legislador positivo, de modo a ampliar o âmbito de incidência de sanção prevista no art. 137 da CLT para alcançar situação diversa, já sancionada por outra norma. 3. Ausência de lacuna justificadora da construção jurisprudencial analógica*. Necessidade de interpretação restritiva de normas sancionadoras. *Proibição da criação de obrigações não previstas em lei* por súmulas e outros enunciados jurisprudenciais editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho (CLT, art. 8º, § 2º). 4. Arguição julgada procedente. (*ADPF 501*, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, DJe 18/08/2022)

Não havia previsão legal para pagar férias em dobro por ter sido ultrapassado o prazo do art. 145 da CLT.

Não se tornou desproporcional o acesso à Justiça para se aplicar a regra de propor a ação no local do domicílio do empregado, pois pode também proporcionar maiores gastos ao empregador para ir até o local do domicílio do empregado para fazer audiência, diante do fato de que ele nunca trabalhou naquele lugar para o empregador.

Como foi dito no voto do Min. Evandro Valadão:

> A excepcionalidade depende de fundamentação específica, na decisão que a reconhecer, quanto a circunstâncias concretas do caso – tais como incapacidade ou limitação de locomoção decorrente de acidente ou doença ocupacional; situação de vulnerabilidade agravada, inclusive a decorrente de migração laboral de trabalhador rural; distância que, à vista das condições pessoais do trabalhador, torne o deslocamento desproporcionalmente oneroso, não bastando, para tanto, a mera hipossuficiência econômica presumida da parte reclamante, nem, isoladamente, a existência de distância entre o domicílio e o foro definido pelo art. 651 da CLT.

Não se pode fazer ampliação da interpretação para uma nova hipótese de competência em razão do lugar, que não é prevista pelo legislador. Não se justifica a excepcionalidade, pois não há incapacidade ou limitação de locomoção, podendo ser usado o processo judicial eletrônico.

Em um dos casos que foi julgado, o autor era jogador de futebol e propôs a ação em Mauá/SP, local de domicílio do empregado, embora tenha sido contratado como jogador profissional de futebol e prestado serviços em Porto Velho/RO (RR 1000646-58.2024.5.02.0361). O art. 651 da CLT não dispõe que a ação deve ser proposta no domicílio do autor, mas o julgamento estabeleceu situação diversa não prevista em lei. O reclamante nunca jogou em Mauá, cidade do seu domicílio, mas em Porto Velho, onde era a sede do clube. Neste caso, inclusive, a empresa não é de âmbito nacional, mas um clube de Porto Velho. Não se justifica, portanto, a ação ser proposta em Mauá, lugar que o reclamante nunca trabalhou. A empresa não tem sede em Mauá.

Entender em sentido contrário é negar vigência ao art. 651 da CLT e seus parágrafos e estabelecer pelo Judiciário procedimento não previsto em lei.

Dispõe a Súmula Vinculante nº 10 do STF que "Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, art. 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte". Não foi declarada a inconstitucionalidade do art. 651 da CLT para negar-lhe vigência ou afastar a sua incidência. Não foi instaurado pelo Pleno do TST incidente de inconstitucionalidade da norma. Logo, foi violada a cláusula de reserva de plenário.

A 8ª Turma do TST já julgou que a ação não pode ser proposta no domicílio do empregado:

> RECURSO DE REVISTA. INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NO FORO DO DOMICÍLIO DO RECLAMANTE. NÃO COINCIDÊNCIA COM O LOCAL DA CONTRATAÇÃO E O DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Trata-se de reclamatória trabalhista ajuizada no foro do domicílio do reclamante, Navegantes/SC, local diverso da sua contratação, Município de Macaé/RJ, e da prestação de serviços, quais sejam diversas cidades localizadas na área da Bacia de Campos. 2. A controvérsia se refere justamente à competência territorial, isto é, à possibilidade de ajuizamento da reclamatória no foro do domicílio do reclamante, trabalhador marítimo, o qual, conforme susomencionado, não corresponde ao local da sua contratação, tampouco ao da prestação dos serviços. 3. É consabido que a competência territorial no dissídio individual proveniente da relação de trabalho é disciplinada no art. 651 da CLT, sendo determinada, em regra, pelo local da prestação dos serviços e, excepcionalmente, pelo local da contratação. 4. Por outro lado, os critérios alusivos à competência territorial têm sido

flexibilizados pela jurisprudência trabalhista, em situações excepcionais, a fim de observar o princípio do acesso ao Poder Judiciário, insculpido no art. 5º, XXXV, da CF. 5. *In casu*, o Regional entendeu ser competente para o julgamento da presente demanda o foro de Navegantes/SC, local de domicílio do reclamante, ao fundamento de que não se mostrava razoável impor-lhe o deslocamento para outro ente da federação a fim de buscar a satisfação dos direitos postulados. 6. Ora, não obstante os critérios alusivos à competência territorial possam ser flexibilizados, conforme supramencionado, na hipótese vertente não se divisa situação excepcional, tampouco dissídio individual atípico, capaz de amparar o deslocamento da competência para o domicílio do reclamante. 7. Com efeito, além de o local da prestação de serviços e o da contratação não coincidirem com o domicílio do reclamante, nem as reclamadas terem atuação em âmbito nacional, o que daria suporte para o reconhecimento da competência territorial no domicílio do reclamante, nunca houve prestação de serviços no mencionado domicílio, a rechaçar o deslocamento da competência territorial. 8. Logo, tendo em vista norma legal específica no Processo do Trabalho (CLT, art. 651, § 3º), não estando configurada hipótese que inviabilizaria o acesso do reclamante ao Poder Judiciário, acrescido ao fato de que, por ocasião da contratação, o reclamante se encontrava a trabalho no Rio de Janeiro, ou seja, na Unidade da Federação onde ocorreu a contratação, tem-se pela competência territorial do referido local, e não do domicílio do reclamante, à luz do entendimento do órgão de uniformização jurisprudencial *interna corporis* desta Corte Superior, a SDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. (8ª Turma, RR-0001791-79.2017.5.12.0056, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 13/08/2025)

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. RECURSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. COMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA EM LOCAL DIVERSO DA CONTRATAÇÃO E DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. EMPRESA QUE NÃO ATUA EM ÂMBITO NACIONAL. IMPOSSIBILIDADE DE PROPOSITURA DA AÇÃO NO DOMICÍLIO DO EMPREGADO. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Considerando a possibilidade de a decisão recorrida contrariar jurisprudência atual, iterativa e notória deste Tribunal, verifica-se a transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. COMPETÊNCIA EM RAZÃO DO

LUGAR. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA EM LOCAL DIVERSO DA CONTRATAÇÃO E DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. EMPRESA QUE NÃO ATUA EM ÂMBITO NACIONAL. IMPOSSIBILIDADE DE PROPOSITURA DA AÇÃO NO DOMICÍLIO DO EMPREGADO. DEMONSTRAÇÃO. PROVIMENTO. O art. 651, *caput*, da CLT, estabelece que a competência em razão do lugar será determinada pela localidade em que o empregado presta serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro. Por sua vez, o § 3º do mesmo dispositivo faculta ao empregado optar entre apresentar a reclamação trabalhista no foro da celebração do contrato ou no local da prestação de serviços, nas situações em que o empregador realiza atividades fora do lugar do contrato de trabalho. Com o propósito de dar maior efetividade ao princípio do amplo acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal), esta Corte Superior ampliou a excepcionalidade prevista no art. 651, § 3º, da CLT, passando a adotar entendimento de que a reclamação trabalhista poderá ser ajuizada no domicílio do autor, nos casos em que a empresa tiver atuação nacional e ao menos a arregimentação ou a contratação se efetivar em localidade diversa da que laborou o empregado. Precedentes. Do referido entendimento jurisprudencial, é possível inferir que, se de um lado este Tribunal Superior buscou prestigiar o direito de ação do empregado, dando-lhe amplo acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal), de outro procurou proteger o direito de defesa e, por conseguinte, do devido processo legal do empregador (art. 5º, LIV e LV, da Constituição Federal), não permitindo que a escolha do domicílio como foro para o ajuizamento da ação trabalhista ficasse apenas a critério do autor. Daí a restrição da aplicação da excepcionalidade para as empresas com atuação nacional, as quais, por certo, terão maior capacidade para exercer o seu direito de defesa nas demandas propostas em seu desfavor em diferentes cidades do território nacional. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a sentença que declarou a competência do foro do domicílio do autor (Vara do Trabalho de Valença – PI), por entender que o ajuizamento da reclamação trabalhista no local da prestação de serviços implicaria em medida injusta e desproporcional, com violação direta do princípio constitucional de amplo acesso à Justiça da parte hipossuficiente. Ora, ao reconhecer a competência do domicílio do reclamante e não do lugar da prestação dos serviços ou da contratação, a Corte Regional aplicou erroneamente a

> garantia de acesso à Justiça, criando exceção à regra de competência territorial não prevista no art. 651 da CLT. Com isso, acabou por favorecer o empregado, em detrimento do empregador, o qual, por não se ter notícia de que atue em âmbito nacional, possivelmente encontrará dificuldade para exercer o seu direito de defesa. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR-303-43.2020.5.22.0109, 8ª Turma, Relator Desembargador Convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 09/09/2024)

Foram feitas duas perguntas para o Tema 215 em discussão, as quais passa-se a responder:

a) O foro competente para o ajuizamento da ação trabalhista pode ser determinado pelo domicílio do empregado, ainda que o empregador não atue em âmbito nacional? Não, por falta de previsão legal no art. 651 da CLT e seus parágrafos.

b) Caso se reconheça a necessidade de atuação do empregador em âmbito nacional, é imprescindível, concomitantemente, que a contratação ou arregimentação coincida com o local do domicílio do empregado? Pode não ocorrer.

Por maioria, no julgamento do incidente repetitivo, foi; porém, estabelecida a seguinte tese:

> A regra geral de competência territorial prevista no art. 651 da CLT excepcionalmente pode ser conformada aos princípios constitucionais do acesso à Justiça e da ampla defesa para admitir o ajuizamento da reclamação trabalhista no foro do domicílio do trabalhador, independentemente do porte e do âmbito de atuação da parte reclamada, sempre que o ajuizamento da ação em outro local inviabilizar ou tornar desproporcionalmente oneroso o seu acesso à Justiça, devendo-se, entretanto, restar assegurado, em qualquer hipótese, o exercício do direito de defesa da parte contrária, ainda que por meio eletrônico.
>
> A excepcionalidade depende de fundamentação específica, na decisão que a reconhecer, quanto a circunstâncias concretas do caso – tais como incapacidade ou limitação de locomoção decorrente de acidente ou doença ocupacional; situação de vulnerabilidade agravada, inclusive a decorrente de migração laboral de trabalhador rural; distância que, à vista das condições pessoais do trabalhador, torne o deslocamento desproporcionalmente oneroso, não bastando, para tanto, a mera hipossuficiência econômica presumida da parte reclamante, nem, isoladamente, a existência de

distância entre o domicílio e o foro definido pelo art. 651 da CLT. (TST, Pleno, Rel. Min. Lélio Bentes)

3 Conclusão

Por disciplina judiciária, será cumprido o que foi estabelecido pelo Pleno do TST. Entretanto, o meu entendimento continua sendo no sentido de que não há previsão no art. 651 da CLT para estabelecer que o empregado pode propor ação no seu domicílio se a empresa tem atuação nacional.

Referências

DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil*. Salvador: JusPodivm, 2008. v. 1.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 48. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2026. p. 130.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen; ALMEIDA, F. P. L. Precedentes vinculantes na Justiça do Trabalho. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026.

PINHEIRO, Guilherme Cesar. Fundamentos teóricos e aspectos técnicos do direito à ampla defesa. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, ano 59, n. 233, p. 99-115 jan./mar. 2022. p. 104-105.

Como citar este texto:
MARTINS, Sergio Pinto. Competência em razão do lugar e empresa de âmbito nacional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 2, p. 34-43, abr./jun. 2026.

A CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT SOBRE TRABALHO DECENTE NA ECONOMIA DE PLATAFORMAS: PRIMEIRAS REFLEXÕES SOBRE O NOVO MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

ILO CONVENTION NO. 193 ON DECENT WORK IN THE PLATFORM ECONOMY: INITIAL REFLECTIONS ON THE NEW INTERNATIONAL RULE

Priscila Lauande Rodrigues[1]

RESUMO: A adoção da Convenção nº 193 da Organização Internacional do Trabalho, em junho de 2026, constitui o primeiro instrumento normativo internacional dedicado especificamente à economia de plataformas digitais. Traduz-se em um marco que busca responder às mudanças ocorridas nas relações de trabalho por meio do gerenciamento algorítmico, fenômeno que a doutrina trabalhista vem descrevendo há mais de uma década quanto à automação das funções de monitoramento, vigilância, avaliação de desempenho e tomada de decisões antes exercidas diretamente pelo empregador. O presente artigo tem por objetivo investigar em que medida os direitos e garantias consagrados pela Convenção correspondem às reivindicações doutrinárias formuladas em torno desse fenômeno central, sistematizadas em nove eixos de análise. O exame da arquitetura normativa da Convenção é pontualmente cotejado com a Diretiva (UE) 2024/2831. Adota-se metodologia dogmático-jurídica, de natureza crítico-analítica.

PALAVRAS-CHAVE: gerenciamento algorítmico; economia de plataformas; Convenção nº 193 da OIT; direito comparado do trabalho.

ABSTRACT: The adoption of International Labor Organization Convention No. 193 in June 2026 marks the first international regulatory instrument specifically dedicated to the digital platform economy. It represents a milestone that seeks to address the changes that have occurred in labor relations through algorithmic management – a phenomenon that labor law scholars have been describing for over a decade in terms of the automation of monitoring, surveillance, performance evaluation, and decision-making functions previously carried out directly by the employer. This paper aims to investigate the extent to which the rights and guarantees enshrined in the Convention correspond to the doctrinal arguments formulated around this central phenomenon, systematized into nine areas of analysis. The examination of the Convention is selectively compared with Directive (EU) 2024/2831. A dogmatic-legal methodology of a critical-analytical nature is adopted.

---

1 *Professora do mestrado e doutorado do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF); doutora em Autonomia Privada, Empresa, Trabalho e Proteção de Direitos na Perspectiva Europeia e Internacional pela Università di Roma La Sapienza, com dupla titulação pela Universidade de São Paulo (USP); mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal (UDF); Cultrice della Materia Diritto del Lavoro na Università Europea di Roma; membro do Núcleo de Pesquisa "O Trabalho além do Direito do Trabalho" da USP; advogada e consultora jurídica. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8302076444756798. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2842-4994. E-mail: prillauande@gmail.com.*

KEYWORDS: algorithmic management; platform economy; ILO Convention No. 193; comparative labour law.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O gerenciamento algorítmico como característica central da economia de plataformas; 3 Principais desafios regulatórios do gerenciamento algorítmico; 4 A Convenção nº 193 da OIT: arquitetura normativa e alcance protetivo; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A adoção, em 12 de junho de 2026, da Convenção nº 193 sobre o Trabalho Decente na Economia de Plataformas pela 114ª Conferência Internacional do Trabalho inaugura uma nova fase na construção de um quadro normativo internacional para o trabalho mediado por plataformas digitais. O instrumento responde a transformações estruturais que a economia de plataformas impôs às relações de trabalho na última década e, em particular, ao fenômeno do gerenciamento algorítmico, característica central da economia de plataforma, que se utiliza de sistemas de tomada de decisões automatizadas ou semiautomatizadas, aprendizado de máquina e outras tecnologias baseadas em dados, dependente substancialmente do processamento de dados detalhados dos trabalhadores e de metadados.

O debate jurídico travado nos últimos dez anos em torno da denominada uberização do trabalho concentrou-se, predominantemente, na questão da qualificação da relação jurídica, ou seja, a dicotomia entre empregado e trabalhador autônomo. Embora essa discussão preserve sua relevância, porquanto da correta classificação decorrem consequências determinantes quanto ao regime de proteção aplicável, ela não esgota o conjunto de implicações que o gerenciamento algorítmico suscita. O trabalhador submetido a esse modelo de gestão é confrontado com uma forma de poder diretivo qualitativamente distinta das formas tradicionais, na medida em que é mais abrangente na coleta de dados, mais intensa no monitoramento, mais opaca nos critérios decisórios e, consequentemente, mais difícil de contestar por vias convencionais. Os algoritmos passam a assumir funções de direção, avaliação e disciplina, distribuindo tarefas, atribuindo pontuações, definindo remuneração, suspendendo contas e influenciando ou determinando decisões sobre o trabalho de forma automatizada ou semiautomatizada, sem que os parâmetros que as fundamentam sejam acessíveis ao trabalhador exposto.

Desse contexto emerge um conjunto de direitos cuja tutela o debate jurídico trabalhista vinha reivindicando de forma ainda não sistematizada em instrumento internacional vinculante: o direito à explicação das decisões algorítmicas; a transparência sobre os critérios e parâmetros utilizados pelos sistemas de gestão; a proteção de dados pessoais e da privacidade no ambiente de trabalho digitalizado; a autodeterminação digital do trabalhador em relação aos dados que produz no exercício de sua atividade; a portabilidade do histó-

rico profissional; e a exigência de supervisão humana nas decisões de maior impacto sobre as condições de trabalho. A própria Organização Internacional do Trabalho, em relatório preparatório à discussão normativa, reconheceu que as normas internacionais do trabalho então vigentes não tratavam especificamente da utilização de algoritmos na organização do trabalho, lacuna que, somada à ausência de regulação internacional abrangente sobre dados pessoais dos trabalhadores, forneceu o diagnóstico institucional que fundamentou a elaboração do novo instrumento.

É esse acúmulo doutrinário e institucional, e não apenas a controvérsia em torno da qualificação contratual, que fornece o parâmetro adequado para avaliar o que a Convenção nº 193 efetivamente consagrou.

O quadro normativo comparado que precede a Convenção evidencia tentativas parciais de resposta a esse mesmo fenômeno. A Diretiva (UE) 2024/2831 introduz presunção legal de vínculo empregatício e garantias de transparência algorítmica para o trabalho em plataformas; iniciativas nacionais, como o Decreto Trasparenza italiano, avançaram, ainda que de forma isolada, no reconhecimento do direito à explicação algorítmica; e o Regulamento (UE) 2024/1689 (AI Act) impôs obrigações relevantes quanto a sistemas de inteligência artificial de alto risco utilizados em decisões sobre recursos humanos, embora como instrumento de regulação de mercado, não de tutela laboral específica.

A Convenção nº 193 sucede essas experiências como primeiro instrumento de alcance internacional dedicado ao tema, o que legitima a pergunta que orienta este artigo: em que medida os direitos e garantias por ela consagrados correspondem às reivindicações doutrinárias formuladas em torno do gerenciamento algorítmico enquanto núcleo do problema regulatório da economia de plataformas?

Para respondê-la, o artigo reconstrói inicialmente o fenômeno do gerenciamento algorítmico como núcleo do problema regulatório, isolando, em nove eixos, as reivindicações doutrinárias que precederam a Convenção. Em seguida, examina a arquitetura normativa do instrumento, seu processo de elaboração e natureza vinculante, suas definições centrais e o regime que estabelece para a gestão algorítmica e os demais direitos consagrados, cotejando-a, pontualmente, com a Diretiva (UE) 2024/2831. Por fim, apresenta um balanço sobre a correspondência entre o texto convencional e as reivindicações doutrinárias mapeadas.

2 O gerenciamento algorítmico como característica central da economia de plataformas

O termo *algorithmic management* (gerenciamento algorítmico) foi introduzido na literatura acadêmica por Lee *et al.* (2015), a partir de pesquisa

empírica sobre o funcionamento das plataformas Uber e Lyft. Os autores identificaram que os algoritmos não desempenhavam, naquele contexto, uma função meramente instrumental de otimização logística, mas constituíam a própria inovação organizacional que viabilizava o modelo de negócio. O gerenciamento algorítmico foi por eles definido como o conjunto de algoritmos de *software* que assumem funções gerenciais e os dispositivos institucionais adjacentes que lhes dão suporte na prática, de modo que a atribuição, a otimização e a avaliação do trabalho se realizem por meio de sistemas automatizados (Lee *et al.*, 2015, p. 7, tradução nossa).

A definição inaugural, embora precisa no que descreve, é restrita ao contexto das plataformas de trabalho sob demanda. A literatura subsequente ampliou progressivamente o conceito. Uma segunda perspectiva, de orientação organizacional, compreende o gerenciamento algorítmico como a reformulação, por meio de sistemas computacionais, das três funções gerenciais clássicas: a direção – determinação do que deve ser feito, em que sequência e em que prazo; a avaliação – revisão das atividades realizadas para fins de correção e controle; e a disciplina – atribuição de recompensas e sanções destinadas a obter cooperação e conformidade (Adams-Prassl, 2019). É nesse eixo que se situa o conceito de subordinação algorítmica, na medida em que a função diretiva do empregador é exercida não por pessoa humana, mas por sistema computacional que processa dados em tempo real, emite ordens, avalia resultados e aplica consequências de modo automatizado ou semiautomatizado, sem que o trabalhador afetado tenha necessariamente acesso aos critérios que orientam essas operações.

Uma terceira definição, de caráter mais abrangente e operacionalmente útil para fins de análise jurídica, descreve o gerenciamento algorítmico como um conjunto diversificado de ferramentas e técnicas tecnológicas para gerenciar remotamente as forças de trabalho, contando com a coleta de dados e a vigilância dos trabalhadores para permitir a tomada de decisões automatizadas ou semiautomatizadas (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 1, tradução nossa). Essa formulação é relevante porque desloca o foco do *locus* – a plataforma – para a função – o controle algorítmico do trabalho.

A clareza conceitual exige, ademais, que se distingam dois componentes constitutivos do fenômeno que frequentemente se confundem no debate jurídico. O primeiro é o algoritmo: em sentido técnico, um conjunto finito de regras predefinidas para a resolução de um problema determinado, cujas formas elementares remontam aos sistemas tayloristas de mensuração do trabalho. O que distingue a dimensão contemporânea do fenômeno não é a existência do algoritmo em si, mas a conjunção de três fatores que lhe conferiram escala sem precedentes: a explosão da capacidade computacional, a disponibilidade massiva de dados sobre trabalhadores e o desenvolvimento de técnicas de aprendizado de máquina que permitem ao sistema ajustar seus próprios parâmetros. Importa

sublinhar, contudo, que algoritmo e inteligência artificial não são conceitos coextensivos: muitos sistemas de gerenciamento algorítmico operam com regras codificadas e bases de dados estruturadas, sem qualquer componente de aprendizado de máquina.

O segundo componente é o gerenciamento. Seguindo a tradição clássica consolidada por Henri Fayol, as funções gerenciais abrangem o planejamento, a organização, o comando, a coordenação e o controle. O gerenciamento algorítmico opera sobre esse conjunto de forma seletiva: as funções passíveis de codificação numérica (atribuição de tarefas, monitoramento de desempenho, avaliação de produtividade, aplicação de sanções) são progressivamente assumidas por sistemas automatizados. Essa automatização, contudo, não elide a responsabilidade do empregador pelas decisões que o sistema produz, pois são humanas as escolhas que definem seus objetivos, critérios e limites.

Por fim, Jarrahi *et al*. (2021) descrevem o gerenciamento algorítmico como um processo sociotécnico, eis que não se define pela tecnologia isoladamente considerada, mas pela articulação entre a dimensão técnica – os sistemas adotados e suas capacidades – e a dimensão organizacional, quanto às formas de uso, os objetivos perseguidos e o contexto institucional em que opera. Essa perspectiva é especialmente pertinente, pois impede que o algoritmo seja tratado como variável exógena, neutra ou inevitável. É uma escolha do empregador, que define seus parâmetros, seleciona os dados que o alimentam e responde pelos efeitos que produz sobre os trabalhadores.

Contudo, ainda que sua utilização se dê preponderantemente no ambiente das plataformas de trabalho sob demanda, inclusive em setores como armazéns e centros de distribuição, como demonstra o estudo de Delfanti (2021) sobre a Amazon, sua disseminação progressiva vai além, para setores tradicionais da economia.

A convergência entre a literatura acadêmica sobre gerenciamento algorítmico e o diagnóstico institucional produzido pela própria Organização Internacional do Trabalho permite identificar, com razoável precisão, o conjunto de reivindicações que precederam a elaboração da Convenção nº 193, sistematizadas na seção seguinte. Essa convergência encontra expressão direta no diagnóstico apresentado pelo Bureau Internacional do Trabalho no relatório preparatório à discussão normativa que culminou na Convenção nº 193. O relatório reconheceu expressamente que as normas internacionais do trabalho então vigentes não tratavam especificamente da utilização de algoritmos na organização do trabalho (OIT, 2024, p. 32), lacuna à qual se somava a ausência de regulação internacional abrangente sobre a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, tema disciplinado, até então, apenas por um código de conduta não vinculativo de 1996 (OIT, 2024, p. 32-33). A partir desse diagnóstico, o

Bureau recomendou que o novo instrumento oferecesse um quadro claro para enfrentar os desafios relacionados à utilização de algoritmos para organizar, supervisionar ou avaliar o trabalho em plataformas, abordando ainda a suspensão e a cessação de contas e a proteção de dados pessoais dos trabalhadores (OIT, 2024, p. 116).

3 Principais desafios regulatórios do gerenciamento algorítmico

A incorporação do gerenciamento algorítmico no ambiente de trabalho produziu um conjunto identificável de riscos e violações a direitos que a doutrina especializada vem sistematizando ao longo da última década, antecedendo, e em larga medida moldando, a agenda normativa que culminaria na Convenção nº 193 da OIT.

O primeiro eixo é a vigilância e o controle comportamental do trabalhador, mesmo em contextos formalmente classificados como flexíveis ou voluntários. Diferentemente das formas tradicionais de supervisão, mediadas por avaliação humana e pela presença física, os modelos digitais introduzem mecanismos de monitoramento contínuo, distribuído e muitas vezes imperceptível, capazes de registrar, quantificar e avaliar a atividade humana em tempo real. Sistemas algorítmicos não se limitam, contudo, a registrar o desempenho, mas influenciam ativamente o comportamento dos trabalhadores por meio de mecanismos de indução comportamental. O caso mais documentado é o do *surge pricing* da Uber, no qual o sistema sinaliza tarifas mais altas em determinadas áreas para induzir motoristas a se deslocarem para lá, coordenando o comportamento de uma força de trabalho dispersa em função dos interesses da plataforma, sem qualquer comando direto (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 5-6). A esse mecanismo somam-se práticas de gamificação e o que os autores denominam "alavancas psicológicas", que se traduzem em notificações enviadas ao trabalhador no momento em que tenta se desconectar da plataforma, informando o quanto ainda poderia ganhar caso permanecesse ativo, com o efeito de desestimular a pausa (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 6). O relatório preparatório da OIT confirma esse diagnóstico em perspectiva mais ampla, ao registrar que os algoritmos são utilizados para atribuir e adjudicar tarefas, definir horários, calcular remunerações, implementar sistemas de classificação e, em última análise, determinar a continuidade da prestação de serviços, com geolocalização, mediação do tempo de distribuição e monitoramento da disponibilidade como práticas comuns em plataformas baseadas em localização (OIT, 2024, p. 20-21).

O segundo eixo é a transparência dos sistemas algorítmicos, entendida como o direito de conhecer previamente os critérios e parâmetros que orientam a atribuição de tarefas, o cálculo da remuneração e as decisões de suspensão ou desativação. A Diretiva (UE) 2024/2831 buscou assegurar esse direito ao

exigir que plataformas informassem os trabalhadores sobre o uso de sistemas automatizados de monitoramento e de tomada de decisão, incluindo as categorias de decisões, os parâmetros considerados e os fundamentos dessas decisões (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 4). A opacidade, contudo, permanece um obstáculo estrutural, na medida em que a assimetria de poder gerada pelo desconhecimento do funcionamento desses sistemas dificulta sua contestação pelo trabalhador afetado, que frequentemente sequer sabe que está sendo monitorado ou desconhece os critérios utilizados para sua avaliação.

O terceiro eixo é o direito à explicação e à supervisão humana significativa, analiticamente distinto da transparência por referir-se não aos critérios gerais do sistema, mas à justificativa de uma decisão específica já tomada. A doutrina propõe que decisões automatizadas sejam presumidas como integralmente automatizadas, salvo demonstração, pela plataforma, de intervenção humana significativa, o que impediria que as empresas alegassem falsamente intervenção humana em decisões que, na prática, são geradas exclusivamente pelo algoritmo, como evidenciado no caso Uber Drivers v. Uber B.V., julgado pelo Tribunal de Apelação de Amsterdã sobre acesso a dados e transparência de decisões automatizadas (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 5-6). Decorre dessa lógica a proposta de que decisões que resultem na desativação de contas, as quais equivalem, na prática, a uma forma de demissão, nunca deveriam ser tomadas de forma automatizada. Acrescente-se ainda que o direito de revisão deveria assegurar ao trabalhador a possibilidade de se fazer acompanhar ou representar por sindicato no procedimento de revisão humana (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 6).

O quarto eixo é a proteção de dados pessoais, privacidade e portabilidade. O relatório da OIT constatou que nenhuma norma internacional do trabalho regula de forma integral a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, sendo o único instrumento próximo um código de conduta de 1996, desprovido de força vinculante e que não trata especificamente da portabilidade de dados (OIT, 2024, p. 32-33). A portabilidade constitui reivindicação autônoma relevante à mobilidade do trabalhador entre plataformas, na medida em que seu histórico profissional, incluindo classificações e avaliações acumuladas, pode facilitar ou, na ausência desse direito, obstruir essa mobilidade (OIT, 2024, p. 80). Levantamento comparado da própria OIT identificou iniciativas nacionais nesse sentido, como no Chile, em que os dados do trabalhador são declarados "estritamente confidenciais", utilizáveis apenas no contexto dos serviços da própria plataforma; na Croácia e em Malta, veda-se expressamente o tratamento de dados relativos a conversas pessoais, estado emocional ou de saúde do trabalhador, bem como a coleta de dados fora do período de trabalho; na Grécia, exige-se que o contrato entre plataforma e trabalhador especifique as medidas de proteção de dados adotadas (OIT, 2024, p. 81). Em sentido convergente, a

doutrina europeia propõe que direitos já assegurados pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados, tais como acesso, retificação, apagamento, restrição do tratamento e portabilidade (artigos 15 a 18 e 20), sejam mais explicitamente reforçados no âmbito da regulação específica de plataformas, e que a vedação ao tratamento de dados não estritamente necessários à execução do contrato seja estendida a categorias sensíveis como filiação sindical e opinião política (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 3-4).

O quinto eixo refere-se a viés e discriminação algorítmica. Na economia de plataformas, o mecanismo mais documentado é a discriminação veiculada por sistemas de avaliação alimentados por dados de clientes, por exemplo, pontuações e classificações atribuídas por usuários, que muitas vezes refletem preconceitos dos próprios avaliadores quanto a gênero, raça ou sotaque. Esses dados são incorporados pelo algoritmo como métrica objetiva de desempenho, influenciando a distribuição de tarefas, a remuneração e a permanência do trabalhador na plataforma, sem que esta responda diretamente pelos vieses assim introduzidos. A doutrina identifica ao menos seis mecanismos pelos quais sistemas de mineração de dados podem produzir resultados discriminatórios, ainda que sem intenção deliberada: a definição da variável-alvo e dos rótulos de classe que orientam o que o sistema deve prever; a rotulagem dos dados de treinamento, que pode reproduzir preconceitos presentes em decisões humanas anteriores; a coleta de dados de treinamento a partir de amostras não representativas; a seleção de atributos observados pelo sistema; o uso de variáveis aparentemente neutras que funcionam como *proxies* de características protegidas, como código postal em relação à origem racial; e, por fim, o uso propositalmente discriminatório do próprio sistema (Barocas; Selbst, 2016). Tais riscos adquirem contornos específicos na economia de plataformas. A partir de estudo etnográfico sobre a organização de trabalhadores sob demanda, a professora Dubal identificou o fenômeno da discriminação salarial algorítmica, em que a coleta onipresente de dados granulares sobre o trabalhador permite às plataformas produzir remuneração horária imprevisível, variável e individualizada, combinando ciência de dados e psicologia comportamental em técnicas de controle e remuneração que operam de forma mais gravosa sobre forças de trabalho altamente racializadas, por vezes resultando em salários inferiores ao mínimo legal (Dubal, 2023). A opacidade desses sistemas dificulta a própria identificação da discriminação, na medida em que a doutrina antidiscriminatória tradicionalmente exige a demonstração de efeito desproporcional sobre grupo protegido, e como o trabalhador frequentemente não tem acesso aos critérios do sistema que o avaliou, a discriminação algorítmica pode permanecer estruturalmente invisível ao próprio trabalhador.

O sexto eixo é o da saúde e segurança psicossocial dos trabalhadores submetidos ao gerenciamento algorítmico. Duas ordens de evidência sustentam

sua autonomia como categoria de risco. Em primeiro lugar, estudos sobre trabalho doméstico mediado por plataformas revelam que trabalhadoras deixam de reportar assédio sexual por receio de receberem avaliação negativa do cliente, evidenciando como sistemas de *rating* podem pressionar o trabalhador a renunciar à própria segurança em favor da manutenção de sua reputação algorítmica (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 9). Em segundo lugar, pesquisa do European Trade Union Institute identificou que trabalhadores de plataforma enfrentam riscos psicossociais associados a três dimensões, quais sejam isolamento social e físico; transitoriedade do trabalho e ausência de fronteiras de carreira; e o próprio gerenciamento algorítmico combinado à vigilância digital. É necessário um mecanismo de prevenção, avaliação ou mitigação desses riscos, bem como a adoção de medidas sancionatórias para o descumprimento da vedação (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 5).

O sétimo eixo diz respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva como resposta institucional à assimetria de poder criada pelo gerenciamento algorítmico. Diante de características estruturais do mercado de trabalho de plataformas, a doutrina defende a organização coletiva como estratégia mais robusta do que códigos de ética ou auditorias voluntárias, desprovidos de força vinculante, propondo que os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores sobre os próprios dados constituam pré-requisito para a autodeterminação digital e para a superação dessa assimetria (Aloisi, 2022; Colclough, 2021). Essa orientação já encontra expressão normativa concreta. Na Espanha, a denominada Lei Ryder assegurou aos representantes dos trabalhadores o direito de serem informados sobre os parâmetros e métricas que orientam decisões algorítmicas com impacto nas condições de trabalho, e a Diretiva (UE) 2024/2831 impôs às plataformas obrigações de informação e consulta aos representantes sobre sistemas automatizados de monitoramento e decisão, prevendo ainda a possibilidade de assistência técnica por especialista escolhido pelos próprios trabalhadores (art. 9). Argumenta-se que o dano causado pelo gerenciamento algorítmico decorre, em boa medida, da forma como esses sistemas classificam e estigmatizam grupos de trabalhadores, o qual exige resposta em nível coletivo, sob pena de deixar o trabalhador isolado diante da assimetria informacional estrutural que o opõe à plataforma (De Stefano, 2018).

O oitavo e último eixo é o da responsabilização (*accountability*), que funciona como fechamento transversal aos demais. A retórica do gerenciamento algorítmico permite às plataformas afastar-se dos efeitos de decisões que, embora automatizadas, resultam de escolhas humanas sobre parâmetros e critérios (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 13-14). A supervisão desses sistemas por autoridades competentes é, ela própria, fonte de disputa institucional. Nesse sentido, a doutrina aponta o risco de sobreposição de competências entre autoridades de proteção de dados e autoridades trabalhistas, questionando

se as primeiras, cuja *expertise* é a privacidade, não o direito do trabalho, têm capacidade efetiva para supervisionar obrigações de natureza laboral (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 6).

O nono e último eixo diz respeito à classificação jurídica da relação de trabalho. Como já observado na introdução, essa foi, por mais de uma década, a dimensão dominante do debate sobre a economia de plataformas e, a despeito de não esgotar as implicações do gerenciamento algorítmico, permanece central o bastante para não poder ser omitida de qualquer parâmetro de aferição minimamente completo. A dificuldade doutrinária reside em que os testes tradicionais de subordinação, construídos para relações mediadas por supervisão humana direta, nem sempre capturam adequadamente formas de controle exercidas por sistemas algorítmicos. Nesse sentido, o princípio da primazia dos fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração sobre a forma contratual adotada pelas partes, consagrado na Recomendação nº 198 da OIT, de 2006, é o fio condutor que tece esse debate, concentrando-se no exame fático da prestação de serviços, ainda que contratualmente a nomenclatura seja outra.

No que diz respeito ao vínculo de emprego, no contexto brasileiro, levantamento conduzido pela Clínica de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná, com 492 respondentes vinculados a plataformas digitais, identificou que o controle sobre o trabalho é exercido por meio da combinação de avaliação de clientes, geolocalização, frequência e tempo de conexão, com intensidade e efeitos distintos conforme a modalidade da plataforma.

Quanto aos trabalhadores de plataformas *location-based* (transporte e entrega), 50,88% relataram sentir muito medo de exclusão ou bloqueio, contra 19,92% dos trabalhadores de plataformas *web-based* (Machado; Zanoni, 2022). A pesquisa revelou ainda que a maioria dos trabalhadores prefere manter a condição de autônomo, sobretudo entre os vinculados a plataformas *web-based* (63,53%), mas, quando questionados especificamente sobre quais direitos deveriam ser garantidos no trabalho em plataformas, a ampla maioria manifestou interesse em ao menos um direito típico da relação formal de emprego, como renda mínima, seguro, aposentadoria ou registro em carteira de trabalho, com apenas 1,7% das respostas indicando desinteresse por qualquer desses direitos (Machado; Zanoni, 2022). Esse dado empírico é revelador para a classificação jurídica especificamente porque documenta uma ambivalência que a subsunção formal do trabalhador a uma única categoria contratual dificilmente capta: a resistência à formalização plena não decorre de desinteresse pela proteção social, mas da percepção, ainda que imprecisa, de incompatibilidade entre os direitos do regime celetista e a flexibilidade de horários que os próprios trabalhadores valorizam nessas ocupações (Machado; Zanoni, 2022), o que reforça, do ponto de vista empírico, a opção doutrinária e normativa por critérios funcionais e fáticos de classificação, em vez de categorias binárias rígidas.

4 A Convenção nº 193 da OIT: arquitetura normativa e alcance protetivo

A aprovação da Convenção nº 193, por 406 votos favoráveis, 8 contrários e 36 abstenções, ao final da 114ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, representa expressivo esforço diplomático e técnico. Conciliar, em torno de um único texto, tradições jurídicas distintas, modelos de negócio heterogêneos e níveis desiguais de desenvolvimento da economia de plataformas entre os 187 Estados-membros da OIT não é tarefa trivial, e a margem de consenso alcançada, rara em temas de tamanha complexidade técnica e sensibilidade econômica, é, em si, um dado relevante para o balanço que aqui se faz.

A Convenção parte de uma técnica principiológica, estabelecendo conceitos, um piso de proteções e deveres gerais, remetendo aos Estados-membros a escolha dos instrumentos de implementação. Através de leis, regulamentos, acordos coletivos, decisões judiciais, ou qualquer outra forma consistente com a prática nacional (art. 24, 1), os Estados-membros irão incorporar seu conteúdo. Essa opção reforça a principal característica dessa Organização especializada da ONU, o diálogo tripartite entre governos, empregadores e trabalhadores, consagrando a autonomia de cada Estado-membro para adaptar o piso normativo às suas circunstâncias.

Com efeito, para que seja juridicamente vinculante, os Estados devem ratificá-la, entrando em vigor doze meses após o registro das duas primeiras ratificações (art. 27). Antes disso, funciona como relevante parâmetro de orientação de política pública, o qual já foi reconhecido no Brasil, em que o Supremo Tribunal Federal considerou a Convenção como fato jurídico superveniente relevante para o julgamento do Tema 1.291, sobre a qualificação da relação de trabalho entre motoristas de aplicativo e empresas de plataforma.

Do ponto de vista conceitual, a Convenção define "plataforma digital de trabalho" como pessoa jurídica ou, quando cabível segundo o direito nacional, pessoa física que, por meio de tecnologias digitais e mediante sistemas automatizados de tomada de decisão, organiza e/ou facilita a prestação remunerada de serviços solicitados por terceiros, independentemente de o trabalho ser executado *online* ou em local geográfico específico (art. 1, a). É significativo que a própria definição de plataforma incorpore, como elemento constitutivo, o uso de sistemas automatizados de decisão. Essa escolha confirma, no plano normativo, a centralidade do gerenciamento algorítmico como núcleo do fenômeno que a seção anterior identificou a partir da doutrina.

O "Trabalhador de plataforma digital", por sua vez, é definido como pessoa empregada ou contratada para prestar serviço organizado ou facilitado por uma plataforma, mediante remuneração ou pagamento, independentemente de sua classificação quanto ao estatuto de emprego (art. 1, b). Isso explica

por que a Convenção consegue assegurar direitos a trabalhadores autônomos e empregados sob o mesmo instrumento, sem obrigar os Estados a resolver previamente a controvérsia sobre a natureza jurídica do vínculo.

A Convenção reconhece ainda a figura do "intermediário", pessoa física ou jurídica que disponibiliza o trabalho por meio de relação contratual com a plataforma e com o trabalhador, ou como parte de cadeia de subcontratação (art. 1, c), previsão relevante para estruturas de terceirização frequentemente utilizadas para diluir responsabilidades na cadeia de prestação de serviços.

Quanto à classificação da relação de trabalho propriamente dita, a Convenção não impõe um modelo específico, mas exige que os Estados-membros tomem medidas para assegurar sua correta determinação, guiada principalmente pelos fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração do trabalhador, considerando as especificidades do trabalho por plataformas digitais (art. 9). Essa disposição consagra o princípio da primazia da realidade, em sintonia com a Recomendação nº 198 da OIT, de 2006, e com a jurisprudência trabalhista brasileira historicamente construída sobre essa mesma diretriz.

No campo dos princípios fundamentais, a Convenção vincula expressamente a economia de plataformas ao núcleo normativo já consolidado da OIT, em vez de criar regime isolado. Os Estados-membros devem respeitar, promover e realizar, na economia de plataformas, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a eliminação do trabalho forçado, a abolição do trabalho infantil, a eliminação da discriminação e um ambiente de trabalho seguro e saudável (art. 3), ancorando o instrumento na Declaração de 1998 da própria Organização. Essa escolha demonstra que a liberdade sindical e a negociação coletiva, identificadas pela doutrina como resposta estrutural à assimetria de poder do gerenciamento algorítmico, se tornam obrigação expressa dos Estados-membros signatários.

No campo da tutela protetiva, a Convenção inova ao fazer menção à proteção de migrantes e refugiados contra abusos no recrutamento e no engajamento como trabalhadores de plataforma (art. 20), reconhecendo a composição frequentemente migrante dessa força de trabalho; e à proteção contra violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo expressamente aqueles perpetrados *online* ou por terceiros como clientes e consumidores (art. 6). Trata-se de uma resposta normativa ao que a doutrina já havia identificado, por exemplo, quanto ao risco de trabalhadoras deixarem de reportar assédio por temor de avaliação negativa do cliente, considerando que parte da avaliação vem dos próprios dados fornecidos pelos clientes.

No campo da saúde ocupacional em sentido mais amplo, a Convenção impõe a adoção de medidas de prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e quaisquer outros danos à saúde (art. 4), com repartição de responsabilidades

entre autoridades públicas, plataformas e trabalhadores conforme sua natureza complementar, e assegura ao trabalhador o direito de se afastar de situação de perigo iminente e grave sem sofrer consequências indevidas (art. 5).

O acesso à seguridade social, por sua vez, é assegurado em termos não menos favoráveis do que os aplicáveis a outros trabalhadores da mesma classificação (art. 12), mas garante proteção previdenciária mínima independentemente do reconhecimento do vínculo empregatício, na medida em que a própria Convenção se aplica a todos os trabalhadores de plataforma, estejam ou não em relação de emprego (art. 2, 1, b).

No plano da remuneração, a Convenção assegura que trabalhadores em relação de emprego recebam valor nunca inferior ao salário mínimo legal ou negociado aplicável, excluídas gorjetas e gratificações (art. 10, 2, a), além de compensação por despesas incorridas na execução do trabalho (art. 10, 2, b), determinando ainda que os Estados-membros considerem estender essa mesma proteção a trabalhadores que não estejam em relação de emprego (art. 10, 3).

Em matéria de condições de emprego, a Convenção assegura aos trabalhadores de plataforma o direito de receber, de acordo com a legislação e a prática nacionais, informação tempestiva, verificável e facilmente compreensível sobre os termos e condições de seu emprego ou engajamento (art. 18), e estabelece que essas condições sejam preferencialmente regidas pela legislação do país onde o trabalho é executado, ressalvada disposição diversa em normas nacionais, instrumentos internacionais ou acordos bilaterais ou multilaterais (art. 19), o que se revela particularmente relevante para o caráter frequentemente transnacional da prestação de serviços por plataformas digitais. Essa exigência de transparência sobre as condições de trabalho encontra precedente relevante no direito italiano, em que o Decreto Trasparenza (D. Lgs. nº 104/2022) foi pioneiro ao estender esse tipo de exigência informacional ao conjunto dos trabalhadores, e não apenas àqueles vinculados a plataformas digitais.

Particularmente ao gerenciamento algorítmico, o núcleo normativo que mais diretamente dialoga com os eixos 1 a 3 e 8 examinados na seção anterior, encontra-se disciplinado nos artigos 13 a 15 da Convenção. O artigo 13 impõe às plataformas o dever de informar os trabalhadores, antes do início do emprego ou engajamento, bem como seus representantes e organizações representativas, sobre o uso de sistemas automatizados baseados em algoritmos ou métodos similares para monitorar, avaliar o trabalho ou gerar decisões a ele relacionadas, e sobre a extensão em que esse uso impacta as condições de trabalho ou o acesso ao trabalho, resposta direta ao eixo 2 (transparência), embora formulada como dever de informação prévia e genérica sobre a existência e o alcance dos sistemas, não como direito de acesso contínuo aos parâmetros específicos de cada decisão.

O artigo 14 exige que os Estados-membros assegurem o uso responsável de sistemas automatizados pelas plataformas, em consonância com a obriga-

ção de respeitar, promover e realizar os princípios fundamentais do artigo 3, dispositivo de conteúdo mais principiológico do que operacional, que remete à efetividade do "uso responsável" à concretização dos demais direitos consagrados na Convenção.

Já o artigo 15 aproxima-se do eixo 3 (direito à explicação e supervisão humana), eis que quando decisões forem geradas por sistema automatizado, assegura ao trabalhador o acesso, mediante solicitação e sem atraso injustificado, à explicação escrita para decisões significativas que afetem adversamente suas condições de trabalho e seu acesso a ele, bem como à revisão de decisões que resultem em retenção de valores devidos, suspensão ou desativação de conta, ou cessação do vínculo (art. 15, 1); o mesmo dispositivo exige que as plataformas assegurem "envolvimento humano apropriado" na efetivação desse direito (art. 15, 2).

Nesse ponto específico, a Diretiva (UE) 2024/2831 foi mais incisiva, na medida em que proíbe expressamente decisões que limitem, suspendam ou rescindam a relação contratual ou a conta – ou qualquer decisão de efeito equivalente – a menos que sejam tomadas por um ser humano (art. 10, 5), superando a ambiguidade do próprio RGPD quanto a sistemas híbridos que combinam componentes automatizados e humanos, ao se referir amplamente a decisões "tomadas ou apoiadas" por gerenciamento algorítmico (art. 10) (Rodrigues, 2024). A Convenção nº 193 da OIT, ao condicionar a proteção a "envolvimento humano apropriado" sem vedar expressamente a automação integral de decisões de desativação, adota formulação mais branda que a norma europeia nesse ponto específico.

No campo da proteção de dados pessoais, a Convenção estabelece que os Estados-membros devem instituir salvaguardas efetivas e apropriadas quanto aos dados pessoais dos trabalhadores de plataforma, assegurando que sejam tratados apenas para a finalidade legítima de sua coleta, sem processamento posterior incompatível com os direitos e proteções nela previstos (art. 16, 1), e reconhece ao trabalhador o direito de solicitar acesso, retificação e apagamento de seus dados pessoais, observadas as leis de retenção de dados aplicáveis (art. 16, 2). Importante ressaltar que a Convenção não menciona expressamente a portabilidade de dados nem a proteção reforçada de categorias sensíveis (dados de saúde, filiação sindical, opinião política) que a doutrina já reivindicava com base na legislação de proteção de dados.

A Diretiva europeia, novamente, oferece parâmetro de comparação mais detalhado, pois veda expressamente o tratamento de dados pessoais relativos ao estado emocional ou psicológico do trabalhador (art. 7, 1, a), a conversas privadas, incluindo comunicações com representantes sindicais (art. 7, 1, b), e à filiação sindical, origem racial ou étnica, situação migratória, opiniões

políticas, crenças religiosas, deficiência, saúde ou orientação sexual (art. 7, 1, e), além de dados biométricos utilizados para fins de identificação (art. 7, 1, f), que são tratados como vedações expressas que a Convenção nº 193 não reproduz, limitando-se à cláusula genérica de finalidade legítima do artigo 16 (Rodrigues, 2024).

Por fim, o artigo 17 veda a suspensão ou desativação de conta, ou a cessação do vínculo, quando fundadas em motivos discriminatórios ou de outra forma ilícitos, e o artigo 21 assegura a trabalhadores e plataformas acesso a mecanismos seguros, justos e efetivos de resolução de conflitos e a reparações apropriadas, que dialoga com a responsabilização anteriormente referenciada, na medida em que criam, ao menos no plano normativo, via de contestação para as decisões que a doutrina apontava como historicamente blindadas pela opacidade algorítmica.

5 Considerações finais

Este artigo partiu da pergunta sobre em que medida os direitos e garantias consagrados pela Convenção nº 193 da OIT correspondem às reivindicações doutrinárias formuladas em torno do gerenciamento algorítmico enquanto núcleo do problema regulatório da economia de plataformas. A resposta que a análise permite construir é de correspondência substancial, ainda que parcial e desigual entre os nove eixos examinados na seção 3.

Em ao menos seis das nove dimensões mapeadas, a Convenção oferece resposta normativa direta e, em alguns pontos, superior ao que a própria doutrina havia inicialmente reivindicado: a transparência sobre o uso de sistemas automatizados (art. 13), o direito à explicação e à revisão de decisões significativas (art. 15), a vedação à suspensão e à desativação de contas por motivo discriminatório ou ilícito (art. 17), a extensão da liberdade sindical e da negociação coletiva à economia de plataformas como obrigação expressa (art. 3), a proteção de dados pessoais mediante direitos de acesso, retificação e apagamento (art. 16), e a resposta ao risco de assédio praticado por clientes e consumidores (art. 6), esta última incorporando, de modo relevante, exatamente a lacuna que a doutrina do eixo 6 havia identificado a partir da experiência de trabalhadoras domésticas mediadas por plataforma. A consagração da primazia dos fatos como critério de classificação da relação de trabalho (art. 9) também confirma, no plano normativo internacional, a abordagem que a evidência empírica examinada no eixo 9 já indicava ser a mais adequada à ambivalência real vivida pelos trabalhadores brasileiros pesquisados.

A correspondência, contudo, é incompleta em pontos que não podem ser tratados como secundários. No regime de gerenciamento algorítmico, a Convenção condiciona a proteção do trabalhador a "envolvimento humano

apropriado" (art. 15, 2), fórmula mais branda do que a presunção de automação sustentada pela doutrina do eixo 3, segundo a qual toda decisão deveria ser tida como integralmente automatizada, salvo prova em contrário pela própria plataforma. A Diretiva (UE) 2024/2831 foi além nesse ponto específico, ao vedar expressamente que decisões de desativação de conta sejam tomadas sem intervenção humana (Rodrigues, 2024).

Na proteção de dados pessoais, a Convenção tampouco reproduz o rol de vedações expressas a categorias sensíveis, como dados de saúde, estado emocional, filiação sindical, orientação sexual, presente na legislação europeia, nem assegura o direito à portabilidade do histórico profissional, reivindicação que o próprio relatório preparatório da OIT já reconhecera como relevante (OIT, 2024, p. 80). E a cláusula de exclusão do artigo 2º, ao permitir que Estados-membros excluam categorias de plataformas ou de trabalhadores diante de "problemas especiais de natureza substancial", introduz válvula de flexibilização que pode comprometer a universalidade protetiva que o restante do instrumento constrói.

Este artigo circunscreveu sua análise ao gerenciamento algorítmico na economia de plataformas, recorte que corresponde ao próprio objeto da Convenção nº 193 da OIT. O fenômeno, contudo, não se restringe a esse setor, disseminando-se em setores como centros de atendimento, armazéns, redes de varejo, serviços financeiros e unidades de saúde, alcançando relações de trabalho regidas pelos institutos clássicos do direito laboral. A Convenção, ao delimitar sua incidência ao trabalho mediado por plataformas digitais, deixa esses trabalhadores sem cobertura normativa internacional específica.

Isso não reduz o mérito da Convenção, cuja adoção consensual representa conquista normativa genuína e resposta, ainda que parcial, a reivindicações doutrinárias acumuladas ao longo de mais de uma década. O gerenciamento algorítmico é, em sua essência, uma manifestação contemporânea do poder diretivo do empregador e, onde quer que se manifeste essa forma de poder, subsiste a mesma assimetria estrutural que historicamente justifica a intervenção protetiva do direito do trabalho.

Referências

ADAMS-PRASSL, Jeremy. What if your boss was an algorithm? The rise of artificial intelligence at work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 41, n. 1, 2019. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=3661151. Acesso em: 15 jul. 2026.

ALOISI, Antonio. Regulating algorithmic management at work in the European Union: data protection, non-discrimination and collective rights. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2022. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=4235261. Acesso em: 05 dez. 2025.

BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew D. Big data's disparate impact. *California Law Review*, v. 104, p. 671-732, 2016.

COLCLOUGH, Christina. Towards workers' data collectives. *In*: *A Digital New Deal*, 2021. Disponível em: https://itforchange.net/digital-new-deal/2020/10/22/towards-workers-data--collectives/. Acesso em: 4 dez. 2025.

DELFANTI, Alessandro; RADOVAC, Lilian; TAYLOR, Walker. *The Amazon panopticon*: a guide for workers, organizers & policymakers. UNI Global Union, 2021.

DE STEFANO, Valerio. "Negotiating the algorithm": automation, artificial intelligence and labour protection. *ILO Employment Policy Department Working Paper*, n. 246. Genebra: International Labour Office, 2018.

DUBAL, Veena. *On algorithmic wage discrimination*. University of California, San Francisco, 2023. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=4331080. Acesso em: 2 mar. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Convention concerning decent work in the platform economy*, 2026 (No. 193). Genebra: International Labour Conference, 114th Session, 12 jun. 2026. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument% 20C.193-EN.pdf. Acesso em: 15 jul. 2026.

JARRAHI, Mohammad Hossein; NEWLANDS, Gemma; LEE, Min Kyung; WOLF, Christine T.; KINDER, Eliscia; SUTHERLAND, Will. Algorithmic management in a work context. *Big Data & Society*, v. 8, n. 2, p. 1-14, 2021.

LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; METSKY, Evan; DABBISH, Laura. Working with machines: the impact of algorithmic and data-driven management on human workers. *In*: *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, 2015, p. 1603-1612.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores. *Cadernos CRH*, v. 35, 2022. DOI: 10.9771/ccrh.v35i0.49416.

MATEESCU, Alexandra; NGUYEN, Aiha. Explainer: algorithmic management in the workplace. *Data & Society*, 6 fev. 2019. Disponível em: https://datasociety.net/library/explainer-algorithmic--management-in-the-workplace/. Acesso em: 4 dez. 2025.

MOORE, Phoebe V. Watching the watchers: surveillance at work and notes for trade unionists. *International Journal of Labour Research*, v. 9, n. 1-2, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Realizar o trabalho digno na economia das plataformas: Relatório V(1). *Conferência Internacional do Trabalho, 113ª Sessão*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2024.

PONCE DEL CASTILLO, Aída; NARANJO, Diego. Regulating algorithmic management: an assessment of the EC's draft Directive on improving working conditions in platform work. *ETUI Policy Brief*, 2022.08. Bruxelas: European Trade Union Institute, 2022.

RODRIGUES, Priscila Lauande. Diretiva da UE sobre melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. *ConJur*, 17 nov. 2024. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2024--nov-17/diretiva-da-ue-sobre-melhoria-das-condicoes-de-trabalho-em-plataformas-digitais/. Acesso em: 15 jul. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas digitais. *Jornal Oficial da União Europeia*, 2024.

Como citar este texto:
RODRIGUES, Priscila Lauande. A Convenção nº 193 da OIT sobre trabalho decente na economia de plataformas: primeiras reflexões sobre o novo marco normativo internacional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 2, p. 44-60, abr./jun. 2026.

ASSÉDIO PROCESSUAL E O ABUSO DO DIREITO DE DEFESA: DA TOLERÂNCIA HISTÓRICA À NECESSIDADE DE REAÇÃO NO CPC/2015

PROCEDURAL HARASSMENT AND THE ABUSE OF THE RIGHT TO A DEFENSE: FROM HISTORICAL TOLERANCE TO THE NEED FOR REACTION UNDER THE 2015 CIVIL PROCEDURE CODE

Mauro Vasni Paroski[1]

RESUMO: O artigo analisa o assédio processual como forma de abuso do direito de defesa, destacando sua evolução e sua adequação ao Código de Processo Civil de 2015. Parte da ideia de que o uso de faculdades processuais com fins protelatórios compromete a efetividade da tutela jurisdicional. O estudo interpreta o assédio processual sob a ótica do CPC de 2015, à luz de princípios como boa-fé objetiva e dever de cooperação. Examina a relação entre litigância abusiva e racionalidade econômica, evidenciando o uso estratégico da demora processual. Sustenta que o ordenamento jurídico exige repressão efetiva dessas práticas e que a tolerância judicial é incompatível com o modelo atual, impondo aplicação rigorosa dos instrumentos legais para garantir justiça eficiente.

PALAVRAS-CHAVE: assédio processual; abuso de defesa; boa-fé objetiva; litigância abusiva.

ABSTRACT: This paper analyzes procedural harassment as a form of abuse of the right to a defense, highlighting its evolution and its alignment with the 2015 Brazilian Code of Civil Procedure. It is based on the premise that the use of procedural rights for the purpose of delaying proceedings undermines the effectiveness of judicial protection. This study interprets procedural harassment from the perspective of the 2015 Code of Civil Procedure, in light of principles such as objective good faith and the duty to cooperate. It also examines the relationship between abusive litigation and economic rationality, demonstrating the strategic use of procedural delays. It argues that the legal system requires effective enforcement against this practices and that judicial tolerance is incompatible with the current model, demanding strict application of legal mechanisms to ensure efficient justice.

KEYWORDS: procedural harassment; abuse of the right to defense; objective good faith; abusive litigation.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Do regime processual cooperativo e dos fundamentos normativos de reação ao assédio processual; 3 Da atualidade da construção doutrinária do assédio processual; 4 Do conceito contemporâneo de assédio processual; 5 Dos riscos de banalização do conceito de assédio processual; 6 Da lógica da procrastinação: tempo do processo, vantagem econômica e litigância estratégica; 7 Da necessidade de superação da tolerância judicial e da aplicação efetiva das sanções; 8 Evolução

1 *Juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR); mestre em Direito pela Universidade Estadual de Londrina. Lattes: http://lattes.cnpq.br/6797781528248198. Orcid: https://orcid.org/6797781528248198. E-mail: paroski@gmail.com.*

da jurisprudência sobre o assédio processual após 2009; 8.1 Justiça do Trabalho: construção inicial; 8.2 Superior Tribunal de Justiça: limites e ilícito processual; 8.3 Critérios jurisprudenciais consolidados; 9 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O presente estudo constitui atualização e revisão crítica de trabalho anteriormente publicado em 2009, no qual se propôs a utilização da categoria do assédio processual para identificar situações de abuso reiterado das faculdades processuais com finalidade procrastinatória. Passados mais de quinze anos desde aquela formulação inicial, a evolução legislativa, especialmente com a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, bem como as transformações observadas na prática forense, recomendam nova reflexão sobre os fundamentos, os limites e a atualidade do instituto.

O processo judicial sempre conviveu com a tensão entre duas exigências igualmente relevantes do Estado Democrático de Direito: a necessidade de assegurar ampla oportunidade de participação e defesa às partes e o dever de proporcionar tutela jurisdicional efetiva em prazo razoável. A harmonização desses valores constitui um dos desafios permanentes da teoria e da prática processual, sobretudo em sistemas marcados por elevada litigiosidade e pela utilização intensiva dos instrumentos colocados à disposição dos litigantes.

Foi nesse ambiente que surgiu a construção doutrinária do assédio processual, concebida como categoria destinada a identificar situações em que o processo deixa de ser utilizado para a solução do conflito e passa a funcionar como instrumento de desgaste do adversário, procrastinação deliberada da demanda ou obtenção de vantagens indevidas por meio da exploração do tempo da jurisdição. A proposta buscava conferir tratamento jurídico mais adequado a comportamentos que, embora frequentemente revestidos de aparência de legalidade, revelavam incompatibilidade com os valores que legitimam a atividade jurisdicional.

Nas lições de Marinoni:

> A concepção equivocada, mas difundida, de direito de defesa, também influenciada pela filosofia liberal, é outro monumento marcado pela falta de sensibilidade dos juristas cegos para o que se passa na vida dos homens de carne e osso. Aqueles que conhecem a realidade da Justiça Civil brasileira podem perceber, sem grande esforço, que o direito à defesa – se concebido na forma plena como pretende parte da doutrina, pode privar o autor de muita coisa. Imaginar – em uma concepção narcísica e romântica de devido processo legal – que as garantias nada retiram de alguém é desprezar o lado "oculto e feio" do processo,

> o lado que não pode ser visto (ou não quer ser visto) pelo processualista que tem "olhos" apenas para o plano normativo ou para o plano das abstrações dogmáticas (Marinoni, 2002, p. 15-16)[2].

Desde então, o processo civil brasileiro passou por transformações significativas. O advento do Código de Processo Civil de 2015 promoveu a positivação de princípios e deveres que anteriormente eram extraídos predominantemente da construção doutrinária e jurisprudencial. A boa-fé objetiva, o dever de cooperação, a lealdade processual e a busca pela efetividade da tutela jurisdicional passaram a ocupar posição central na estrutura normativa do sistema, redefinindo a compreensão do exercício dos direitos processuais e dos limites de sua utilização.

Ao mesmo tempo, a prática forense continuou a revelar situações em que a demora processual é incorporada à estratégia dos litigantes como fator de vantagem econômica ou negocial. Em determinados contextos, o prolongamento da demanda deixa de constituir simples consequência indesejada do funcionamento da máquina judiciária para transformar-se em objetivo deliberadamente perseguido por quem se beneficia da demora. O tempo do processo converte-se, assim, em recurso estratégico cuja apropriação pode produzir efeitos substancialmente desiguais entre as partes.

Passados mais de quinze anos das primeiras formulações doutrinárias sobre o tema, mostra-se oportuno reexaminar a categoria do assédio processual à luz das transformações normativas e institucionais ocorridas nesse período. O propósito deste estudo não consiste apenas em reafirmar a atualidade do debate, mas em reconstruir seus fundamentos à luz do modelo processual inaugurado pelo Código de Processo Civil de 2015, examinando sua compatibilidade com as garantias processuais, seus limites conceituais e sua utilidade para a compreensão das formas contemporâneas de litigância abusiva.

Para tanto, serão analisados os fundamentos normativos que sustentam a repressão ao abuso processual, a evolução da construção doutrinária do instituto, os critérios necessários para sua identificação, os riscos decorrentes de sua utilização indiscriminada e a lógica econômica subjacente às práticas procrastinatórias. Ao final, sustenta-se que o assédio processual continua a representar categoria útil para a compreensão de formas qualificadas de abuso do processo, desde que sua aplicação observe critérios rigorosos capazes de preservar simultaneamente a efetividade da jurisdição e as garantias fundamentais do processo democrático.

---

2 *Tutela antecipatória e julgamento antecipado*: parte incontroversa da demanda. 5. ed. São Paulo: RT, 2002.

O presente estudo adota metodologia dogmático-jurídica, com abordagem qualitativa e revisão crítica da construção doutrinária do assédio processual desenvolvida sob a vigência do Código de Processo Civil de 1973. A partir da análise das transformações introduzidas pelo Código de Processo Civil de 2015, busca-se reexaminar os fundamentos, os limites e a atualidade da categoria, confrontando suas premissas originais com o modelo processual contemporâneo e com os desafios atualmente observados na repressão às práticas de litigância abusiva.

2 Do regime processual cooperativo e dos fundamentos normativos de reação ao assédio processual

O Código de Processo Civil de 2015 promoveu relevante transformação na disciplina do comportamento das partes no processo. Embora não tenha rompido integralmente com as categorias já existentes no sistema anterior, o novo diploma fortaleceu a dimensão ética da atividade processual ao conferir centralidade à boa-fé objetiva, ao dever de cooperação e à responsabilidade decorrente do exercício das faculdades processuais. O processo deixou de ser concebido apenas como espaço de disputa entre interesses contrapostos para assumir, de forma mais explícita, a condição de instrumento voltado à obtenção de decisão justa, efetiva e proferida em prazo razoável.

A boa-fé objetiva, elevada à condição de norma fundamental pelo art. 5º do CPC, impõe a todos os sujeitos processuais o dever de observar padrões de conduta compatíveis com a lealdade, a honestidade e a correção. O exercício do direito de ação e de defesa não pode mais ser examinado exclusivamente sob o prisma da legalidade formal dos atos praticados. Exige-se, igualmente, conformidade com a finalidade do processo e com os valores que legitimam a atuação jurisdicional. A licitude aparente do comportamento não afasta sua ilicitude quando o ato é utilizado para alcançar finalidade incompatível com a realização da justiça.

Na mesma direção, o art. 6º do CPC institui o dever de cooperação, estabelecendo que todos os participantes do processo devem atuar para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva. Tal diretriz afasta a concepção segundo a qual as partes poderiam utilizar livremente os mecanismos processuais como instrumentos de desgaste do adversário ou de prolongamento artificial da controvérsia. O dever cooperativo não elimina o conflito inerente ao processo, mas impõe limites ao modo como ele pode ser conduzido.

Os deveres processuais previstos no art. 77 reforçam esse modelo ao exigir comportamento compatível com a boa-fé e a finalidade da atividade jurisdicional. A vedação à formulação de alegações destituídas de fundamento, à

produção de atos inúteis ou desnecessários e à criação de obstáculos indevidos ao desenvolvimento do processo evidencia que o sistema não admite a utilização irresponsável ou abusiva das faculdades processuais. A litigância deixa de ser compreendida como exercício puramente estratégico para ser submetida a padrões mínimos de correção jurídica.

A litigância de má-fé, disciplinada no art. 80 do CPC, constitui importante mecanismo de repressão aos desvios de conduta. Ainda assim, a experiência forense demonstra que nem todas as formas de abuso podem ser adequadamente compreendidas a partir das hipóteses legalmente tipificadas. Há comportamentos que não se manifestam por meio de um ato isolado, mas mediante sucessão organizada de medidas formalmente lícitas que, analisadas em conjunto, revelam propósito procrastinatório e desvio de finalidade. É justamente nesse espaço que se mostra útil a categoria do assédio processual.

Também merece destaque a ampliação dos poderes atribuídos ao juiz pelo art. 139 do CPC. O sistema contemporâneo não concebe mais a atividade jurisdicional sob lógica estritamente passiva. Ao magistrado são conferidos instrumentos destinados a assegurar a efetividade da tutela jurisdicional, prevenir comportamentos abusivos e garantir o cumprimento das decisões judiciais. A adoção de medidas coercitivas, indutivas ou inibitórias não constitui exceção ao modelo processual vigente, mas expressão de seu compromisso com a efetividade da jurisdição.

A conjugação dessas normas evidencia que o ordenamento jurídico atual fornece suporte normativo sólido para o enfrentamento do abuso do direito de defesa e das práticas voltadas à exploração indevida do tempo do processo. Aquilo que anteriormente dependia de construção doutrinária fundada em princípios implícitos passou a encontrar fundamento expresso no próprio texto legal.

Por essa razão, a persistência de posturas excessivamente tolerantes em relação a condutas procrastinatórias mostra-se incompatível com a lógica do CPC de 2015. A invocação do contraditório e da ampla defesa não pode servir como justificativa para legitimar estratégias destinadas exclusivamente a retardar a prestação jurisdicional ou dificultar a efetivação das decisões judiciais. Tais garantias integram o devido processo legal, mas coexistem com os deveres de boa-fé, lealdade e cooperação, não podendo ser interpretadas de forma isolada ou absoluta.

O regime processual instituído pelo CPC de 2015 não apenas autoriza, mas exige reação mais rigorosa diante de comportamentos que instrumentalizam o processo para fins ilegítimos. A utilização abusiva do direito de defesa, quando orientada pela intenção de procrastinar a marcha processual ou transferir ao adversário os ônus do tempo, afronta diretamente os princípios estruturantes do sistema e compromete a própria finalidade da jurisdição. A

releitura do assédio processual à luz desse modelo normativo revela-se, assim, não apenas possível, mas necessária para assegurar a integridade do processo e a efetividade da tutela jurisdicional[3].

3 Da atualidade da construção doutrinária do assédio processual

A reflexão sobre o assédio processual foi originalmente desenvolvida em momento histórico distinto daquele atualmente vivenciado pelo direito processual brasileiro. Quando da formulação inicial da categoria, ainda sob a vigência do Código de Processo Civil de 1973, a repressão ao abuso processual dependia, em larga medida, de construção doutrinária fundada em princípios gerais do ordenamento jurídico, na cláusula da boa-fé e na necessidade de assegurar efetividade à tutela jurisdicional.

À época, a compreensão de que o processo deveria ser conduzido de forma compatível com padrões de lealdade, probidade e cooperação encontrava respaldo principalmente na interpretação sistemática do ordenamento e em desenvolvimentos doutrinários que buscavam superar concepções excessivamente formalistas da atividade processual. A própria ideia de que o tempo do processo não poderia ser apropriado como vantagem exclusiva por quem resistia injustificadamente ao cumprimento de suas obrigações ainda encontrava limitada positivação legislativa.

O advento do Código de Processo Civil de 2015 alterou significativamente esse panorama. A consagração expressa da boa-fé objetiva como norma fundamental do processo, a positivação do dever de cooperação, a ampliação dos deveres processuais das partes e o fortalecimento dos poderes do juiz em matéria de efetividade jurisdicional revelam inequívoca aproximação entre o sistema normativo vigente e diversas premissas que já orientavam a construção doutrinária do assédio processual.

Não se pretende afirmar que o Código de Processo Civil de 2015 tenha incorporado expressamente a categoria do assédio processual, nem que tenha acolhido integralmente as formulações doutrinárias desenvolvidas sob o regime anterior. O que se verifica, porém, é que o novo modelo processual passou a conferir fundamento normativo explícito a preocupações que anteriormente dependiam de elaboração predominantemente doutrinária.

---

3 Como exemplo de conduta abusiva e procrastinatória, cito caso da minha experiência na magistratura do trabalho: em audiência inaugural, o réu apresentou exceção de incompetência em duas demandas (reclamação trabalhista e ação indenizatória por acidente de trabalho). Rejeitada a exceção, interpôs simultaneamente correição parcial, exceção de suspeição e recurso ordinário (não admitido por incabível), seguido de agravo de instrumento. Ou seja, múltiplas medidas contra decisão interlocutória não impugnável de imediato. Na ação indenizatória, alegou prescrição extintiva – matéria a ser apreciada na sentença –, mas requereu sua análise antecipada. Rejeitada, voltou a manejar sucessivamente recurso ordinário, agravo de instrumento, correição parcial e exceção de suspeição.

Essa constatação possui relevância particular para a presente análise. Se, em momento anterior, a repressão a formas qualificadas de abuso processual poderia encontrar resistência em razão da ausência de disciplina normativa mais abrangente, o mesmo já não se verifica sob a vigência do atual sistema. O CPC de 2015 consolidou uma concepção de processo orientada pela boa-fé, pela cooperação e pela busca de resultados efetivos, reduzindo significativamente o espaço para interpretações que legitimem a utilização estratégica da demora processual como instrumento de obtenção de vantagens indevidas.

A atualidade do debate sobre o assédio processual decorre precisamente dessa circunstância. O fenômeno permanece presente na prática forense, mas agora deve ser examinado à luz de um ordenamento jurídico que oferece bases normativas mais robustas para sua identificação e repressão. A releitura do instituto não representa ruptura com sua formulação originária, mas desenvolvimento compatível com a evolução legislativa e com as transformações experimentadas pelo processo civil brasileiro nas últimas décadas.

4 Do conceito contemporâneo de assédio processual

O assédio processual, concebido como modalidade de abuso no exercício das faculdades processuais, não constitui fenômeno novo na prática forense. Já sob a égide do sistema anterior, era possível identificar condutas reiteradas destinadas a retardar a prestação jurisdicional, desgastar o adversário e transferir-lhe, de forma indevida, os ônus decorrentes do tempo do processo. A dificuldade residia menos na percepção empírica dessas práticas e mais na ausência de instrumentos conceituais e normativos suficientemente estruturados para sua adequada repressão.

A evolução do sistema processual, especialmente com o advento do Código de Processo Civil de 2015, permite agora uma formulação mais precisa do instituto, sem que isso implique ruptura com sua base originária. Ao contrário, a positivação da boa-fé objetiva, do dever de cooperação e dos deveres de lealdade processual oferece elementos que reforçam e legitimam a construção anteriormente delineada.

Pode-se compreender o assédio processual, desde logo, como o conjunto de condutas praticadas no âmbito da relação processual que, mediante o exercício abusivo, reiterado ou imoderado de faculdades legais, tem por finalidade retardar a prestação jurisdicional, dificultar a efetivação das decisões judiciais ou impor ao adversário desgaste injustificado, com vistas à obtenção de vantagens indevidas.

Não se trata, portanto, de mera utilização intensiva dos meios processuais disponíveis, nem tampouco da insistência na defesa de tese jurídica controver-

tida. O elemento distintivo reside na finalidade subjacente à atuação da parte, que se revela incompatível com os princípios que regem o processo e com sua função de instrumento de realização da justiça. A licitude formal do meio empregado não é suficiente para afastar a ilicitude do comportamento, quando o resultado pretendido denuncia desvio de finalidade.

A caracterização do assédio processual exige, como regra, a identificação de um padrão de conduta que ultrapasse o ato isolado. Assim como ocorre no campo do assédio moral nas relações de trabalho, a repetição, a persistência e a orientação teleológica dos atos desempenham papel relevante na sua configuração. A prática sucessiva de medidas processuais destituídas de fundamento consistente, a interposição contínua de recursos com reduzida ou inexistente possibilidade de êxito, a criação de incidentes desnecessários e a resistência injustificada ao cumprimento de decisões judiciais constituem manifestações típicas dessa modalidade de abuso[4].

A distinção entre assédio processual e litigância de má-fé exige uma análise que ultrapassa a mera identificação dos atos praticados. A litigância de má-fé, disciplinada atualmente pelos arts. 79 a 81 do Código de Processo Civil, permanece como instrumento fundamental de repressão aos comportamentos processuais incompatíveis com os deveres de lealdade e boa-fé. Sua incidência, entretanto, não esgota todas as formas pelas quais o processo pode ser utilizado de maneira abusiva. O assédio processual não surge como categoria destinada a substituir a litigância de má-fé ou afastar a disciplina legal existente. Sua finalidade consiste em identificar uma modalidade específica de abuso processual, caracterizada pela sucessão coordenada de atos que, embora individualmente possam apresentar aparência de regularidade, revelam, quando examinados em conjunto, finalidade incompatível com a função do processo. Enquanto a litigância de má-fé pode decorrer de uma conduta isolada expressamente prevista em lei, o assédio processual normalmente exige a análise da trajetória processual construída pela parte e dos efeitos cumulativos produzidos por sua atuação (Medina, 2024, p. 135-138)[5].

A compreensão do assédio processual também exige aproximação com a teoria geral do abuso de direito. O exercício de uma faculdade juridicamente reconhecida não se torna legítimo apenas porque observa formalmente os requisitos previstos pelo ordenamento. A utilização de uma prerrogativa processual em desacordo com sua finalidade, violando a boa-fé ou produzindo prejuízo

4 Convém esclarecer que no assédio processual, a finalidade desejada pelo assediador não é a exclusão do seu adversário desta relação, em comparação com o assédio moral nas relações de trabalho, pela sua exposição a situações desconfortáveis e humilhantes, mas o intento é outro: retardar a prestação jurisdicional e/ou o cumprimento das obrigações reconhecidas judicialmente, em prejuízo da outra parte, reservando a esta todos os ônus decorrentes da tramitação processual.

5 *Código de Processo Civil Comentado...*

injustificado à parte adversa, pode configurar comportamento ilícito, ainda que os atos praticados estejam formalmente autorizados.

Essa perspectiva permite compreender por que determinadas condutas não se enquadram adequadamente nas hipóteses tradicionais de litigância de má-fé, mas ainda assim revelam incompatibilidade com os valores estruturantes do processo. O problema jurídico não está necessariamente na existência de cada ato isoladamente considerado, mas na finalidade que orienta sua utilização e no resultado produzido pela sequência de comportamentos adotados.

A leitura do instituto à luz do CPC de 2015 conduz à conclusão de que o assédio processual viola diretamente a boa-fé objetiva, na medida em que traduz comportamento incompatível com padrões mínimos de lealdade e correção exigidos das partes. Do mesmo modo, revela-se inconciliável com o dever de cooperação, uma vez que a atuação da parte não contribui para a obtenção de decisão justa em prazo razoável, mas, ao contrário, busca obstaculizá-la. A afronta aos deveres previstos no art. 77 do CPC também se mostra evidente, na medida em que tais práticas implicam formulação de alegações infundadas, produção de atos inúteis e tentativa de induzir o juízo a erro.

A utilização do direito de defesa como instrumento de procrastinação processual representa uma de suas expressões mais emblemáticas. Embora o contraditório e a ampla defesa constituam garantias fundamentais do processo, não se pode conferir a essas prerrogativas alcance ilimitado, a ponto de legitimar comportamentos que comprometam a efetividade da tutela jurisdicional. O direito de defesa, assim como qualquer outro direito, encontra limites em sua finalidade e deve ser exercido de forma compatível com os valores do ordenamento jurídico.

A dimensão estratégica do abuso processual também aproxima o assédio processual de fenômenos identificados em outros campos jurídicos, como o chamado *sham litigation*, desenvolvido no direito concorrencial. Embora sejam categorias distintas, ambas revelam uma preocupação comum: a possibilidade de utilização do aparato judicial não como instrumento legítimo de tutela de direitos, mas como meio de produção de vantagens indevidas.

No assédio processual, entretanto, o foco permanece concentrado na relação processual e nos efeitos produzidos sobre a parte adversária e sobre a própria efetividade da jurisdição. A utilização abusiva do processo manifesta-se pela exploração deliberada do tempo, pela criação de obstáculos artificiais ao desenvolvimento da demanda e pela transformação das garantias processuais em instrumentos de resistência ilegítima.

A tolerância com práticas dessa natureza, ainda perceptível em parte da jurisprudência, acaba por distorcer a lógica do sistema processual, premiando

aquele que não tem razão e penalizando aquele que busca a tutela jurisdicional com fundamento legítimo. O tempo do processo, que deveria ser distribuído de maneira equilibrada entre os litigantes, passa a ser apropriado de forma assimétrica por quem se beneficia da demora, o que compromete não apenas a justiça do caso concreto, mas também a credibilidade do próprio Poder Judiciário.

Como ensina Marinoni:

> Se o autor é prejudicado esperando a coisa julgada material, o réu, que manteve o bem na sua esfera jurídico-patrimonial durante o longo curso do processo, evidentemente é beneficiado. O processo, portanto, é um instrumento que sempre prejudica o autor que tem razão e beneficia o réu que não a tem. É preciso que se perceba que o réu pode não ter efetivo interesse em demonstrar que o autor não tem razão, mas apenas desejar manter o bem no seu patrimônio, ainda que sem razão, pelo maior tempo possível, com o que o processo pode lamentavelmente colaborar (Marinoni, 2022, p. 22)[6].

A identificação do assédio processual, portanto, não pode se limitar a uma análise formal dos atos praticados, devendo considerar, de forma integrada, a finalidade da conduta, sua repetição ao longo do processo e seus efeitos sobre a marcha procedimental e sobre a posição das partes. Trata-se de tarefa que exige sensibilidade do intérprete e compromisso com a efetividade da jurisdição, de modo a evitar que o processo seja desvirtuado de sua finalidade essencial.

Reconhecer o assédio processual como categoria jurídica autônoma, ainda que dialogando com institutos já consolidados, constitui passo importante para o enfrentamento de práticas que, embora revestidas de aparência de legalidade, atentam contra a própria razão de ser do processo. O CPC de 2015 fornece as bases necessárias para essa construção, cabendo ao intérprete e ao aplicador do direito assegurar sua concretização, com a adoção de medidas aptas a coibir comportamentos abusivos e a restaurar a integridade do sistema processual.

5 Dos riscos de banalização do conceito de assédio processual

O reconhecimento do assédio processual como categoria destinada a identificar formas qualificadas de abuso do direito de defesa exige cautela em sua aplicação. Como ocorre com todo conceito jurídico aberto, sua legitimidade depende da existência de critérios suficientemente precisos para evitar que a repressão ao abuso comprometa garantias igualmente asseguradas pelo ordenamento, especialmente o contraditório, a ampla defesa e o acesso à justiça.

---

6 *Tutela antecipatória e julgamento antecipado*: parte incontroversa da demanda. 5. ed. São Paulo: RT, 2002.

Uma das principais objeções ao instituto sustenta que sua utilização poderia produzir efeito intimidatório sobre a atuação da advocacia. O receio de sofrer sanções por suposto comportamento abusivo levaria os advogados a reduzir a intensidade da defesa dos interesses de seus clientes, enfraquecendo o contraditório e limitando o exercício do direito de ação. A preocupação é legítima, mas não invalida a categoria. O dever de representação diligente autoriza a utilização de todos os instrumentos processuais previstos em lei. O abuso não decorre da firmeza da atuação técnica, nem da multiplicidade de recursos ou requerimentos, mas do desvio de finalidade no exercício dessas faculdades. A advocacia combativa integra o funcionamento do processo democrático; o que se reprova é a utilização do processo como mecanismo de procrastinação, intimidação ou desgaste da parte adversa.

Também se afirma que a repressão ao assédio processual poderia desencorajar a formulação de teses jurídicas inovadoras ou contrárias à jurisprudência dominante. Essa objeção igualmente merece consideração, pois a evolução do Direito depende da possibilidade de revisão dos entendimentos consolidados. Diversas teses inicialmente rejeitadas pelos tribunais vieram, posteriormente, a ser incorporadas ao sistema jurídico. A simples fragilidade de uma argumentação ou sua incompatibilidade com a orientação predominante não caracteriza abuso processual. O direito de sustentar interpretações minoritárias constitui expressão do contraditório e da liberdade de argumentação jurídica.

Isso não significa, entretanto, que o tempo do processo possa ser tratado como fator juridicamente irrelevante. Como observa Marinoni[7], parte da doutrina tradicional relegou a duração do processo a plano secundário, ignorando seus efeitos concretos sobre a realização do direito material. O tempo da jurisdição não é elemento neutro. Quando explorado deliberadamente para retardar a satisfação de um direito ou aumentar o custo da demanda para a parte adversa, transforma-se em instrumento de vantagem indevida e compromete a própria finalidade do processo (Marinoni, 2002, p. 18-19).

A principal dificuldade prática consiste em distinguir a defesa combativa da defesa abusiva. Recursos, incidentes, requerimentos probatórios e demais instrumentos processuais são faculdades asseguradas pela lei e não se tornam ilícitos apenas porque prolongam a tramitação do feito. A caracterização do assédio processual depende da análise global da conduta desenvolvida no processo, considerada sua reiteração, a plausibilidade das medidas adotadas, sua finalidade e os efeitos produzidos sobre a efetividade da tutela jurisdicional. O que se examina não é cada ato isoladamente, mas a estratégia processual revelada pelo conjunto dos comportamentos.

---

7 *Tutela antecipatória e julgamento antecipado*: parte incontroversa da demanda. 5. ed. São Paulo: RT, 2002.

O reconhecimento desses limites não enfraquece a categoria do assédio processual. Ao contrário, contribui para sua aplicação mais segura e compatível com o Estado Democrático de Direito. Reprimir o abuso não significa restringir o direito de defesa, mas impedir que garantias concebidas para assegurar a tutela jurisdicional sejam utilizadas para frustrar sua própria realização. A utilidade do instituto reside precisamente na construção de critérios que permitam preservar, simultaneamente, a liberdade de atuação das partes e a efetividade do processo.

6 Da lógica da procrastinação: tempo do processo, vantagem econômica e litigância estratégica

A compreensão do assédio processual, em sua configuração contemporânea, exige a análise de um elemento que, embora sempre presente, nem sempre foi devidamente explicitado na abordagem dogmática: o valor econômico do tempo do processo. A demora na prestação jurisdicional não constitui apenas disfunção do sistema, mas pode ser apropriada como fator de vantagem por aquele que não tem razão, convertendo-se em verdadeiro instrumento de gestão de interesses.

O processo, longe de se apresentar como realidade neutra sob a perspectiva temporal, produz efeitos concretos na esfera jurídica e patrimonial das partes desde o seu início. A manutenção de bens, valores ou posições jurídicas durante o curso da demanda representa benefício direto para aquele que se encontra em situação de inadimplemento ou de resistência injustificada, ao mesmo tempo em que impõe prejuízo à parte que busca a tutela jurisdicional. Essa assimetria revela que o tempo do processo possui relevância jurídica própria e pode ser explorado de forma deliberada.

A atuação estratégica voltada à exploração desse fator manifesta-se pela adoção de condutas que visam a prolongar a duração do processo, sem compromisso efetivo com a solução do conflito. Não se trata de exercício legítimo do direito de defesa, mas de utilização calculada dos instrumentos processuais com o propósito de retardar o desfecho da demanda, transferindo ao adversário os custos e os riscos inerentes à demora. Sob essa perspectiva, o assédio processual deixa de ser visto apenas como desvio ético e passa a ser compreendido também como fenômeno racionalmente orientado.

A repetição de medidas processuais destituídas de plausibilidade jurídica consistente, a interposição sucessiva de recursos em matérias já superadas pela jurisprudência, a criação de incidentes desnecessários e a resistência injustificada ao cumprimento de decisões judiciais inserem-se nesse padrão de comportamento. Em muitos casos, tais práticas não decorrem de iniciativa isolada, mas integram modelos organizacionais de atuação, especialmente

em litígios envolvendo partes com elevada capacidade econômica e atuação reiterada em juízo.

A chamada litigância estratégica, nesse sentido, consiste na adoção de postura processual orientada não pela busca da verdade ou pela resolução do conflito, mas pela maximização de vantagens mediante o uso do tempo como variável de negociação. A demora passa a ser incorporada ao cálculo decisório, funcionando como mecanismo de pressão sobre a parte adversária, que se vê compelida a suportar os efeitos prolongados do processo ou a aceitar soluções menos vantajosas para pôr fim à lide.

Bedaque já nos alertava:

> Não se pode aceitar que alguém tenha de aguardar três, quatro, cinco, às vezes dez anos, para obter, pela via jurisdicional, a satisfação de seu direito. Quem procura a proteção estatal, ante a lesão ou a ameaça a um interesse juridicamente assegurado no plano material, precisa de uma resposta tempestiva, apta a devolver-lhe, de forma mais ampla possível, a situação de vantagem a que faz jus (Bedaque, 2023, p. 18)[8].

Tal realidade evidencia que o sistema processual, quando não reage de forma eficaz a essas práticas, acaba por criar incentivos perversos ao comportamento abusivo. A ausência de sanções efetivas ou a aplicação tímida dos instrumentos previstos em lei contribui para a manutenção desse quadro, tornando economicamente racional a adoção de estratégias procrastinatórias. O processo, que deveria servir à realização da justiça, passa a ser utilizado como meio de obtenção de ganhos indevidos, em evidente desvio de finalidade.

A leitura do fenômeno à luz do Código de Processo Civil de 2015 reforça a incompatibilidade dessas práticas com o modelo normativo vigente. A exigência de boa-fé objetiva, o dever de cooperação e os deveres impostos às partes não admitem que o processo seja instrumentalizado como ferramenta de dilação artificial do tempo. O exercício do direito de defesa não pode ser dissociado de sua finalidade legítima, sob pena de se converter em mecanismo de negação da própria tutela jurisdicional.

A utilização abusiva do tempo do processo revela, portanto, dimensão particularmente sensível do assédio processual, na medida em que seus efeitos ultrapassam a esfera individual das partes e alcançam o próprio funcionamento do sistema de justiça. A sobrecarga do Poder Judiciário, o consumo de recursos públicos com atos inúteis e o descrédito da jurisdição constituem consequências

8 *Tutela cautelar e tutela antecipada*: tutelas sumárias e de urgência (tentativa de sistematização). 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

diretas dessa forma de atuação, que compromete a efetividade e a legitimidade da atividade jurisdicional.

Diante desse quadro, impõe-se reconhecer que o enfrentamento do assédio processual não se resume à aplicação pontual de sanções, mas exige compreensão mais ampla das dinâmicas que o sustentam. A identificação da lógica econômica subjacente às práticas procrastinatórias permite compreender por que tais condutas persistem e por que sua repressão deve ser tratada com maior rigor, sob pena de se perpetuar modelo que beneficia o inadimplente e penaliza aquele que busca, legitimamente, a prestação jurisdicional.

A superação dessa realidade passa, necessariamente, pela aplicação consistente dos instrumentos normativos já existentes, bem como por mudança de postura na interpretação das garantias processuais, de modo a impedir que sejam utilizadas como justificativa para comportamentos incompatíveis com os valores do sistema. O tempo do processo não pode permanecer como vantagem de quem não tem razão, sob pena de se inverter a lógica da tutela jurisdicional e comprometer a realização concreta da justiça.

7 Da necessidade de superação da tolerância judicial e da aplicação efetiva das sanções

A análise do regime normativo vigente e das práticas contemporâneas de litigância revela uma constatação inevitável: o ordenamento jurídico dispõe, atualmente, de instrumentos suficientes para coibir o assédio processual, mas sua efetividade depende, em larga medida, da forma como são interpretados e aplicados pelos órgãos jurisdicionais. O principal obstáculo não reside na insuficiência normativa, mas na persistência de uma cultura de tolerância em relação a condutas que extrapolam os limites do exercício legítimo do direito de defesa.

Essa tolerância, historicamente observada, manifesta-se por meio de decisões que, sob o argumento de preservação do contraditório e da ampla defesa, deixam de reconhecer comportamentos abusivos mesmo quando evidentes, permitindo a repetição de atos desprovidos de fundamento consistente, a interposição de recursos meramente protelatórios e a criação de incidentes injustificados. Tal postura acaba por conferir aparência de legitimidade a práticas que, na essência, contrariariam os princípios estruturantes do processo.

O argumento de que o direito de defesa deve ser exercido de forma plena não pode ser compreendido como autorização para o uso ilimitado e descompromissado dos instrumentos processuais. A ampla defesa, assim como o contraditório, não se sobrepõe aos deveres de boa-fé, lealdade e cooperação, sendo todos igualmente componentes do devido processo legal. A interpretação que

privilegia de forma absoluta uma dessas garantias, em detrimento das demais, conduz a desequilíbrio incompatível com a finalidade do sistema.

Diniz adverte, ainda sob a égide do CPC/1973:

> O uso de um direito, poder ou coisa além do permitido ou extrapolando as limitações jurídicas, lesando alguém, traz como efeito o dever de indenizar. Realmente, sob a aparência de um ato legal ou lícito, esconde-se a ilicitude no resultado, por atentado ao princípio da boa-fé e aos bons costumes ou por desvio de finalidade socioeconômica para o qual o direito foi estabelecido (Diniz, 2002, p. 171)[9].

A manutenção dessa postura indulgente contribui, direta ou indiretamente, para a consolidação de um ambiente em que a litigância abusiva se apresenta como alternativa viável e, por vezes, vantajosa. Quando a parte que adota estratégias procrastinatórias não sofre consequências relevantes, cria-se incentivo à repetição do comportamento, especialmente em contextos de litigância reiterada ou de grande volume de demandas. O processo deixa de operar como instrumento de pacificação social e passa a ser utilizado como meio de prolongamento de conflitos.

O Código de Processo Civil de 2015, ao estabelecer normas fundamentais de conduta e ampliar os poderes do juiz, sinaliza de forma clara a necessidade de superação desse modelo. A exigência de atuação conforme a boa-fé objetiva, o dever de cooperação e a previsão expressa de sanções para o descumprimento dos deveres processuais indicam que não há espaço, no sistema vigente, para comportamentos orientados exclusivamente à procrastinação da demanda.

A atuação judicial, nesse cenário, assume papel decisivo. Não se trata apenas de reconhecer a ocorrência de abuso quando configurado, mas de adotar postura mais ativa na prevenção e repressão de tais condutas, utilizando, de forma adequada e proporcional, os instrumentos disponibilizados pelo ordenamento jurídico. A aplicação de multas, a imposição de medidas coercitivas e o reconhecimento de consequências jurídicas decorrentes do comportamento abusivo não constituem afronta às garantias processuais, mas, ao contrário, representam condição para sua preservação.

A ideia de que a imposição de sanções poderia inibir o exercício do direito de ação ou de defesa não se sustenta quando se considera que essas prerrogativas se destinam à proteção de interesses legítimos, e não à viabilização de estratégias destinadas a frustrar a atuação jurisdicional. O que se pretende coibir não é o direito de litigar, mas o abuso desse direito, especialmente quan-

9 *Código Civil anotado*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

do empregado como mecanismo de desgaste do adversário ou de obtenção de vantagens indevidas.

A superação da tolerância judicial com o assédio processual exige, portanto, mudança de paradigma na interpretação e aplicação das normas processuais, de modo a reafirmar o compromisso do processo com sua finalidade essencial: a solução justa, efetiva e tempestiva dos conflitos. Isso pressupõe o reconhecimento de que o tempo do processo não pode ser apropriado como instrumento de vantagem por quem não tem razão, nem pode ser suportado de forma exclusiva pela parte que busca a tutela jurisdicional.

A consolidação de um modelo processual mais equilibrado depende, em última análise, da disposição dos operadores do direito em enfrentar, de forma clara e consistente, as práticas que comprometem a efetividade da jurisdição. A aplicação rigorosa das normas existentes não constitui opção política do julgador, mas dever decorrente do próprio sistema jurídico, que repudia o uso abusivo do processo e exige a preservação de sua integridade.

8 Evolução da jurisprudência sobre o assédio processual após 2009

A doutrina do assédio processual ganhou consistência ao ser incorporada pela jurisprudência brasileira, que passou a distinguir o exercício legítimo do direito de ação e defesa da utilização abusiva do processo como instrumento de atraso, intimidação ou desgaste da parte adversa. Embora nem sempre se utilize a expressão "assédio processual", tanto a Justiça do Trabalho quanto o Superior Tribunal de Justiça (STJ) convergiram em seus elementos caracterizadores, transformando o instituto em fundamento relevante das decisões judiciais.

8.1 Justiça do Trabalho: construção inicial

Na Justiça do Trabalho, a jurisprudência alinhou-se aos princípios da boa-fé objetiva, cooperação e lealdade processual. Desde os primeiros julgados, afastou-se a ideia de que o assédio pudesse resultar da simples utilização dos meios de defesa previstos em lei. O elemento distintivo passou a ser o *desvio de finalidade*: não se trata da interposição de recursos ou impugnações em si, mas da utilização reiterada desses instrumentos para retardar artificialmente a prestação jurisdicional ou impor desgaste indevido à parte contrária.

Precedentes dos Tribunais Regionais do Trabalho ilustram essa evolução. O TRT da 24ª Região reconheceu assédio processual em resistência injustificada ao cumprimento de decisão na fase executiva. O TRT da 12ª Região afirmou que o uso abusivo do direito de petição e a apresentação sucessiva de medidas infundadas podem caracterizar assédio quando revelam propósito procrastinatório.

A consolidação ocorreu no Tribunal Superior do Trabalho (TST), no julgamento do *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0011129-85.2015.5.03.0060 (2017)*. O TST definiu o assédio processual como exercício abusivo das faculdades processuais com o propósito de retardar a prestação jurisdicional ou prejudicar a parte adversa. Estabeleceu critérios como: reiteração das condutas, plausibilidade das alegações, finalidade perseguida e efeitos concretos sobre a jurisdição.

Posteriormente, a jurisprudência trabalhista ampliou o conceito. O TRT da 3ª Região aproximou o assédio de fenômenos como a litigância predatória e o *contempt of court*. O TRT da 4ª Região reconheceu que o assédio pode decorrer de condutas intimidatórias fora dos autos, desde que relacionadas ao exercício do direito de ação. Assim, a Justiça do Trabalho passou de uma visão restrita à litigância de má-fé para uma compreensão mais abrangente do abuso processual, analisando o comportamento global da parte e preservando o contraditório e a ampla defesa.

8.2 Superior Tribunal de Justiça: limites e ilícito processual

No STJ, a construção jurisprudencial buscou conciliar a efetividade da jurisdição com o direito fundamental de acesso à Justiça. A Corte firmou que a simples propositura de demandas ou interposição de recursos não caracteriza abuso. É necessária a demonstração objetiva de que o processo foi usado de forma incompatível com sua finalidade.

No *Recurso Especial nº 1.770.890/SC*, o STJ afastou a presunção de abuso fundada apenas no insucesso da demanda ou na insistência em determinada tese. Reafirmou que o direito de ação só pode ser restringido diante de comprovação concreta de desvio de finalidade.

O avanço ocorreu com o *Recurso Especial nº 1.817.845/MS*, em que o STJ reconheceu que o abuso processual pode ser analisado à luz da teoria geral do abuso de direito (art. 187 do Código Civil), indo além da litigância de má-fé prevista no CPC. O exercício de uma faculdade processual é legítimo apenas enquanto orientado pela finalidade para a qual foi instituído; quando utilizado de forma excessiva ou desviada, converte-se em ato ilícito.

A Corte passou a reafirmar que a identificação do abuso exige apreciação global da conduta processual. Reconheceu também que diferentes sanções podem coexistir quando fundadas em comportamentos autônomos e delimitou os contornos da imunidade profissional do advogado, esclarecendo que ela não protege práticas contrárias à boa-fé ou à dignidade da Justiça. Em decisões recentes, enfrentou a litigância predatória, distinguindo o exercício legítimo do

direito de ação da utilização estratégica do aparato judicial para criar conflitos artificiais ou obter vantagens indevidas.

Embora nem sempre utilize o termo "assédio processual", o STJ contribuiu decisivamente para consolidar seus fundamentos. O abuso não se identifica pelo número de manifestações, mas pelo desvio de finalidade. Preserva-se o contraditório e a ampla defesa; o que se reprime é a utilização anormal das faculdades processuais como instrumento de procrastinação ou intimidação.

8.3 Critérios jurisprudenciais consolidados

A análise conjunta da Justiça do Trabalho e do STJ revela critérios relativamente estáveis para distinguir o exercício regular das faculdades processuais de sua utilização abusiva: *Reiteração ou articulação de condutas*: um ato isolado, ainda que equivocado, não basta. O exame recai sobre o conjunto da atuação, identificando estratégia voltada ao retardamento da prestação jurisdicional ou à criação artificial de incidentes; *Desvio de finalidade*: recursos e teses jurídicas integram o exercício legítimo da defesa. O abuso surge quando esses instrumentos deixam de servir à tutela de uma pretensão defensável e passam a funcionar como mecanismos de procrastinação ou intimidação; e *Efeitos concretos da conduta*: o assédio processual compromete não apenas a parte adversa, mas também a administração da Justiça, dificultando a efetividade da tutela jurisdicional e aumentando a litigiosidade artificial.

Esses critérios evidenciam que o assédio processual é uma modalidade qualificada de abuso do direito processual, caracterizada pelo emprego estratégico e reiterado das faculdades processuais para produzir resultados incompatíveis com a função do processo. A responsabilização, contudo, exige demonstração objetiva do desvio de finalidade e de sua repercussão concreta, preservando-se o pleno exercício do direito de ação, do contraditório e da ampla defesa. O equilíbrio entre efetividade da jurisdição e proteção das garantias processuais permanece como parâmetro central.

9 Conclusão

A evolução jurisprudencial brasileira transformou o assédio processual de mera construção doutrinária em instituto reconhecido pelos tribunais. A Justiça do Trabalho destacou o desvio de finalidade e a análise global da conduta, enquanto o STJ reforçou a necessidade de comprovação objetiva e aplicou a teoria geral do abuso de direito. Consolidaram-se critérios como reiteração de condutas, desvio de finalidade e efeitos concretos, sempre preservando o núcleo essencial do contraditório e da ampla defesa.

O avanço legislativo e jurisprudencial das últimas décadas confirma que o assédio processual permanece como categoria útil para compreender formas qualificadas de abuso no exercício das faculdades processuais. O Código de Processo Civil de 2015 fortaleceu esse entendimento ao estruturar o processo sobre os deveres de boa-fé, cooperação e lealdade, oferecendo fundamento normativo mais consistente para a repressão de condutas que desvirtuam a finalidade da atividade jurisdicional.

O instituto não se confunde com a litigância de má-fé nem pretende restringir o exercício do contraditório, da ampla defesa ou do direito de ação. Sua função consiste em identificar situações nas quais o processo deixa de servir à solução do conflito e passa a ser utilizado como instrumento de procrastinação, intimidação ou desgaste da parte adversa. A sanção, por isso, não decorre da intensidade da defesa, da multiplicidade de recursos ou da adoção de teses jurídicas minoritárias, mas do desvio de finalidade revelado pelo comportamento processual global.

A jurisprudência consolidada após 2009 demonstra que o desafio contemporâneo não está em ampliar indiscriminadamente as hipóteses de responsabilização, mas em distinguir, com critérios objetivos, a resistência legítima do abuso processual. Essa distinção preserva simultaneamente a efetividade da jurisdição e as garantias fundamentais do processo, impedindo que prerrogativas concebidas para assegurar direitos sejam utilizadas para inviabilizar sua realização.

O assédio processual representa, portanto, uma manifestação qualificada do abuso do direito processual, incompatível com o modelo cooperativo instituído pelo CPC de 2015 e com a concepção constitucional de processo justo. Reprimi-lo não significa restringir garantias processuais, mas assegurar que elas permaneçam fiéis à finalidade para a qual foram concebidas: promover uma tutela jurisdicional leal, eficiente e comprometida com a realização da Justiça.

Referências

ASSIS, Araken de; BRUSCHI, Gilberto Gomes. *Processo de execução e cumprimento da sentença*. Rio de Janeiro: Thomson Reuters (Revista dos Tribunais), 2024. v. 5.

BEDAQUE, José Roberto dos Santos. *Tutela cautelar e tutela antecipada*: tutelas sumárias e de urgência (tentativa de sistematização). 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/2107690196. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/2107690196. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/574491576. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/1202871489. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/1101089295. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/1198863645. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Documento jurisprudencial*. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/919804027. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) nº 0011129-85.2015.5.03.0060*. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1974945549B. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) nº 0010972-70.2022.5.03.0027*. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2746683240. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) nº 0021516-52.2024.5.04.0405*. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/5644634781. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. *Recurso Ordinário nº 0000493-88.2012.5.05.0196*. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-5/160220253. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. *Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo (RORSum) nº 0000243-94.2019.5.09.0585*. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/2090813348. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. *Agravo de Petição (AP) nº 0000777-13.2013.5.12.0020*. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/643460405. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. *Recurso Ordinário Trabalhista (RO) nº 0000302-03.2012.5.12.0017*. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/643229283. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. *Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) nº 0000944-70.2012.5.24.0007*. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-24/663337430. Acesso em: 21 jun. 2026.

CABRAL, Antônio do Passo; NOGUEIRA, Pedro Henrique Pedrosa (coord.). *Negócios processuais*. Salvador: JusPodivm, 2019.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

COELHO, Luiz Fernando. *Direito constitucional e filosofia da Constituição*. Curitiba: Juruá, 2006.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *A instrumentalidade do processo*. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *A reforma do Código de Processo Civil*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

DINIZ, Maria Helena. *Código Civil anotado*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

GAMA, Débora. *Assédio processual contra a liberdade de expressão no direito brasileiro*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2025.

JARDIM, Augusto Tanger. Responsabilidade civil por assédio judicial e o direito à liberdade de expressão. *In*: MONTEIRO FILHO, Carlos Eduardo do Rego; PIANOVSKI RUZIK, Carlos Eduardo; ROSENVALD, Nelson (coord.). *Responsabilidade civil e a luta pelos direitos fundamentais*. São Paulo: Foco, 2023.

MARINONI, Luiz Guilherme. *A antecipação da tutela*. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Técnica processual e tutela dos direitos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela antecipatória e julgamento antecipado*: parte incontroversa da demanda. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

MEDINA, José Miguel Garcia. *Código de Processo Civil comentado*. 9. ed. Rio de Janeiro: Revista dos Tribunais, 2024.

PAIM, Nilton Rangel Barretto; HILLESHEIM, Jaime. O assédio processual no processo do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1112-1119, set. 2006.

PAROSKI, Mauro Vasni. Reflexões sobre a morosidade e o assédio processual na Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 75, n. 4, p. 79-94, out./dez. 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/13797. Acesso em: 17 jun. 2025.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. *Celeridade processual e segurança jurídica*. Disponível em: http://www.tst.jus.br. Acesso em: 1 nov. 2007.

SILVA, Ovídio Araújo Baptista da. A plenitude da defesa no processo civil. *In*: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (coord.). *As garantias do cidadão na Justiça*. São Paulo: Saraiva, 1993.

SILVA, Ovídio Araújo Baptista da. *Processo e ideologia*: o paradigma racionalista. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

Como citar este texto:
PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio processual e o abuso do direito de defesa: da tolerância histórica à necessidade de reação no CPC/2015. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 2, p. 61-81, abr./jun. 2026.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, GESTÃO ALGORÍTMICA E PROTEÇÃO DA JORNADA NO BRASIL

ARTIFICIAL INTELLIGENCE, ALGORITHMIC MANAGEMENT AND WORKING-TIME PROTECTION IN BRAZIL

Raisa Albuquerque da Silva[1]
Emerson Victor Hugo Costa de Sá[2]
Márcia Cristina Nery da Fonseca Rocha Medina[3]

RESUMO: Este artigo examina como o regime jurídico brasileiro da jornada deve responder à inteligência artificial e à gestão algorítmica. Por meio de revisão bibliográfica e documental crítica, articula normas brasileiras, instrumentos europeus e experiências de redução do tempo de trabalho. Propõe uma matriz de adequação protetiva baseada em redução real das horas, manutenção remuneratória, controle da intensidade, desconexão, transparência algorítmica, participação coletiva e repartição dos ganhos de produtividade.

PALAVRAS-CHAVE: jornada de trabalho; inteligência artificial; gestão algorítmica; redução do tempo de trabalho.

ABSTRACT: This paper examines how Brazilian working-time law should respond to artificial intelligence and algorithmic management. Based on a critical review of the literature and relevant documents, it analyzes Brazilian regulations, European instruments, and working-time reduction experiences. It proposes a protective-adequacy framework based on actual reduction in working hours, wage maintenance, control of work intensity, disconnection, algorithmic transparency, collective participation and a fair distribution of productivity gains.

KEYWORDS: working time; artificial intelligence; algorithmic management; working-time reduction.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A proteção multidimensional do tempo de trabalho; 3 Redução e reorganização do tempo em experiências internacionais selecionadas; 4 Inteligência artificial, gestão algorítmica e transformação da jornada; 5 Parâmetros para a reconfiguração da jornada no Brasil; 6 Considerações finais; Referências.

---

1 *Mestre em Administração pela Universidade Federal de Viçosa (UFV); bacharela em Direito pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM); integrante do Núcleo de Direito, Tecnologia e Inovação da Escola de Direito (LAWin/UEA); advogada. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4302557488066804. Orcid: https://orcid.org/0009-0001-5549-5720. E-mail: raasilva@uea.edu.br.*

2 *Doutor em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA) e pós-doutorado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); professor visitante do Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas (PPGDA/UEA); auditor-fiscal do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5540938214897728. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-0367-3505. E-mail: emersonvictor.sa@gmail.com.*

3 *Doutora em Administração pela Universidade de São Paulo (USP) e mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA); professora da Escola de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da UEA. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5689985549188494. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6483-175X. E-mail: mcmedina@uea.edu.br.*

1 Introdução

A jornada de trabalho nasceu como limite jurídico à apropriação empresarial do tempo. Sua disciplina tornou mensurável o período em que o trabalhador se encontra submetido ao poder de direção e, ao mesmo tempo, preservou uma esfera temporal destinada ao repouso, à convivência, ao lazer e aos projetos pessoais. A digitalização do trabalho não retirou a atualidade dessa função. Ao contrário, acrescentou formas de comando que operam por metas, dados, notificações e avaliações contínuas, muitas vezes sem produzir a aparência tradicional de uma ordem ou de uma prorrogação de jornada.

Parte relevante do debate contemporâneo sobre inteligência artificial concentra-se na substituição de postos e na criação de novas ocupações. Para o Direito do Trabalho, porém, o problema também se manifesta dentro dos vínculos existentes. Sistemas digitais podem distribuir tarefas, ajustar escalas, calcular tempos-padrão, comparar desempenhos e induzir ritmos de execução. A fronteira entre trabalho e descanso torna-se menos visível quando a prestação ocorre em diversos dispositivos, em intervalos curtos e fora do estabelecimento. A literatura recente identifica a necessidade de regular a gestão algorítmica e de assegurar desconexão em ambientes digitais (Paes, 2025, p. 183-191; Martos; Santos; Barufi, 2025, p. 151-160).

Existe, contudo, uma lacuna entre dois campos que costumam avançar separadamente. De um lado, os estudos sobre redução do tempo de trabalho discutem saúde, bem-estar, produtividade e semana de quatro dias. De outro, os trabalhos sobre inteligência artificial examinam vigilância, discriminação, transparência e decisões automatizadas. A conexão entre ambos ainda recebe atenção insuficiente: se a tecnologia permite produzir em menos tempo, é preciso definir em que condições esse ganho pode ampliar o tempo livre, sem converter uma jornada formalmente menor em trabalho mais denso, mais vigiado ou permanentemente conectado.

A Constituição de 1988 fornece a base normativa para essa indagação. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho estruturam a República; trabalho, saúde, lazer e segurança integram o catálogo de direitos sociais; a duração normal é limitada; o repouso semanal é assegurado; e a redução dos riscos inerentes ao trabalho constitui direito fundamental (Brasil, 1988, arts. 1º, III e IV, 6º e 7º, XIII, XV e XXII).

A ordem econômica, embora fundada também na livre-iniciativa, deve valorizar o trabalho humano e assegurar existência digna (Brasil, 1988, art. 170). O valor social do trabalho, portanto, não exerce função retórica: condiciona a atividade econômica e impede que a eficiência empresarial seja tomada como critério jurídico exclusivo (Araújo, 2017, p. 120-126).

A legislação infraconstitucional combina categorias antigas e novos pontos de contato com a tecnologia. O art. 4º da CLT trata do tempo à disposição; o art. 6º equipara os meios telemáticos e informatizados de comando aos meios pessoais e diretos; os arts. 58, 59, 66, 67, 71 e 74 disciplinam duração, trabalho extraordinário, descansos, intervalos e registro; o art. 62, III, excepciona do regime de jornada apenas o teletrabalho prestado por produção ou tarefa; e o art. 75-B, § 5º, estabelece regra específica sobre uso de equipamentos fora do horário contratual (Brasil, 1943). A Lei Geral de Proteção de Dados acrescenta princípios de finalidade, necessidade, transparência e segurança, além da possibilidade de revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado (Brasil, 2018, arts. 6º e 20).

Diante desse quadro, a pergunta que orienta a pesquisa é a seguinte: como o regime jurídico brasileiro da jornada deve incorporar a intensidade laboral, a conectividade permanente e o controle algorítmico, de modo a impedir que os ganhos de produtividade decorrentes da inteligência artificial sejam apropriados exclusivamente pela empresa?

Parte-se da hipótese de que a proteção constitucional do tempo exige um modelo multidimensional. A redução ou reorganização da jornada só será juridicamente adequada quando representar diminuição efetiva das horas, preservar a remuneração, controlar a carga e o ritmo, proteger os descansos, tornar inteligíveis os sistemas de gestão e assegurar participação coletiva na distribuição dos benefícios tecnológicos.

O estudo utiliza revisão bibliográfica e documental crítica, sem pretensão de revisão sistemática. O levantamento foi realizado entre junho e julho de 2026 em portais públicos de periódicos, repositórios institucionais e bases normativas oficiais, mediante combinações dos descritores "jornada de trabalho", "working time", "working-time reduction", "four-day workweek", "algorithmic management", "artificial intelligence at work" e "right to disconnect".

Foram priorizados artigos revisados por pares, revisões de literatura, documentos de organismos internacionais e relatórios que explicitassem desenho e limitações. França e Portugal foram selecionados por oferecerem experiências legais de redução; Islândia e Reino Unido, por concentrarem pilotos amplamente documentados. Relatórios de entidades promotoras foram usados como fontes documentais, não como prova conclusiva de causalidade.

O argumento se desenvolve em quatro etapas. A primeira reconstrói a jornada como proteção multidimensional do tempo. A segunda diferencia redução efetiva, semana comprimida e flexibilização, examinando experiências internacionais selecionadas. A terceira mostra como a gestão algorítmica modifica intensidade, vigilância e disponibilidade. A quarta propõe uma matriz de adequação protetiva para o ordenamento brasileiro.

A originalidade do trabalho reside menos em defender abstratamente uma semana mais curta do que em formular condições jurídicas para que a eficiência tecnológica seja convertida em liberdade temporal, e não em nova fonte de sobrecarga.

2 A proteção multidimensional do tempo de trabalho

A limitação da jornada é uma técnica de contenção do poder empregatício. O contrato de trabalho autoriza o empregador a organizar a atividade, distribuir tarefas, definir procedimentos e fiscalizar resultados, mas não pressupõe disponibilidade ilimitada. O tempo contratualmente apropriável precisa ser demarcado porque a subordinação opera em uma relação materialmente assimétrica. Sem fronteiras externas, a demanda produtiva tende a ocupar as horas necessárias ao descanso e, por extensão, a própria vida privada.

Essa leitura desloca a jornada do campo restrito da remuneração de horas extras. A quantidade de horas tem consequências salariais, mas sua primeira função é estabelecer quando o poder de comando pode ser exercido e quando deve cessar. O Direito do Trabalho realiza, nesse ponto, uma escolha civilizatória: o trabalhador não é apenas força de trabalho; continua titular de interesses, vínculos e responsabilidades que não se esgotam na produção. A dignidade social depende da existência de tempo para descanso, família, educação, participação política e desenvolvimento pessoal (Miraglia, 2009, p. 151-159).

O tempo livre tampouco pode ser tratado como resíduo economicamente inútil. Ele permite recuperação física e mental, reduz a exposição aos riscos e sustenta a vida social. Quando o ordenamento limita a duração e impõe intervalos, não protege somente a aptidão futura para trabalhar. Protege a pessoa fora do trabalho. Daí a impropriedade de considerar a jornada matéria disponível em termos absolutos: a negociação pode organizar horários, compensações e escalas, mas permanece submetida aos limites constitucionais, à prevenção de riscos e à necessidade de repouso efetivo.

A contagem de horas continua sendo o ponto de partida, mas já não descreve toda a carga temporal do trabalho. Quatro dimensões devem ser distinguidas. A duração corresponde ao número de horas trabalhadas; a distribuição diz respeito a horários, turnos, previsibilidade e intervalos; a intensidade expressa a quantidade e a complexidade das exigências por unidade de tempo; e a conectividade indica a possibilidade de acionamento por mensagens, sistemas ou dispositivos fora do período ordinário. A mesma carga semanal pode produzir efeitos diferentes conforme a combinação desses elementos.

As evidências de saúde ocupacional reforçam a centralidade da duração. Estimativas conjuntas da Organização Mundial da Saúde e da Organização

Internacional do Trabalho associaram semanas iguais ou superiores a 55 horas ao aumento da carga de doença cardíaca isquêmica e acidente vascular cerebral (Pega *et al.*, 2021, p. 7-10). Longas jornadas, trabalho noturno, turnos irregulares e recuperação insuficiente continuam vinculados à fadiga, sono inadequado, acidentes e adoecimentos crônicos (Härmä; Kecklund; Tucker, 2024, p. 233-237). Não se trata, portanto, de preferência individual por trabalhar menos, mas de prevenção jurídica de riscos.

A redução formal das horas, por sua vez, não garante automaticamente proteção. Revisão de estudos sobre redução do tempo identificou efeitos favoráveis sobre sono, estresse e qualidade de vida, mas registrou resultados dependentes do desenho da intervenção e da ausência de intensificação compensatória (Voglino *et al.*, 2022, p. 5-8). Se o mesmo volume de tarefas for comprimido em período menor, com menos pausas e metas mais rígidas, a exposição pode migrar da extensão para a densidade. Uma política de jornada que ignore esse deslocamento preserva o relógio e abandona o corpo.

A conectividade exige cuidado conceitual. Nem toda notificação recebida ou expectativa subjetiva de resposta configura, por si só, tempo à disposição para fins remuneratórios. Por outro lado, o fracionamento digital não pode servir para apagar trabalho efetivamente prestado. A resposta a mensagens, a consulta a sistemas, a revisão de documentos e a execução de microtarefas fora do horário integram a jornada quando resultam de comando, necessidade organizacional ou padrão de cobrança conhecido pelo empregador. A categoria jurídica deve captar a prestação real, mesmo quando ela ocorre em minutos dispersos.

A noção de governança do tempo reúne essas dimensões. Ela preserva os limites diários e semanais, mas acrescenta perguntas sobre quem define o ritmo, quais pausas são possíveis, como as escalas são alteradas, que dados registram a atividade e quais incentivos prolongam a conexão. A proteção deixa de depender apenas da soma final das horas e passa a examinar a arquitetura organizacional que produz o tempo de trabalho.

3 Redução e reorganização do tempo em experiências internacionais selecionadas

A expressão "semana de quatro dias" cobre arranjos distintos. Pode significar redução efetiva do total semanal com manutenção salarial, concentração das mesmas horas em menos dias, trabalho parcial com redução de remuneração, ou mera flexibilidade para escolher folgas. Essas modalidades não são equivalentes.

A semana comprimida preserva a quantidade de horas e alonga os dias de trabalho; o tempo parcial transfere parte do custo ao trabalhador; a redução

efetiva diminui a exposição global. Uma análise jurídica precisa começar por essa classificação, sob pena de atribuir finalidade protetiva a medidas que apenas reorganizam a disponibilidade (Lukács; Antal, 2022, p. 713-720; Jahal; Bardoel; Hopkins, 2024, p. 4-13).

A manutenção remuneratória possui função distributiva. Sem ela, a diminuição das horas aproxima-se do trabalho parcial e pode ser inacessível justamente aos trabalhadores de menor renda. Com ela, o ganho de produtividade é partilhado sob a forma de tempo. O desenho também deve esclarecer o tratamento das horas extraordinárias, a cobertura dos serviços, as contratações necessárias e os mecanismos para evitar que a redução seja compensada por metas inalcançáveis.

A experiência francesa das 35 horas ilustra a complexidade de uma reforma de alcance geral. A redução legal foi acompanhada por incentivos, negociação coletiva, diferenciações setoriais e mecanismos de anualização. O processo combinou objetivos de emprego, melhoria das condições de vida e reorganização produtiva, mas também ampliou disputas sobre flexibilidade, custos e controle empresarial do calendário (Askenazy, 2013, p. 326-343). A relevância do caso não está em oferecer um modelo pronto, e sim em mostrar que a norma sobre duração reorganiza poderes dentro da empresa.

Os resultados franceses não foram homogêneos. Estudos identificaram variações conforme gênero, posição ocupacional e responsabilidade gerencial, inclusive porque a implementação acrescentou tarefas de coordenação em alguns segmentos (Estevão; Sá, 2008, p. 438-454). A redução da jornada pode favorecer grupos com menor autonomia, mas também produzir pressões específicas quando a organização não revê processos e dimensionamento. Esse dado impede avaliações baseadas em médias nacionais abstratas.

Em análise de mudanças obrigatórias em Portugal e na França, Lepinteur encontrou aumento da satisfação com o trabalho e com o lazer entre os trabalhadores afetados, associado sobretudo à percepção sobre horas e condições de trabalho (Lepinteur, 2019, p. 211-217). O resultado interessa ao Direito porque desloca o critério de avaliação: a jornada não deve ser examinada apenas por seus efeitos sobre produto e emprego, mas por sua capacidade de ampliar controle sobre o próprio tempo.

Os testes islandeses no setor público reduziram semanas de 40 horas para 35 ou 36, sem diminuição salarial. Os relatórios registraram melhora de bem-estar, equilíbrio entre trabalho e vida e manutenção ou aumento de produtividade em muitos locais. A implementação, porém, envolveu revisão de reuniões, fluxos, turnos e prioridades; a simples supressão de horas não teria produzido os mesmos efeitos (Autonomy; Alda, 2021, p. 6-14, 33-35).

O piloto britânico de 2022 reuniu 61 empresas e aproximadamente 2.900 trabalhadores. As organizações adotaram formatos variados, com folga comum, escalas alternadas e arranjos descentralizados. Os resultados autorrelatados indicaram redução de estresse e exaustão, melhora na conciliação e elevada intenção de continuidade (Lewis *et al.*, 2023, p. 14-31). A variedade de modelos revela que cobertura operacional e redução efetiva podem coexistir, desde que a solução seja construída de acordo com o serviço.

Esses relatórios precisam ser lidos com cautela. A adesão voluntária atrai empresas mais dispostas à mudança; parte dos indicadores é autorreferida; e os períodos de observação são curtos. Revisão sistemática da literatura sobre semana de quatro dias destaca a heterogeneidade dos desenhos e a insuficiência de evidências para generalizações amplas (Campbell, 2024, p. 1798-1804). Pilotos são úteis para formular hipóteses e identificar práticas, mas não substituem avaliação pública de longo prazo.

As experiências selecionadas oferecem quatro lições. A primeira é terminológica: redução efetiva não se confunde com compressão ou trabalho parcial. A segunda é organizacional: diminuir horas exige eliminar desperdícios, rever metas, dimensionar equipes e proteger pausas. A terceira é institucional: remuneração, horas extras, fiscalização e negociação coletiva definem quem recebe os benefícios. A quarta é metodológica: resultados de pilotos não autorizam transplante automático para setores, territórios e ocupações distintas.

Para o Brasil, o valor comparativo desses casos está em evidenciar as escolhas distributivas ocultas na jornada. Se a empresa preserva produção com menos horas, alguém se apropriará do ganho: acionistas, consumidores, trabalhadores ou todos em alguma proporção. O Direito não precisa prescrever uma fórmula uniforme, mas deve impedir que a redução anunciada seja financiada por sobrecarga, salário menor ou trabalho invisível.

4 Inteligência artificial, gestão algorítmica e transformação da jornada

Automação, inteligência artificial e gestão algorítmica não são sinônimos. A automação executa procedimentos previamente definidos; a inteligência artificial produz classificações, previsões, recomendações ou conteúdos a partir de dados e modelos; a gestão algorítmica utiliza sistemas digitais para exercer funções gerenciais, com ou sem técnicas avançadas de inteligência artificial. O foco deste estudo recai sobre a terceira categoria, porque é nela que o poder empregatício se traduz em distribuição de tarefas, metas, escalas, avaliações e sanções (Paes, 2025, p. 183-188).

A gestão algorítmica pode operar como recomendação ao gestor ou como decisão praticamente automática. Em ambos os casos, o sistema altera a

estrutura informacional da relação de trabalho. O empregador conhece os dados coletados, as variáveis escolhidas e os objetivos de otimização; o trabalhador vê resultados, mas nem sempre compreende o caminho que os produziu. A assimetria jurídica tradicional passa a ser acompanhada por assimetria técnica.

O marco europeu reconhece essa especificidade. O Regulamento de Inteligência Artificial classifica como de alto risco determinados sistemas usados para recrutamento, decisões sobre condições de trabalho, distribuição de tarefas, monitoramento e avaliação de desempenho; e impõe ao empregador o dever de informar trabalhadores e representantes antes do uso de sistemas de alto risco no local de trabalho (União Europeia, 2024a, art. 6º, anexo III, item 4, e art. 26, § 7º). A Diretiva sobre trabalho em plataformas disciplina transparência, supervisão humana, saúde e segurança na gestão algorítmica, oferecendo parâmetros que ultrapassam o setor de plataformas como referência regulatória (União Europeia, 2024b, arts. 9º-15).

Sistemas digitais permitem acompanhar cliques, deslocamentos, tempo de tela, intervalos, interações e resultados. Esses dados podem auxiliar planejamento e segurança, mas também transformam cada minuto em objeto de comparação. O risco aparece quando o padrão médio ou o desempenho dos mais rápidos se converte em meta contínua, sem considerar variações humanas, complexidade das tarefas e necessidade de recuperação.

Parent-Rocheleau e Parker (2022, p. 4-11) identificam funções algorítmicas de monitoramento, definição de metas, gestão de desempenho, organização de escalas, remuneração e desligamento, todas capazes de alterar autonomia, carga e insegurança. A jornada, nesse ambiente, pode permanecer dentro de oito horas e ainda assim tornar-se mais exaustiva. A densidade aumenta quando pausas são tratadas como desvio, tarefas não registradas são desconsideradas e o trabalhador precisa manter desempenho constante para evitar perda de renda ou piora de classificação.

O dado digital tampouco representa integralmente o trabalho. Reflexão, cooperação, espera necessária, deslocamento interno e solução de problemas podem não gerar sinais capturados pelo sistema. A identificação automática de "ociosidade" produz erro quando confunde ausência de registro com ausência de atividade. Métricas parciais passam, então, a justificar cobrança, sanção ou redução de oportunidades.

Esse fenômeno afeta diretamente propostas de redução da jornada. A empresa pode anunciar menos horas e, simultaneamente, utilizar inteligência artificial para comprimir o mesmo volume de tarefas. A validade protetiva da medida exige comparar carga anterior e posterior, tempos de pausa, metas, afastamentos e percepção de controle, e não apenas o registro de entrada e saída.

Kellogg, Valentine e Christin (2020, p. 372-390) descrevem os algoritmos como instrumentos capazes de recomendar, restringir, registrar, ranquear, substituir e recompensar trabalhadores. O poder diretivo deixa de se expressar somente por ordens individuais. Ele pode ser incorporado ao desenho de uma plataforma, à sequência das telas, à pontuação, ao acesso a turnos ou à distribuição de tarefas mais rentáveis.

A opacidade não decorre apenas de segredo industrial ou complexidade matemática. Também pode resultar da fragmentação de responsabilidades entre fornecedor do *software*, departamento de tecnologia, recursos humanos e gestores locais. Quando ninguém consegue explicar por que uma meta foi fixada ou por que determinado empregado recebeu avaliação inferior, a contestação se torna formalmente disponível e materialmente inviável.

A regulação precisa alcançar esse percurso decisório. Adams-Prassl (2022, p. 36-47) sustenta que sistemas algorítmicos no trabalho afetam acesso ao emprego, condições, remuneração e desligamento, razão pela qual a proteção não pode se limitar à legislação geral de dados. Kelly-Lyth e Thomas (2023, p. 235-247) propõem avaliações de impacto que considerem qualidade do trabalho, autonomia, igualdade, saúde e participação desde o desenho do sistema. Para a jornada, isso significa tornar conhecidos os dados que medem produtividade, os critérios de escala, o tratamento das pausas e os efeitos das classificações.

A LGPD oferece instrumentos relevantes, embora não esgote a matéria. Finalidade, necessidade, transparência e prevenção limitam a coleta. O art. 20 permite solicitar revisão de decisões baseadas unicamente em tratamento automatizado e obter informações claras sobre critérios e procedimentos, ressalvados segredos comercial e industrial (Brasil, 2018). Em relações de trabalho, a aplicação desses dispositivos deve considerar que o consentimento raramente corrige a assimetria. A base jurídica do tratamento não elimina o dever de proporcionalidade nem legitima vigilância irrestrita.

A realidade digital torna porosa a separação entre trabalho e descanso. Katsabian (2020, p. 386-410) mostra que atividades fragmentadas, trabalho remoto e comunicação permanente desafiam a noção de blocos temporais contínuos. A invasão do tempo livre pode ocorrer por ordem expressa, mas também por prazos curtos, cultura de resposta imediata, metas que exigem preparação noturna ou receio de perder oportunidades.

O art. 6º, parágrafo único, da CLT impede que a mediação tecnológica seja usada para negar a existência do comando. Já o art. 75-B, § 5º, afirma que o uso de equipamentos fora da jornada não constitui automaticamente tempo à disposição, salvo ajuste individual ou coletivo. A leitura conjunta desses dispositivos exige atenção aos fatos. O simples porte de um aparelho não basta; a

prestação efetiva, a cobrança habitual e a necessidade criada pela organização, contudo, não podem ser neutralizadas por cláusula genérica.

O direito à desconexão deve ser compreendido como obrigação organizacional, não como recomendação ao trabalhador para desligar notificações. Ele pressupõe carga compatível com o horário, canais de urgência definidos, proibição de consequências negativas pela ausência de resposta, registro das atividades realizadas e responsabilização de gestores que naturalizam o acionamento fora do expediente. Sem essas condições, a liberdade de desconectar existe apenas no papel.

O debate brasileiro sobre teletrabalho já reconhece a relação entre hiperconexão, saúde e vida privada (Martos; Santos; Barufi, 2025, p. 155-160). A contribuição específica deste estudo consiste em aproximar desconexão e intensidade: não basta proibir mensagens após determinado horário quando as metas só podem ser cumpridas mediante extensão informal da jornada.

A inteligência artificial pode reduzir tarefas repetitivas, melhorar previsões e apoiar decisões. Também pode eliminar postos, reduzir custos e aumentar a pressão sobre quem permanece. A tecnologia não contém, em si, um critério de distribuição. O resultado depende das regras que definem remuneração, emprego, tempo e participação.

Baiocco *et al.* (2022, p. 7-18) observam que a gestão algorítmica reorganiza o controle e os equilíbrios de poder porque amplia a capacidade de coletar, armazenar e processar dados sobre o trabalho. De Stefano e Taes (2023, p. 23-34) ressaltam a relevância da negociação coletiva para discutir transparência, vigilância, discriminação e saúde. A repartição dos ganhos de produtividade, portanto, não pode ser reservada apenas às decisões unilaterais.

Se um sistema permite realizar em seis horas o que antes exigia oito, há ao menos quatro destinos possíveis para as duas horas liberadas: aumento de produção, redução de pessoal, redução de preços ou ampliação do tempo livre. As escolhas podem ser combinadas, mas não são juridicamente neutras.

A Constituição, ao valorizar o trabalho humano e proteger saúde e lazer, oferece fundamento para que parte do ganho seja convertida em redução de jornada com manutenção remuneratória, sobretudo quando a eficiência resulta do conhecimento acumulado dos próprios trabalhadores.

5 Parâmetros para a reconfiguração da jornada no Brasil

A análise permite formular uma matriz de adequação protetiva. Ela não pretende impor um único regime a todas as atividades nem substituir a negociação coletiva. Sua função é distinguir reorganizações compatíveis com a

finalidade constitucional da jornada de medidas que apenas transferem custos e riscos. Os parâmetros são cumulativos e devem ser avaliados de acordo com o setor, o porte, a tecnologia e o grau de autonomia real dos trabalhadores.

O primeiro parâmetro consiste em verificar se houve redução real da duração. A mudança do número de dias, isoladamente, é insuficiente. Uma semana de quatro dias com dez ou onze horas diárias pode ampliar a fadiga e comprometer cuidados familiares. O instrumento normativo deve indicar o novo limite semanal, a duração diária, os intervalos, as hipóteses de compensação e o tratamento das horas extraordinárias.

A manutenção remuneratória é parte da finalidade protetiva quando a redução decorre de ganhos de produtividade. Sem ela, o benefício temporal é financiado pelo salário do trabalhador. Isso não impede regimes voluntários de tempo parcial, mas exige que sejam nomeados corretamente e que não substituam postos integrais de forma fraudulenta. A redução tecnológica deve distribuir eficiência, não converter trabalho digno em subocupação.

A negociação coletiva é especialmente adequada para definir transições, escalas e cobertura, desde que haja informação suficiente e preservação dos limites constitucionais. O art. 7º, XIII, admite redução por acordo ou convenção, e o art. 611-A da CLT reconhece espaço negocial sobre jornada. Essa abertura não autoriza a supressão de descansos indispensáveis nem legitima arranjos cuja execução dependa de trabalho oculto.

O segundo parâmetro exige demonstrar que a redução não foi compensada por intensificação indevida. A avaliação deve comparar volume e complexidade das tarefas, número de trabalhadores, ritmo, pausas, erros, acidentes, afastamentos e rotatividade antes e depois da mudança. Indicadores de produtividade podem integrar a análise, mas não substituir medidas de saúde e experiência laboral.

Metas definidas ou ajustadas por algoritmos precisam respeitar a capacidade humana e a variabilidade das situações. A transformação do melhor desempenho observado em padrão permanente tende a desconsiderar a variabilidade humana e pode produzir intensificação indevida. Tempos de recuperação, cooperação e aprendizagem devem ser incorporados ao dimensionamento. Quando a tecnologia altera o conteúdo da função, o empregador deve revisar o programa de gerenciamento de riscos e as medidas ergonômicas, com participação dos trabalhadores.

A responsabilidade principal pelo desenho e pela compatibilidade da carga de trabalho recai sobre a organização. Políticas de bem-estar, treinamentos de gestão do tempo e incentivos à resiliência não corrigem metas incompatíveis

com a jornada. A proteção jurídica deve deslocar o foco da adaptação individual para as causas organizacionais da sobrecarga.

O terceiro parâmetro é a rastreabilidade do trabalho digital. Os mesmos sistemas capazes de monitorar produtividade podem registrar acessos, mensagens e tarefas para proteger a jornada. O registro deve ser proporcional e orientado à finalidade trabalhista, evitando vigilância invasiva. Sua função é impedir que atividades fragmentadas desapareçam da contagem e permitir auditoria de acionamentos fora do expediente.

A política de desconexão precisa definir horários, exceções, canais de urgência, responsáveis e forma de compensação. Deve proibir prejuízo na avaliação, na distribuição de tarefas ou na carreira pela ausência de resposta durante repousos. Também deve alcançar comunicações informais e grupos de mensagens, pois a migração do comando para aplicativo pessoal não altera sua natureza.

O controle não pode produzir paradoxo: proteger a jornada por meio de monitoramento integral da vida privada. A solução exige minimização de dados, separação entre dispositivos pessoais e corporativos quando possível, prazos de retenção, acesso restrito e transparência. A tecnologia de registro deve servir à prova do trabalho, não à captura permanente do comportamento.

O quarto parâmetro recai sobre a inteligibilidade da gestão. Antes da implantação, trabalhadores e representantes devem saber qual problema o sistema pretende resolver, quais dados serão utilizados, que decisões serão apoiadas ou automatizadas, como o desempenho será medido e quais consequências podem decorrer. Alterações relevantes de lógica ou finalidade exigem nova informação.

A revisão humana precisa ser substancial. Não basta permitir recurso a gestor que apenas confirma a recomendação da máquina. A pessoa responsável deve ter competência, autoridade e acesso aos elementos necessários para corrigir o resultado. O trabalhador deve conhecer as razões essenciais da decisão e apresentar informações que o sistema não capturou.

A participação coletiva reduz a assimetria técnica. Sindicatos e comissões podem acompanhar testes, contratar apoio especializado, negociar limites de monitoramento e avaliar impactos sobre jornada, igualdade e saúde. O fornecedor do sistema não deve ser o único intérprete de sua segurança. A governança precisa incluir quem suporta as consequências do uso.

O quinto parâmetro é uma avaliação de impacto laboral anterior à implementação e periodicamente atualizada. O documento deve mapear finalidade, dados, grupos afetados, riscos de discriminação, efeitos sobre autonomia, carga, pausas, jornada e saúde, medidas de mitigação e responsáveis. Sistemas com

poder para distribuir tarefas, definir escalas, medir produtividade ou influenciar sanções merecem escrutínio reforçado.

A avaliação não se confunde com relatório genérico de proteção de dados. Um sistema pode tratar dados de modo formalmente lícito e ainda produzir ritmo insustentável, competição destrutiva ou supressão de pausas. O objeto é a organização do trabalho. Por isso, os resultados devem dialogar com a gestão de riscos ocupacionais, a ergonomia, a igualdade e a negociação coletiva.

A fiscalização do trabalho pode utilizar essa documentação para verificar coerência entre o desenho declarado e a prática. Registros de mudança de metas, incidentes, reclamações e medidas corretivas devem ser preservados. A ausência de explicação razoável sobre critérios que afetam jornada e remuneração não pode ser transferida ao trabalhador como impossibilidade técnica.

O sexto parâmetro explicita a dimensão distributiva. Projetos de inteligência artificial devem indicar quais benefícios econômicos são esperados e como serão repartidos. A empresa pode reinvestir, reduzir preços e aumentar produção, mas a proteção constitucional do trabalho sustenta a inclusão do tempo livre entre os destinos legítimos da eficiência.

A redução com manutenção salarial é uma das formas possíveis. Outras incluem criação de pausas, limitação de plantões, previsibilidade de escalas, contratação para cobrir horários e formação durante a jornada. O critério comum é impedir que todo ganho se converta em lucro ou eliminação de postos enquanto a carga dos remanescentes aumenta.

A matriz proposta transforma uma discussão abstrata em perguntas verificáveis: as horas diminuíram de fato? A remuneração foi preservada? A carga cabe no novo período? O trabalho digital é registrado? O sistema é compreensível e contestável? Houve avaliação de impacto e participação coletiva? Parte do ganho retornou aos trabalhadores? Respostas negativas não invalidam automaticamente toda reorganização, mas revelam risco de captura empresarial da redução e exigem correção.

6 Considerações finais

A inteligência artificial não tornou a jornada obsoleta. Tornou insuficiente uma proteção baseada exclusivamente na contagem final das horas. O tempo continua sendo apropriado pelo contrato, mas o poder de direção passou a operar também por metas automatizadas, métricas contínuas, distribuição algorítmica de tarefas e acionamentos fragmentados. A resposta jurídica precisa conservar os limites cronológicos e examinar a forma como cada hora é organizada.

A comparação internacional mostrou que redução efetiva, semana comprimida e trabalho parcial produzem efeitos distintos. Reformas legais e pilotos sugerem benefícios possíveis para saúde e vida fora do trabalho, mas também revelam riscos de intensificação, desigualdade e generalizações prematuras. Não há modelo estrangeiro a ser copiado; há problemas institucionais que o Brasil deve enfrentar: remuneração, cobertura, metas, fiscalização, participação e qualidade das evidências.

Em resposta à questão de pesquisa, sustenta-se que o regime brasileiro deve incorporar duração, distribuição, intensidade e conectividade em uma governança integrada do tempo. A análise desenvolvida corrobora a hipótese de que a reorganização da jornada somente preserva sua função constitucional quando reduz efetivamente as horas, mantém a remuneração, controla a carga e as pausas, registra o trabalho digital, protege a desconexão, assegura transparência e revisão das decisões algorítmicas, envolve a representação coletiva e promove a repartição dos ganhos de produtividade.

A matriz de adequação protetiva proposta não encerra o debate. Ela oferece critérios para legislação, negociação coletiva, políticas empresariais, fiscalização e decisões judiciais. Sua aplicação futura deve ser testada em setores concretos, com pesquisa empírica sobre saúde, desigualdades e efeitos de longo prazo.

O ponto de partida, contudo, é normativo: inovação tecnológica não legitima disponibilidade ilimitada. Quando a produtividade cresce, o Direito do Trabalho deve assegurar que parte desse avanço se converta em tempo livre, autonomia e vida digna.

Referências

ADAMS-PRASSL, Jeremias. Regulating algorithms at work: lessons for a European approach to artificial intelligence. *European Labour Law Journal*, v. 13, n. 1, p. 30-50, 2022. DOI: 10.1177/20319525211062558. Disponível em: https://doi.org/10.1177/20319525211062558. Acesso em: 14 jul. 2026.

ARAÚJO, Jailton Macena de. Valor social do trabalho na Constituição Federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. *Revista de Direito Brasileira*, São Paulo, v. 16, n. 7, p. 115-134, jan./abr. 2017. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2017.v16i7.3058. Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3058. Acesso em: 14 jul. 2026.

ASKENAZY, Philippe. Working time regulation in France from 1996 to 2012. *Cambridge Journal of Economics*, v. 37, n. 2, p. 323-347, 2013. DOI: 10.1093/cje/bes084. Disponível em: https://doi.org/10.1093/cje/bes084. Acesso em: 14 jul. 2026.

AUTONOMY; ALDA. *Going public*: Iceland's journey to a shorter working week. London: Autonomy; Reykjavík: Alda, 2021. Disponível em: https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf. Acesso em: 14 jul. 2026.

BAIOCCO, Sara; FERNANDEZ-MACÍAS, Enrique; RANI, Uma; PESOLE, Annarosa. *The algorithmic management of work and its implications in different contexts*. Geneva: International Labour Organization; Seville: European Commission Joint Research Centre, 2022. Background Paper n. 9. Disponível em: https://www.ilo.org/publications/algorithmic-management-work-and--its-implications-different-contexts. Acesso em: 14 jul. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 jul. 2026.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 jul. 2026.

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

CAMPBELL, Timothy T. The four-day work week: a chronological, systematic review of the academic literature. *Management Review Quarterly*, v. 74, n. 3, p. 1791-1807, 2024. DOI: 10.1007/s11301-023-00347-3. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s11301-023-00347-3. Acesso em: 14 jul. 2026.

DE STEFANO, Valerio; TAES, Simon. Algorithmic management and collective bargaining. *Transfer: European Review of Labour and Research*, v. 29, n. 1, p. 21-36, 2023. DOI: 10.1177/10242589221141055. Disponível em: https://doi.org/10.1177/10242589221141055. Acesso em: 14 jul. 2026.

ESTEVÃO, Marcello; SÁ, Filipa. The 35-hour workweek in France: straightjacket or welfare improvement? *Economic Policy*, v. 23, n. 55, p. 417-463, 2008. DOI: 10.1111/j.1468--0327.2008.00204.x. Disponível em: https://doi.org/10.1111/j.1468-0327.2008.00204.x. Acesso em: 14 jul. 2026.

HÄRMÄ, Mikko; KECKLUND, Göran; TUCKER, Philip. Working hours and health: key research topics in the past and future. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v. 50, n. 4, p. 233-243, 2024. DOI: 10.5271/sjweh.4157. Disponível em: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11129786/. Acesso em: 14 jul. 2026.

JAHAL, Tesha; BARDOEL, E. Anne; HOPKINS, John. Could the 4-day week work? A scoping review. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, v. 62, n. 1, e12395, p. 1-26, 2024. DOI: 10.1111/1744-7941.12395. Disponível em: https://doi.org/10.1111/1744-7941.12395. Acesso em: 14 jul. 2026.

KATSABIAN, Tammy. It's the end of working time as we know it: new challenges to the concept of working time in the digital reality. *McGill Law Journal*, v. 65, n. 3, p. 379-418, 2020. Disponível em: https://www.erudit.org/en/journals/mlj/2020-v65-n3-mlj05864/1075597ar/. Acesso em: 14 jul. 2026.

KELLOGG, Katherine C.; VALENTINE, Melissa A.; CHRISTIN, Angèle. Algorithms at work: the new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, v. 14, n. 1, p. 366-410, 2020. DOI: 10.5465/annals.2018.0174. Disponível em: https://par.nsf.gov/servlets/purl/10195395. Acesso em: 14 jul. 2026.

KELLY-LYTH, Aislinn; THOMAS, Anna. Algorithmic management: assessing the impacts of AI at work. *European Labour Law Journal*, v. 14, n. 2, p. 230-252, 2023. DOI: 10.1177/20319525231167478. Disponível em: https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:931464c5-8286-4c40-9602-a17ef388d50b. Acesso em: 14 jul. 2026.

LEPINTEUR, Anthony. The shorter workweek and worker wellbeing: evidence from Portugal and France. *Labour Economics*, v. 58, p. 204-220, 2019. DOI: 10.1016/j.labeco.2018.05.010. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.05.010. Acesso em: 14 jul. 2026.

LEWIS, Kyle *et al. The results are in*: the UK's four-day week pilot. London: Autonomy, 2023. Disponível em: https://autonomy.work/portfolio/uk4dwpilotresults/. Acesso em: 14 jul. 2026.

LUKÁCS, Bence; ANTAL, Miklós. The reduction of working time: definitions and measurement methods. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, v. 18, n. 1, p. 710-730, 2022. DOI: 10.1080/15487733.2022.2111921. Disponível em: https://doi.org/10.1080/15487733.2022.2111921. Acesso em: 14 jul. 2026.

MARTOS, José Antônio de Faria; SANTOS, Rafael Augusto dos; BARUFI, Renato Britto. Direito à desconexão e teletrabalho: entre a flexibilidade e os riscos da hiperconexão. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 149-163, jan./mar. 2025. DOI: 10.70405/rtst.v91i1.136. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/136. Acesso em: 14 jul. 2026.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 149-162, jan./jun. 2009. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27325. Acesso em: 14 jul. 2026.

PAES, Arnaldo Boson. Inteligência artificial, trabalho humano e direito do trabalho: os desafios e os sentidos da regulação. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 181-193, abr./jun. 2025. DOI: 10.70405/rtst.v91i2.166. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/166. Acesso em: 14 jul. 2026.

PARENT-ROCHELEAU, Xavier; PARKER, Sharon K. Algorithms as work designers: how algorithmic management influences the design of jobs. *Human Resource Management Review*, v. 32, n. 3, 100838, p. 1-17, 2022. DOI: 10.1016/j.hrmr.2021.100838. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100838. Acesso em: 14 jul. 2026.

PEGA, Frank *et al.* Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: a systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, v. 154, 106595, p. 1-15, 2021. DOI: 10.1016/j.envint.2021.106595. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595. Acesso em: 14 jul. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024. Relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. *Jornal Oficial da União Europeia*, 11 nov. 2024. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj. Acesso em: 14 jul. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024. Cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial. *Jornal Oficial da União Europeia*, 12 jul. 2024. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj. Acesso em: 14 jul. 2026.

VOGLINO, Gianluca *et al.* How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies. *BMJ Open*, v. 12, n. 4, e051131, p. 1-11, 2022. DOI: 10.1136/bmjopen-2021-051131. Disponível em: https://bmjopen.bmj.com/content/12/4/e051131. Acesso em: 14 jul. 2026.

Como citar este texto:
SILVA, Raisa Albuquerque da; SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; MEDINA, Márcia Cristina Nery da Fonseca Rocha. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 2, p. 82-97, abr./jun. 2026.

A NR-1 E OS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS: POR UMA COMPREENSÃO SISTEMÁTICA QUE FAVOREÇA AS AÇÕES DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

REGULATORY STANDARD N. 1 AND PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS: TOWARDS A SYSTEMIC UNDERSTANDING THAT SUPPORTS MEASURES TO PROTECT WORKER'S HEALTH

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva[1]
Fernanda Gabriela Costa Silva[2]

RESUMO: Em 2024 foi adicionada à redação da NR-1 menção expressa aos riscos psicossociais. Este artigo objetiva oferecer subsídios concretos sobre essa mudança para a atuação dos profissionais envolvidos na promoção e proteção da saúde dos trabalhadores. Para isso, referidos riscos foram organizados em três categorias: (i) a reorganização da empresa e a insegurança laboral; (ii) as jornadas de trabalho extensas e a carga de trabalho excessiva; (iii) as relações interpessoais – assédios moral e sexual no ambiente de trabalho. São contempladas as ferramentas úteis para fundamentar a avaliação dos riscos psicossociais: o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) e o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). Descreve-se a incorporação desses dados ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com um plano de ação correspondente voltado à contínua prevenção. A implementação eficaz da NR-1 é essencial para proteger a saúde e a segurança do trabalhador, bem como para viabilizar o pleno funcionamento das organizações e favorecer o bem-estar da sociedade como um todo.

PALAVRAS-CHAVE: NR-1; riscos psicossociais; PGR; questionários.

ABSTRACT: In 2024, an explicit reference to psychosocial risks was added to the wording of NR-1. This paper aims to provide practical guidance on this change for professionals involved in promoting and protecting workers' health. To this end, these risks were organized into three categories: (i) corporate restructuring and job insecurity; (ii) long working hours and excessive workload; (iii) interpersonal relationships – moral and sexual harassment in the workplace. Useful tools to support the assessment of psychosocial work risks are covered: the Protocol for the Assessment of Psychosocial Risks at Work (PROART) and the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). The incorporation of this data into the Risk Management Program (PGR) is described, along with an associated action plan aimed at continuous

---

1 *Juiz titular da 6ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto (SP); doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), na Espanha – título revalidado pela Universidade de São Paulo (USP); mestre em Direito Obrigacional Público e Privado pela UNESP; professor contratado do Departamento de Direito Privado da USP de Ribeirão Preto (2017 a 2019); professor do CJAD Cursos Jurídicos (@cjadcursosjuridicos).*

2 *Graduada em Psicologia pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP); cursando Especialização em Fenomenologia Decolonial e Clínica Ampliada pelo Núcleo de Clínica Ampliada Fenomenológica Existencial (NUCAFE).*

prevention. The effective implementation of NR-1 is essential to protect workers' health and safety, as well as to ensure the full operation of organizations and promote the well-being of society as a whole.

KEYWORDS: NR-1; psychosocial risks; PGR; questionnaires.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Um breve histórico da evolução da normativa das NRs; 3 Compreendendo o que são os riscos psicossociais; 3.1 A reorganização da empresa e a insegurança laboral; 3.2 As longas jornadas de trabalho e a carga de trabalho excessiva; 3.2.1 As jornadas de trabalho e a carga de trabalho excessiva sob o aspecto qualitativo; 3.3 As relações interpessoais – assédios moral e sexual no ambiente de trabalho; 4 Os fatores de risco psicossociais nos estudos da OMS e da OIT – e de forma indireta pelo MS, no Brasil; 5 A implementação das ações de identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais do trabalho; 5.1 Entendendo a relação pessoa-trabalho por trás do gerenciamento de riscos psicossociais – os modelos teóricos de estresse ocupacional; 5.2 Noções preliminares sobre os recursos utilizados na implementação da norma (NR-1): os instrumentos de mensuração; 5.2.1 Entendendo o plano de ação; 5.2.2 Considerações para uma intervenção efetiva; 6 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Em agosto de 2024 foi editada portaria para incluir na redação da NR-1 a menção expressa aos riscos psicossociais. Por certo que outras NRs já faziam esta referência, tendo a NR-37 inclusive ensaiado uma definição do que se entende por riscos psicossociais. Contudo, a partir da revisão da NR-1 e principalmente quando da iminência de sua aplicabilidade – que se daria a partir de 26/05/2025 – os atores jurídicos começaram a se preocupar verdadeiramente com o assunto.

Entretanto, ainda hoje poucos ensaios – e livros – vieram à tona para tentar nos oferecer um porto seguro quanto à compreensão das inúmeras questões inter-relacionadas aos fatores de risco psicossociais. Afinal de contas, o que se entende mesmo, na literatura médica, da psicologia e de ciências afins, por riscos psicossociais? Qual a normativa que obriga as empresas – organizações empresariais – a atuarem na prevenção de danos à saúde do trabalhador, por conta desses fatores de risco? O que, concretamente, as empresas precisam fazer para que haja essa devida proteção?

Tem, portanto, este breve artigo a intenção de oferecer subsídios mais concretos para a atuação dos inúmeros profissionais que militam nessa área, na busca de promover um entrelaçamento dos saberes específicos em matéria de saúde laboral, inclusive do campo da Psicologia, com as coordenadas do Direito, a fim de que tenhamos, todos, uma melhor compreensão do problema e das soluções que se fazem necessárias.

2 Um breve histórico da evolução da normativa das NRs

De saída, convém lembrar que *a saúde do trabalhador se trata de um direito humano fundamental*. Daí resulta que o trabalhador tem o direito ina-

lienável de retornar à sua casa com a mesma *incolumidade física e psíquica* com que adentra o estabelecimento empresarial.

Basta uma interpretação sistemática da Constituição brasileira para bem compreender o sentido e o alcance dessa assertiva. Não bastasse a inclusão do direito à saúde no rol de direitos sociais imprescindíveis (art. 6º), a CF atribuiu relevância pública às ações e serviços de saúde (art. 197), que, segundo o art. 198, constituem um sistema único (SUS). E, dentre as atribuições do SUS, catalogadas no art. 200, destaca-se a de colaborar na *proteção do meio ambiente, nele abarcado o do trabalho* (inciso VIII) (Silva, 2008).

Relativamente à saúde do trabalhador, além da disciplina mais avançada do que nas Constituições anteriores (art. 7º, incisos XXII e XXVIII), *a Constituição atual contém um capítulo específico sobre a proteção do meio ambiente* (art. 225), um dos fatores fundamentais à garantia da saúde, preconizando que *no meio ambiente geral está compreendido o meio ambiente do trabalho* (art. 200, inciso VIII).

Pois bem, para a devida proteção do meio ambiente do trabalho há de se conferir especial atenção à *intensa e extensa normativa das NRs* – Normas Regulamentadoras – do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego.

De todos é sabido que essa normativa foi inaugurada pela Portaria nº 3.214, de 1978. De lá até esta parte, inúmeras foram as revisões e acréscimos, resultando nas 38 NRs atuais. Essas revisões constantes são absolutamente necessárias para que a normativa esteja sempre *em conformidade com as exigências do tempo presente*, acompanhando o veloz progresso tecnológico e o surgimento de novas atividades empresariais e profissionais.

Em tempos mais recentes, há de se destacar que houve, a partir de 2012, e sobretudo a partir de 2020, uma intensa e extensa revisão das NRs. Tanto é assim que a Portaria nº 4.219/22 promoveu a alteração (e aprimoramento) de várias NRs, para nelas incluir a preocupação com os assédios no ambiente laboral, *transformando a CIPA em "CIPAA"* – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

É bem verdade que a referida portaria não usa a expressão "CIPAA" – apenas CIPA –, que será aqui utilizada apenas para reforçar a *necessidade de prevenção de todo tipo de assédio no trabalho*, até porque se trata de uma das mais importantes causas de transtornos mentais nos trabalhadores, sendo, por isso mesmo, *um dos mais destacados fatores de risco psicossociais*. Com efeito, a partir de 20 de março de 2023 – data da vigência da mencionada portaria (art. 24) –, as empresas obrigadas a constituírem CIPA terão de facilitar a este órgão a *prevenção dos assédios* (item 5.3.1 da NR-5).

Não obstante a importância dessa alteração, a principal revisão normativa das NRs se deu mesmo com *a inclusão do tema dos riscos psicossociais*, de modo expresso, *na NR-1*, sendo que houve a necessidade de edição de três portarias, em 2024, para tornar isso claro.

É bem verdade que antes disso o MTE já fazia ensaios sobre a preocupação com os riscos psicossociais no ambiente laboral. A primeira alusão a esses riscos talvez tenha sido quando da *atualização da NR-37* – Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo –, pela Portaria nº 90, de 18 de janeiro de 2022. Essa extensa portaria faz *menção expressa aos riscos psicossociais* no item 37.6.2, letra "d".

Também há menção a esses riscos no item 37.6.3 e de modo expresso na letra "h" do item 37.9.6.3, exigindo-se *atenção aos riscos psicossociais já no treinamento básico* dos trabalhadores das plataformas de petróleo.

Ademais, esta NR se preocupa com o(s) ASO(s) – *Atestado(s) de Saúde Ocupacional* – a serem emitidos pelas empresas, um fator fundamental de proteção quando se trata de riscos psicossociais (item 37.28.4, "b").

Enfim, no *Glossário da NR-37* houve a preocupação de se tentar definir o que poderia ser considerado por riscos psicossociais.

Portanto, a singela menção aos riscos psicossociais na NR-33 – Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados (item 33.5.19.1), bem como na NR-35, que estabelece os requisitos e as medidas de prevenção para o "Trabalho em Altura" (item 35.4.4), *nada trouxe de novo* quanto à matéria.

Nem mesmo a Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020 – que aprovou a nova versão da NR nº 1, estabelecendo que o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) deve promover uma melhor identificação de todos os riscos ocupacionais –, implementou a necessidade de que as organizações empresariais façam o levantamento dos riscos psicossociais e promovam planos de ação para evitar que a exposição a eles resulte em adoecimentos dos trabalhadores.

Foi necessário, portanto, *editar uma nova portaria*, a Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024 (DOU de 28/08/2024 – Seção 1), por meio da qual se aprovou a nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" e se alterou o "Anexo I – Termos e definições" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, para que, enfim, na NR mais importante de toda essa normativa, *houvesse menção expressa aos riscos psicossociais*, nos itens 1.5.3.1.4 e 1.5.3.2.1.

Contudo, a despeito do enorme *frisson* que a iminência da vigência da (nova) NR-1 provocou, deixando muitos empresários aflitos – tanto que o MTE

prorrogou a vigência dessa normativa em mais um ano, para 26-5-2026, pela Portaria nº 765, de 15-5-2025 –, numa leitura atenta das alusões expressas a esses riscos nos itens *retromencionados*, percebe-se que *o MTE sequer definiu o que são os riscos psicossociais*; tampouco nos deu "pistas" de onde procurar identificá-los; menos ainda se importou em apontar quais são as condições ambientais que podem ensejar a identificação desses riscos.

Dada essa lacuna, faremos, na sequência, uma tentativa de definição de (i) riscos psicossociais e de (ii) fatores de risco psicossociais, bem como de medidas que devem ser implementadas pelas organizações empresariais, quando da elaboração do PGR, que é obrigatório para diversas empresas.

3 Compreendendo o que são os riscos psicossociais

Como se trata de tema relativamente novo para o Direito do Trabalho brasileiro – conquanto já estudado nas áreas da ciência que cuidam da temática da saúde do trabalhador há décadas, com destaque para a Psicologia –, há mesmo uma certa dificuldade em se compreender o sentido e o alcance dessa locução "riscos psicossociais".

Em conformidade com a OSHA – *Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho* –, uma das mais respeitadas organizações de estudo da temática relacionada à saúde do trabalhador no mundo:

> Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático [...]. Eis *alguns exemplos de condições de trabalho conducentes a riscos psicossociais*:
>
> – *cargas de trabalho excessivas*;
>
> – exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções;
>
> – falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador [...];
>
> – *má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral*;
>
> – comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas;
>
> – *assédio psicológico ou sexual*, violência de terceiros. (OSHA, s.d., destacamos)

Mais adiante se compreenderá a importância desses exemplos que nós – os autores deste artigo – destacamos.

Daí que *os riscos psicossociais* dizem respeito (i) à organização do trabalho, (ii) a longas jornadas de trabalho, (iii) à sobrecarga de trabalho – aqui incluído o ritmo de trabalho induzido pela exigência de alta produtividade e/ou de metas – e a outros fatores que a doutrina cuida de especificar, como (iv) os que dizem respeito às relações interpessoais no ambiente laboral.

A propósito, em recente obra abordando toda essa extensa temática, Gustavo Franco Veloso (2025) *decompõe a expressão psicossocial* (psico + social) e nos explica que são questões distintas: (i) fator psicossocial do trabalho x (ii) fator *de risco* psicossocial do trabalho, para que possamos compreender toda a abrangência da difícil temática.

Valendo-se de definição do ISTAS – Instituto Sindical do Trabalho, Ambiente e Saúde –, da Espanha, este autor observa que *o termo psicossocial* compreende as expressões "psico" e "social". *Psico* "diz respeito às condições de trabalho que afetam a *psique* do trabalhador", ao passo que *social* "refere-se à sua origem, que é social, ou seja, determinada pela relação entre a *psique* dos trabalhadores e as características (condições) do seu ambiente de trabalho, com destaque para a organização do trabalho ou a ele relacionadas" (Veloso, 2025, p. 83).

Portanto, *as funções (i) emocionais* – dentre elas, as de percepção intrínseca e extrínseca, de compreensão das necessidades, capacidades, valores, etc. – *e (ii) cognitivas* – dentre estas as de percepção, atenção, memória, raciocínio, linguagem, aprendizagem, formação do pensamento, entre outras –, dada *sua imprescindível utilização* pela pessoa humana no desempenho de seu labor, precisam ser protegidas no ambiente laboral, quando se trata de definir estratégias para a proteção da saúde mental do trabalhador. São fatores psicossociais, *sob o prisma do "psico"*, cuja inobservância implica severos riscos psicossociais. *Em suma*, quando se fala de riscos psicossociais se torna necessário proteger o trabalhador quanto a suas emoções e sua capacidade cognitiva, no ambiente de trabalho.

A sua vez, o aspecto *social* do termo psicossocial vai nos permitir verificar as *interações* do ser humano trabalhador, dotado de sua individualidade, *com o meio em que ele desenvolve seu labor*. As tantas condições do meio ambiente do trabalho, portanto, envolvendo seus *aspectos de organização do trabalho*, divisão das tarefas, estipulação de metas, cobranças e até mesmo o *tempo necessário para o cumprimento das tarefas* (jornada de trabalho), integrarão toda a gama de fatores que deverão ser devidamente dimensionados para que o trabalho não se torne fonte de riscos psicossociais.

Por óbvio que *as relações interpessoais* no ambiente de trabalho assumirão papel de destaque nessa temática, como veremos mais adiante e, portanto, também integram a referida gama de fatores.

Convém observar, no entanto, que o caráter didático dessa cisão da palavra não dispensa esclarecer que no contexto real de trabalho as dimensões (i) psico e (ii) social não existem isoladamente. Os fatores psicossociais remetem à constatação de que as experiências humanas são, simultaneamente, subjetivas e relacionais. Assim, características pessoais irão influenciar a maneira como cada trabalhador perceberá o mesmo ambiente de trabalho, ao passo que, de modo ainda mais relevante, a saúde psíquica pode ser protegida a partir de mudanças nas condições de trabalho.

Há de se registrar que *já em 1986 a OIT* – Organização Internacional do Trabalho –, na identificação dos fatores psicossociais do trabalho, enfatizava *a relação dinâmica entre o ambiente laboral e os fatores humanos*, que dizem respeito, obviamente, à pessoa do trabalhador. Assim, os fatores psicossociais do trabalho exsurgem na "interação entre o ambiente, o conteúdo e a organização do trabalho" com "a capacidade, necessidade, cultura e considerações extratrabalho de cada trabalhador", sendo que o trabalhador, "por meio de suas percepções e expectativas", pode *sentir a influência dessa interação* em "seu desempenho, satisfação no trabalho e (em) sua saúde física e mental" (Veloso, 2025, p. 84).

À luz das considerações anteriores, os fatores psicossociais estão presentes na interação entre o trabalhador – em sua dimensão subjetiva – com o trabalho – em sua dimensão objetiva. Eles se manifestam na maneira como a pessoa percebe seu trabalho e como ela própria afeta o ambiente laboral e é por ele afetada. A realidade do trabalho é composta por *diferentes fatores psicossociais que interagem de forma sistêmica*. Quando adequadamente gerenciados, esses fatores promovem bem-estar e favorecem o (melhor) desempenho no trabalho. De maneira inversa, quando desfavoravelmente conduzidos, tendem a produzir efeitos deletérios sobre a saúde do trabalhador. Assim, *os fatores que são protetivos podem mitigar os efeitos dos fatores de risco*. Exemplificando: em um contexto no qual a divisão de trabalho não se encontra bem definida, *relações de trabalho saudáveis* podem levar a uma colaboração entre os empregados e contribuir para um ambiente laboral mais equilibrado, e até mesmo oportunizar a correção dos riscos identificados.

Por isso, há de se distinguir (i) fatores psicossociais do trabalho de (ii) fatores de risco psicossociais. Para Gustavo Franco Veloso (2025, p. 92), os fatores psicossociais do trabalho estarão presentes nas organizações e podem ter um efeito positivo se aquela interação mencionada no parágrafo anterior não implicar em risco (perigo de dano) ao trabalhador, "dependendo da eficácia das ações implementadas pela organização no seu meio ambiente do trabalho", com vistas a "eliminar o perigo dos fatores psicossociais". Por outro lado, se a organização falha em identificar o perigo de dano e/ou promover ações para eliminar ou pelo menos mitigar os efeitos da interação entre os aspectos social

e psíquico do trabalho, fazendo com que "a exposição dos trabalhadores aos fatores psicossociais do trabalho" interaja de forma negativa com a sua saúde, aí teremos *fatores de risco psicossociais*, porque o risco provém da exposição ao perigo de danos à saúde (física e mental), sem a devida proteção.

Em suma,

> [...] para o enquadramento dos fatores psicossociais do trabalho como fator de *risco* psicossocial do trabalho, é necessário que ocorra a exposição do trabalhador ao perigo (fator psicossocial) e a sua interação negativa com a saúde do trabalhador (Veloso, 2025, p. 92, destaque no original).

Do ponto de vista teórico, fatores de risco psicossociais são aqueles que aumentam a probabilidade de ocorrência do dano e, portanto, antecedem aos riscos a eles correlatos (Rodrigues; Faias; Facas, 2020). Essa compreensão é essencial para evitar uma intervenção inadequadamente orientada aos riscos e que subavalia os fatores preexistentes. Nesse caso, provavelmente as manifestações mais evidentemente identificadas como psicossociais seriam identificadas – como no caso da ansiedade, da depressão e dos distúrbios do sono (ISO 45003, 2021) –, enquanto outros agravos não seriam contemplados – tais como doenças cardiovasculares, distúrbios musculoesqueléticos e diabetes (ISO 45003, 2021) –, mesmo que também tenham sua origem na relação com o trabalho.

De tudo o quanto exposto até esta parte, há de se ter em mente que os riscos psicossociais envolvem *três categorias gerais* e importantes de fatores de risco estressores, e que esses riscos precisam ser bem dimensionados no PGR – identificação, avaliação e plano de ação preventivo –, para se evitar o adoecimento dos trabalhadores, *sobretudo em matéria de transtornos*, não somente os de ordem mental, mas também os transtornos musculoesqueléticos.

Em conformidade com os inúmeros estudos científicos inter-relacionados à matéria, podemos assegurar que são *três as categorias principais de fatores de risco psicossociais no ambiente laboral*: (i) a reorganização da empresa e/ou a insegurança laboral daí decorrente; (ii) as jornadas de trabalho extensas e/ou a carga de trabalho excessiva; e (iii) o assédio e a violência psicológica no trabalho. Vamos analisar cada uma dessas três categorias na sequência.

3.1 A reorganização da empresa e a insegurança laboral

Aprofundando o estudo dessas causas de estresse relacionado ao trabalho, temos de fazer um recorte histórico e acadêmico de como essas questões são cruciais no controle dos riscos psicossociais. O ponto de partida de nossa análise será o fenômeno denominado *reestruturação produtiva*, em especial a

partir do predomínio do chamado *Toyotismo* como forma de organização do sistema de produção de bens e serviços.

Pois bem, a *reestruturação produtiva* que ganhou forças a partir da década de 1970, intensificada nos anos 1990 e "reestruturada" a partir da *Quarta Revolução Industrial* – iniciada em 2011 (Santos, 2019) e ainda no limiar dos efeitos danosos de eliminação de postos de trabalho pelo uso intensivo da chamada IA (Inteligência Artificial) –, tem provocado, de um lado, (i) uma comemorada *evolução tecnológica* e um progresso jamais visto na história da humanidade, e, de outro, (ii) uma pouco comentada *insegurança dos trabalhadores*, que veem os postos de trabalho extirpados de um dia para o outro, sem requalificação profissional e sem perspectivas de empregabilidade.

Há, portanto, *dois malefícios dessa interminável reestruturação produtiva*: (i) uma mudança constante no modo de exercer o trabalho e (ii) a incessante ameaça de perda do emprego, que age como uma espada de Dâmocles, sempre suspensa sobre a cabeça do trabalhador, que *sente e vive*, cotidianamente, com esse perigo à sua volta.

A aquisição de maquinário mais moderno, de novos instrumentos de trabalho, a mudança organizacional como um todo, inclusive com novas formas de desenvolver o trabalho, provocam um *sentimento paradoxal na mente do trabalhador*: a *promessa de facilitação* do trabalho x o *medo* de não se adaptar às mudanças, e, por consequência, de ser substituído por alguém mais afável ao uso da tecnologia.

O trabalhador *percebe* – ainda que não tenha reação contrária – que o computador/máquina mais moderno – principalmente se o novo "equipamento" conta com modelos de IA – permitirá a realização do trabalho de modo mais rápido e com o alcance de uma maior produtividade. E percebe, com certa alegria, essa facilitação na prestação de labor. *De outra mirada*, aos poucos ele se dá conta de que esse progresso tornou descartáveis alguns colegas de trabalho e, *paradoxalmente*, dele a organização passou a exigir uma produtividade nunca antes alcançada. Em síntese, *as metas aumentam progressivamente*. E, com elas, *as comparações entre os trabalhadores* que sobreviveram à guilhotina dos tempos modernos.

Isso acontece em todos os ramos da atividade econômica, *na agricultura* – praticamente toda mecanizada, a não ser na chamada agricultura familiar –, *na indústria* – e na função dos vendedores dos produtos industriais, cujas metas são extremamente austeras –, *nos serviços* – em especial nos serviços do setor financeiro, com as sobremetas cobradas aos bancários e outros profissionais do setor –, enfim, em toda a chamada cadeia produtiva.

Em suma, essa interminável reestruturação produtiva provoca, mais e mais, *a eliminação dos chamados "tempos mortos"*, fazendo com que o trabalhador polivalente tenha de executar tantas tarefas no desempenho de sua função que *não lhe sobra tempo algum para uma pequena pausa*, por vezes mais restauradora do equilíbrio funcional (físico e mental) do que o intervalo intrajornada clássico de uma hora (quando respeitado).

E *a ameaça de perda do emprego* – e de não conseguir outro como fonte de sobrevivência, a não ser nos serviços "uberizados", sem qualquer garantia dos direitos do trabalho –, faz o "serviço" de tornar o trabalhador, já estressado, *submisso ao cumprimento de longas jornadas de trabalho* e ao atendimento das altas demandas de produtividade, para que não se torne mais um trabalhador informal, forma sutil de se ocultar as verdadeiras estatísticas de desemprego.

3.2 As longas jornadas de trabalho e a carga de trabalho excessiva

Nesse passo de análise, surge exatamente o tema da *jornada de trabalho* e de como esse tema é um importante fator de risco psicossocial. A maioria dos que têm se proposto a ensinar as dimensões desses riscos olvida-se, por completo, da magnitude da questão relacionada ao *tempo de trabalho*.

Há tese de doutorado, de 2012, de um dos autores deste artigo (Silva, 2013), demonstrando, com base em diversas estatísticas, que (i) as horas extras e (ii) a falta de pausas adequadas durante a jornada de trabalho estão entre as *principais causas* de acidentes típicos e de adoecimentos do trabalho.

Estatisticamente, com base em diversos estudos da OIT e de outros órgãos que promovem a investigação das causas de acidentalidade, e principalmente com o *estudo da ferramenta do NTEP* – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário –, demonstrou-se essa triste constatação. Com efeito, as atividades econômicas (CNAEs) que têm *os maiores problemas de sobrejornada* (horas extras e/ou intensificação do trabalho por outros regimes e falta adequada de intervalos e pausas) são as que apresentam *o maior número de adoecimentos relacionados ao trabalho* (CIDs).

Somente para exemplificar, o *setor de transportes* que, sabidamente, tem as maiores jornadas de trabalho entre todas as atividades econômicas – basta recordar as jornadas de motoristas de caminhão sempre reconhecidas pela Justiça do Trabalho[3] –, é o que apresenta, *proporcionalmente* ao número de empregados do setor, *a maior taxa de adoecimentos* presumidos por conta do NTEP (Silva, 2013).

3 Segundo o MPT, em operação "jornada legal" realizada em 2023, 25,47% dos motoristas profissionais trabalham mais de 13 horas por dia; e 56,60% deles trabalham, todos os dias, de 9 a 12 horas diárias. *Apud* VELOSO, Gustavo Franco, obra citada, p. 188.

Outrossim, o *setor da saúde*, em que a maior parte dos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem trabalha no *regime de 12 x 36* – mas, como é sabido, ativando-se um dia num hospital ou centro de saúde e no dia seguinte em outro estabelecimento do ramo, sem nenhum dia de descanso –, é o que apresenta *a maior quantidade de acidentes típicos do trabalho*, muito acima do segundo setor da economia[4]. *Um paradoxo*: o pessoal da saúde se acidentando e adoecendo no trabalho.

Daí que, cientificamente, está mais do que demonstrado que *excesso de trabalho adoece*, causa acidente e por vezes mata. Em certa medida, a tese de doutorado já referida foi *precursora em correlacionar* – com o uso de estatísticas – as jornadas de trabalho excessivas com a acidentalidade no trabalho. Até aquele ponto – 2012 –, a OIT tinha centenas de estudos dimensionando as longas jornadas de trabalho e, de outro lado, centenas de investigações apontando o número absurdo de acidentes do trabalho – sempre chamando a atenção para a forte subnotificação de adoecimentos relacionados ao trabalho.

Contudo, *não havia estudos mais amplos*, cotejando essas estatísticas de modo a demonstrar *a inter-relação necessária* entre esses dois fatores: jornadas de trabalho excessivas x acidentes e doenças do trabalho.

É importante registrar que, *posteriormente*, a OIT, em conjunto com a OMS, fez *amplo estudo, em 2016*, para demonstrar que o excesso de trabalho realmente adoece e pode matar, provocando inúmeras doenças, sendo as mais destacadas, nesse estudo, o AVC – acidente vascular cerebral – e a DIC – doença isquêmica do coração –, mas, ousamos acrescentar, provocando também os *transtornos mentais*.

Veja-se, por todos, Gustavo Franco Veloso (2025, p. 186):

> [...] após inúmeros estudos publicados na literatura, *sugerindo a associação* entre o estresse no trabalho e as doenças cardiovasculares, a OMS/OIT (2016) realizou um amplo estudo estatístico que, *finalmente*, *demonstrou a correlação* positiva que existe entre o fator de risco psicossocial do trabalho, exposição a longas jornadas de trabalho e a saúde do trabalhador. A exposição a longas horas de trabalho (> 55 horas/semana), um fator de risco psicossocial do trabalho prevalente em todo o mundo, é atribuível a um grande número de mortes e incapacidades devido à doença isquêmica do coração e acidente vascular cerebral [...]. (Destacamos)

4 Em 2021, o setor de atendimento hospitalar (CNAE 8610) registrou 64.888 acidentes do trabalho (incluindo os presumidos por NTEP), enquanto o comércio varejista – hiper e supermercados – (CNAE 4711) registrou 23.359 acidentes do trabalho, no total, de acordo com o AEAT – Anuário Estatístico de Acidente do Trabalho –, divulgado anualmente pelo Ministério da Previdência Social.

Não por outra razão, Gustavo Franco Veloso (2025, p. 261-265), em seu completo livro sobre os riscos psicossociais, enfatiza que *a sobrejornada* é, sim, um dos fatores de risco a ser considerado na elaboração do PGR e na consecução de programas sérios de prevenção de danos à saúde do trabalhador.

Pois bem, temos no Brasil inúmeros trabalhadores ativando-se em *mais de 55 ou até mais de 60 horas semanais*. Nem seria necessário recorrer aos tantos julgados da Justiça do Trabalho que isso comprova. Basta recordar que alguns *regimes especiais de trabalho* já proporcionam esses riscos psicossociais. A título exemplificativo:

(i) *no regime de 5 x 2* (e similares), em que a pessoa trabalha 12 horas por dia – o que é comum entre vigilantes, porteiros e outros laboristas do setor de segurança –, ela trabalha 60 horas por semana;

(ii) *no regime de 12 x 36* – infelizmente validado pelo TST na *Súmula nº 444* e legalizado pela Lei da Reforma Trabalhista, com a inclusão do *art. 59-A na CLT*, o que levou o TST a cancelar a referida súmula –, em semanas alternadas, se o trabalhador se ativa em uma única FT (folga do trabalho), ele cumpre jornada de 60 horas semanais;

(iii) *ainda no regime de 12 x 36*, não havendo qualquer proibição de que a pessoa tenha dois empregos simultâneos, o resultado será o de ela trabalhar todos os sete dias da semana, numa *carga horária desumana de 84 horas por semana*, 90% maior do que a jornada máxima de 44 horas prevista como direito fundamental no art. 7º, XIII, da Constituição brasileira.

Nada disso poderia ser permitido. Enquanto não há mudança legislativa, as organizações empresariais devem considerar essa *prática perigosa de horas extras habituais* como um seríssimo fator de risco psicossocial.

3.2.1 As jornadas de trabalho e a carga de trabalho excessiva sob o aspecto qualitativo

Não somente sob o aspecto *quantitativo* a jornada de trabalho se torna um fator de risco. Também quanto ao viés *qualitativo*, a jornada – ou carga – de trabalho pode ser um fator de perigo em termos de riscos psicossociais. Aqui seriam necessários inúmeros aportes a respeito da jornada de trabalho, mas vamos apenas citar os problemas relacionados a esse tema, diante das limitações deste artigo.

Alguns problemas que, mal administrados, implicam em *fatores de risco psicossociais relacionados ao tempo de trabalho*:

1) *Trabalho em turnos ininterruptos de revezamento*

Há de se recordar que no período noturno a grande maioria das pessoas descansa e/ou dorme, em especial no turno das 22h às 5h do outro dia – justa-

mente o horário considerado como noturno no Direito do Trabalho brasileiro (art. 73, § 2º, da CLT). Ocorre que há atividades necessárias durante as 24 horas do dia, como as tantas interconectadas com as grandes áreas da saúde e da segurança pública, além do que os estabelecimentos de inúmeras atividades desde há muito tempo funcionam de modo ininterrupto, como farmácias, supermercados e outros.

Por outro lado, os estudos científicos demonstram, há décadas, que o *trabalho em turnos ininterruptos de revezamento* – conquanto seja menos prejudicial do que o trabalho constante no período noturno – implica maior penosidade, dentre tantos fatores, pela *alteração do chamado ritmo vigília-sono*. Além disso, a ciência já comprovou que os trabalhadores desse regime apresentam *um déficit crônico de sono* (Silva, 2013, p. 146). Sendo assim, se a empresa organiza o trabalho em turnos (ininterruptos) de revezamento que compreendam *labor no período noturno*, necessita ela dimensionar esse importante fator de risco psicossocial.

2) Trabalho em horários flexíveis, com *alternância constante dos horários de trabalho*

Por vezes as pessoas não trabalham no chamado horário noturno, mas a empresa funciona com várias escalas de trabalho, de modo que numa semana – ou em períodos maiores, ou até menores – o trabalhador começa às 7 horas, na outra às 10 horas, na seguinte às 14 horas, por exemplo, *não tendo um horário de trabalho padrão* – mesmo horário da jornada –, o que também implica necessidade de *constante adaptação de horários das inúmeras atividades pessoais e particulares*, gerando uma sobrecarga de atenção e preocupação.

3) *Trabalho constante em domingos e feriados*, e outras ocasiões nas quais a maioria dos trabalhadores exerce seu direito ao descanso e ao lazer

Embora isso seja absolutamente comum nas tantas atividades do comércio, especialmente em bares, restaurantes e supermercados, esse fator psicossocial do trabalho pode se tornar um sério risco porque muitos desses trabalhadores sentem desânimo, cansaço elevado, tristeza e outros sentimentos negativos, por vezes caminhando para o *presenteísmo* (trabalhador presente, mas com baixo rendimento) – ou até *absenteísmo* (faltas ao trabalho) – porque apenas uma folga em domingo por mês ou em feriados alternados não é a solução para o estresse generalizado que esse regime de trabalho provoca em boa parte desses trabalhadores.

Daí a presente luta pela *escala de trabalho chamada de 5 x 2* – cinco dias de trabalho por dois de descanso –, tão distante da realidade dos que se ativam na escala de 6 x 1, e ainda com trabalho constante em domingos e feriados.

Assim, a combatida escala de 6 x 1 é, também, um fator de risco psicossocial a ser dimensionado pela organização.

4) *Falta de observância dos intervalos intrajornada e outros*

Há décadas a CLT estipula um intervalo mínimo, obrigatório, de 15 minutos, para a jornada de trabalho superior a 4 horas – até 6 horas –, e de uma hora para a jornada superior a 6 horas de labor, em conformidade com o art. 71, *caput* e § 1º, da CLT.

Ocorre que milhares de trabalhadores, inclusive para o cumprimento das metas, ativam-se com *pequenos lapsos de intervalo*, de 5 a 15 minutos, o que sobrecarrega – e muito – seu corpo, em *seus aspectos biológico e fisiológico*, inclusive quanto à *função psíquica*, tão ou mais importante do que outras. Essa *falta de tempo suficiente* para a recuperação das forças físicas e mentais no curso da própria jornada de trabalho é altamente adoecedora, causando fadiga (estresse), doenças e implicando em alto risco de acidentes típicos do trabalho. Aliás, sob o aspecto da proteção à saúde do trabalhador, *a observância dos intervalos* – intrajornada, entrejornadas e intersemanal – *é mais importante do que a não realização de horas extras*.

5) *Falta de respeito às pausas obrigatórias*

Em algumas atividades o ritmo de trabalho é tão intenso e o número de adoecimentos era – e continua sendo – tão alto que houve necessidade de se estabelecer *pausas* – para além do intervalo intrajornada – *obrigatórias*, a fim de preservar a saúde dos trabalhadores. A título meramente exemplificativo, em 2007 foi acrescido à NR-17 o Anexo II (Portaria SIT nº 09, 30-3-2007), diante do colossal número de afastamentos do trabalho nas atividades de teleatendimento e telemarketing, para fixar a jornada máxima de 6 horas aos empregados do setor, com um intervalo de 20 minutos, *acrescido de duas pausas obrigatórias de 10 minutos cada*, inclusive com a definição do momento dessas pausas de recuperação da sobrecarga muscular e psíquica (itens 6.4.1 e 6.4.2).

Em 2013, quando da edição da NR-36 (Portaria nº 555/2013), para impor uma série de regras no setor de frigoríficos (abate e processamento de carnes e derivados), tendo em vista o sofrimento/adoecimento/afastamento de tantos trabalhadores desse setor, também foram definidas *pausas obrigatórias bem rígidas* – de 20, 45 e 60 minutos –, especificadas no item 36.13.2 da referida Norma Regulamentadora.

6) *Ciclos de trabalho curtos, principalmente pela exigência de metas de produtividade*

A fixação de ciclos de trabalho pode ser feita em *espaços temporais muito pequenos* e sem que haja a imposição de metas ao trabalhador, mas

os ciclos de trabalho curtos já são, por si, um risco psicossocial. Ademais, a organização pode estabelecer *metas de produção* bastante razoáveis, que não exijam do trabalhador uma sobrecarga de trabalho, mas as metas, por si, são outro fator psicossocial a ser considerado. Imagine-se a situação na qual *esses dois fatores são conjugados* (ciclos de trabalho curtos + metas); nesse caso, até por decorrência lógica, há uma *exacerbação* dos fatores de risco psicossociais.

Isso muitas vezes se dá pela dispensa de trabalhadores de um setor da empresa, passando a organização, a partir daí, a exigir dos que permaneceram *a mesma produtividade* que era alcançada pela equipe "completa". Explicamos: uma equipe de 10 trabalhadores – da esteira de produção de um frigorífico ou até mesmo do setor de vendas de uma empresa do setor de bebidas, por exemplo – produz 10.000 pontos (frangos desossados; garrafas de bebida vendidas, etc.), mas a organização dispensa 2 (dois) desses empregados; em seguida, exige que os 8 (oito) restantes atinjam os mesmos 10.000 pontos, que é a meta "coletiva" da equipe; ao fim e ao cabo, cada um desses oito trabalhadores terá *um aumento da carga de trabalho* (sobrecarga, portanto) *de 25%.*

Ademais, poderíamos sustentar que temos, nesse caso, a realização de horas extras quanto ao aspecto qualitativo da jornada de trabalho, que foi *aumentada em 25%*, ainda que os trabalhadores cumpram a mesma jornada de antes, de 8 horas diárias, por exemplo. Em suma, *a estipulação de metas pode fazer com que os ciclos de trabalho sejam mais curtos* – produzir/vender mais no mesmo tempo de trabalho –, numa *combinação perigosa* que implica a *insofismável importância* desses fatores de risco psicossociais.

3.3 As relações interpessoais – assédios moral e sexual no ambiente de trabalho

De saída, neste tópico, precisamos relembrar uma noção do que se entende por (i) assédio moral e (ii) assédio sexual, na visão do Direito – em especial do Direito do Trabalho –, para que em seguida tenhamos melhores subsídios ao entendimento de como esses assédios podem surgir como fatores de risco psicossociais no trabalho.

Pois bem, Márcia Novaes Guedes (2004, p. 32-34) assinala que *mobbing* (ou assédio moral), no mundo do trabalho, "significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima". Segundo esta autora, o legislador francês definiu o *assédio moral* "como atos repetidos que tenham por objeto ou efeito a degradação das condições de

trabalho suscetíveis de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental, ou de comprometer o seu futuro profissional".

Candy Florêncio Thomé (2008, p. 33-51) assevera que *os requisitos que caracterizam o assédio moral são os seguintes*:

1º) *o dano* – um ato agressor, o dano à dignidade do trabalhador, causado pela "degradação das condições de trabalho";

2º) *a repetição* – "é necessária a repetição dos atos agressores", pois uma atitude agressiva, pontual, por mais grave que seja, não caracteriza o instituto objeto de análise;

3º) *a duração* – se não houver "a prolongação no tempo da degradação psíquica" não se caracteriza o assédio moral, "mas o limite temporal será determinado conforme o caso concreto";

4º) *a intencionalidade* – a intenção de causar prejuízo ao trabalhador, embora não haja consenso quanto à necessidade desse requisito.

Pois bem, diferentemente do *dano moral* em sentido estrito, o *assédio moral*, *para sua caracterização*, necessita de certa repetição da ofensa, por algum período de tempo e, em regra, com uma finalidade, ainda que não explícita. Dentre tantos exemplos, *o assédio moral* ocorre quando o encarregado do trabalhador lhe cobra de forma desrespeitosa o cumprimento de metas, por vezes comparando-o a outros colegas da equipe, em várias reuniões, com *o propósito* (ainda que implícito) de melhoria da produtividade e/ou *de que o trabalhador*, cansado pelas práticas assediadoras, *demita-se do emprego*.

Essa e diversas outras práticas de assédio no ambiente laboral *afetam negativamente as relações interpessoais*, causando um ambiente tóxico, que não raras vezes conduz ao *adoecimento mental do trabalhador*, que desenvolve transtornos de depressão, de ansiedade, de adaptação e tantos outros no extenso rol da CID "F" – F-32, F-43, etc.

As tantas falhas na chamada "comunicação" interna da organização empresarial são, por isso mesmo, *um dos mais destacados fatores de risco psicossocial* a ser identificado, avaliado e bem administrado com planos de ação concretos, a fim de que se produza um ambiente de trabalho saudável.

Também *o assédio sexual*, fator de risco ainda mais grave, inclusive porque tipificado como crime, precisa ser fonte de toda a atenção da empresa e cadeias de comando (chefia).

Há de se recordar que, no Brasil, *o assédio sexual é crime*, definido no *art. 216-A do Código Penal* como o ato de "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de

emprego, cargo ou função". E a pena prevista para esse crime é de detenção de um a dois anos.

De acordo com essa definição legal, o assédio sexual somente será considerado crime quando for *praticado por superior hierárquico ou ascendente* na relação de emprego.

No entanto, para efeitos trabalhistas, *não há necessidade de o agressor ser superior hierárquico* do trabalhador ou trabalhadora (assédio vertical), podendo haver responsabilidade (civil) da empresa pelo assédio sexual denominado de *horizontal*, praticado por colega de trabalho do mesmo nível na hierarquia da empresa.

Não custa lembrar que, *demonstrado o assédio sexual* – conquanto a sua prova nunca seja direta, mas por presunção de comportamentos indecorosos do assediador, revelando a importância da chamada *constelação de indícios* para essa demonstração –, *surgem vários direitos ao trabalhador*, dentre eles, à rescisão indireta do contrato de emprego (art. 483, "e", da CLT), com o consequente pagamento de todas as verbas rescisórias, bem como a uma indenização de dano moral (art. 927 do CC – Código Civil), sendo que a responsabilidade pela reparação dos danos é da empresa (art. 932, inciso III, do CC).

Pela gravidade desses comportamentos (assédios moral e sexual), a organização precisa estar muito atenta a essas práticas, promovendo uma *cultura de prevenção* que deve ultrapassar as barreiras do papel para se consubstanciar em atos concretos, com menção expressa no PGR, mas também *com averiguação constante*, a ser observada nas *atas de reunião da CIPA*, em atividades do SESMT e tantos outros órgãos incumbidos de zelar pela saúde do trabalhador no ambiente laboral.

Não obstante, para que as afirmações anteriormente delineadas não pareçam um achismo doutrinário, vejamos o que dizem a OIT e a OMS a respeito dos fatores de risco psicossociais enunciados nos tópicos anteriores.

4 Os fatores de risco psicossociais nos estudos da OMS e da OIT – e de forma indireta pelo MS, no Brasil

Basta uma análise dos principais estudos da OMS e da OIT em termos de fatores de risco psicossociais para se ter *uma visão do todo* quando estamos a definir *o campo de atuação e prevenção* quanto a essa matéria.

Segundo Gustavo Franco Veloso (2025, p. 96-97), o modelo PRIMA-EF da OMS (de Gestão de *Riscos* Psicossociais), de 2008, *classifica os fatores psicossociais do trabalho em 10 grupos*, a saber – em cada grupo, apontaremos

apenas os fatores sobre os quais há certo consenso entre as áreas da saúde do trabalhador e o ramo do Direito do Trabalho:

1) *Teor do trabalho* – ausência de variações ou ciclos curtos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem sentido, dentre outras variantes;

2) *Carga e ritmo de trabalho* – sobrecarga ou subcarga de trabalho, ritmo de máquinas, altos níveis de pressão por tempo, com tarefas constantemente sujeitas a prazos;

3) *Horário de trabalho* – trabalho em turnos, turnos noturnos, horários de trabalho incertos, longas jornadas de trabalho que não permitem, inclusive, o convívio social;

4) *Controle* – baixa participação na tomada de decisões, ritmo de trabalho acelerado;

5) *Ambiente e equipamentos* – falta de manutenção dos equipamentos, condições ambientais ruins, como falta de espaço, iluminação fraca, ruído excessivo;

6) *Cultura organizacional e função* – baixos níveis de apoio para a solução de problemas e para o desenvolvimento pessoal;

7) *Relações interpessoais no trabalho* – precariedade das relações com superiores ou colegas de trabalho, conflito interpessoal (e os assédios, acrescentamos);

8) *Papéis na organização* – ambiguidade de papéis;

9) *Desenvolvimento da carreira* – estagnação da carreira e incerteza, insegurança no trabalho (com a ameaça de perda do emprego, acrescentamos);

10) *Interface lar e trabalho* – demandas conflitantes do trabalho e da vida pessoal.

Em 2011, a OMS acrescentou os fatores de risco psicossociais relacionados à violência, ao assédio moral e sexual e ao *bullying*, como não poderia deixar de ser (Veloso, 2025).

Aliás, a OIT já havia definido, em 2004, com pequenas distinções, basicamente esses mesmos fatores de risco psicossociais do trabalho, embora o tenha feito em *nove categorias de riscos*, a saber (Veloso, 2025, p. 99-101): 1) *Conteúdo do trabalho*; 2) *Jornada de trabalho*; 3) *Desenvolvimento da carreira,* status *e remuneração*; 4) *Relações interpessoais*; 5) *Carga e ritmo de trabalho*; 6) *Controle e participação*; 7) *Papel na organização*; 8) *Cultura da organização*; 9) *Relação trabalho-casa-lazer*.

E, para complementar essa identificação dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho, há de se recorrer à recente portaria editada pelo MS – Ministério da Saúde –, no Brasil, por meio da qual foi atualizada a *Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho* (LDRT), com uma abrangente definição dos *Agentes e/ou Fatores de Risco Psicossociais no Trabalho*, na Lista A (Parte V).

Veja-se o quanto ali disciplinado quanto a esses fatores de risco psicossociais, na *Portaria GM/MS nº 1.999*, de 27 de novembro de 2023. São *onze categorias de riscos psicossociais do trabalho*, relacionados a: 1) *Gestão organizacional*; 2) *Contexto da organização do trabalho*; 3) *Características das relações sociais no trabalho*; 4) *Conteúdo das tarefas do trabalho*; 5) *Condições do ambiente de trabalho*; 6) *Interação pessoa-tarefa*; 7) *Jornada de trabalho*: problemas na organização e *duração da jornada de trabalho; existência ou ausência de pausas durante o dia, diferente da hora das refeições*; trabalho em turno(s) e noturno; tipo e frequência de rotação dos turnos; *número e frequência de horas extras mensais e duração e frequência de intervalos semanais* (essa categoria é tão importante para esse estudo que a transcrevemos e destacamos as expressões mais significativas); 8) *Violência e assédio moral/sexual*; 9) *Discriminação* (no local de trabalho); 10) *Risco de morte e trauma no trabalho*; 11) *Desemprego* (o medo de perda do emprego).

Bem se vê que *os principais fatores de risco psicossociais* estão presentes em todos os catálogos das organizações que cuidam da proteção à saúde do trabalhador, e podem mesmo, como propusemos, ser *catalogados em três grandes categorias:*

(i) fatores relacionados à organização empresarial;

(ii) fatores interconectados com a temática da jornada de trabalho, em todos os seus aspectos, em especial o quantitativo e o qualitativo (aqui incluídas as metas, porque o trabalhador precisa intensificar seu trabalho para alcançá-las); e, por fim,

(iii) fatores que dizem respeito às relações interpessoais no ambiente laboral, muito propícias ao surgimento das formas de assédio, inclusive para o cumprimento das metas fixadas pela organização.

Daí que agora se faz necessário apontar como, *na prática*, a organização vai comprovar que realmente (i) leva a sério a identificação dos riscos psicossociais do trabalho e que (ii) empreende ações concretas para o seu controle.

5 A implementação das ações de identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais do trabalho

Bem definidos quais são os fatores de risco psicossociais que a organização empresarial necessita averiguar, para saber *quais deles estão presentes em sua atividade de produção de bens e/ou serviços*, resta definir o que ela precisa fazer, *concretamente*, para que esteja *resguardada* quanto a possíveis ações de fiscalização, em especial do MTE, e principalmente em eventuais demandas propostas na Justiça do Trabalho, quando o trabalhador alegar que a empresa *não empreendeu ações de controle desses riscos* e, por isso mesmo, adquiriu doença do trabalho. Se a alegação for de *transtorno mental relacionado ao trabalho*, a empresa estará numa situação ainda mais complicada.

Com efeito, o Brasil teve um aumento de 68% no número de *afastamentos do trabalho por conta de transtornos mentais* em 2024. E em 2025 os números foram ainda mais drásticos. No ano passado, o Brasil teve mais de 546 mil afastamentos por saúde mental, batendo o recorde pela segunda vez em 10 anos. Dentre os transtornos mentais, há um destaque – negativo, por óbvio – para o *transtorno de ansiedade*, que, sozinho, foi responsável pelo *afastamento de mais de 166 mil trabalhadores em 2025.*

Por óbvio, a maior parte desses afastamentos de trabalhadores não tem nexo causal com o trabalho em si. Contudo, em alguma medida, *o trabalho e suas condições de riscos psicossociais* – agora objeto de preocupação com sua inserção na NR-1, pela Portaria MTE nº 1.419, como já visto – contribuem para esse aumento exponencial de adoecimentos.

Daí que veio em boa hora a alteração da NR-1 para incluir, nas diretrizes de prevenção de riscos, *a preocupação com os riscos psicossociais do trabalho*, que precisam estar bem delineados no PGR da empresa. Afinal de contas, o PGR não pode ser fictício, haja vista que ele deve, necessariamente, identificar todos os riscos aos quais os trabalhadores da organização estão sujeitos (item 1.5.3.2, NR-1).

Vale recordar que agora serão *seis fatores de risco que deverão ser identificados*, a depender da atividade econômica da empresa, de seu grau de risco (NR-4), da forma de sua organização – inclusive quanto ao tempo (jornada) de trabalho – e da quantidade de trabalhadores à sua disposição: (i) físicos; (ii) químicos; (iii) biológicos; (iv) mecânicos; (v) ergonômicos; e (vi) psicossociais (item 1.5.3.1.4, NR-1).

Concretamente, as mudanças para a empresa estão na (i) necessidade de *identificação* dos perigos e *avaliação* dos riscos encontrados, mas principalmente na obrigação de (ii) *elaborar o plano de ação*, no qual as medidas preventivas deverão estar *detalhadas* de modo exaustivo. Não obstante, tudo

não passará de um belo plano de intenções se a empresa não *documentar*, de modo completo, *todo o inventário de riscos* – e o informar aos trabalhadores –, específicos de sua atividade de produção de bens e/ou serviços, *e as medidas concretas de ação preventiva*, que deverão estar *documentadas* nas ações/documentação do PCMSO, da CIPA, da entrega de EPIs, do SESMT, da AET e tantos outros órgãos e/ou documentos específicos.

Veja-se, a propósito, o que diz a NR-1 sobre a *identificação de perigos* e a avaliação dos riscos ocupacionais, no item 1.5.4.

A respeito do *plano de ação* para, no mínimo, controlar os riscos na origem e não permitir que eles se traduzam em acidentes e adoecimentos dos trabalhadores, a empresa deve cumprir diversas ações, conforme o item 1.5.5.2.

E tudo isso deve estar devidamente documentado no PGR, como já vimos.

Mas isso não é suficiente, porque deve haver *acompanhamento minucioso da eficácia das medidas de prevenção*, inclusive – ou principalmente – quanto aos fatores de risco psicossociais (itens 1.5.5.3.2, 1.5.5.5.1 e 1.5.5.5.2).

Tudo isso considerado, será *na documentação* das atas de reunião da CIPAA, das ações do SESMT e do PCMSO, bem como na análise de documentos específicos, como registro de entrega de EPIs, ASOs (periódicos, de retorno ao trabalho e outros), AET e outros, que os agentes de fiscalização (auditores fiscais do trabalho) e a Justiça do Trabalho, em demandas ajuizadas pelos trabalhadores, irão verificar se, na prática, a empresa realmente *(i) identificou, (ii) avaliou e (iii) controlou os fatores de risco do trabalho*, em especial *os riscos psicossociais* relacionados às três categorias principais antes detalhadas.

5.1 Entendendo a relação pessoa-trabalho por trás do gerenciamento de riscos psicossociais – os modelos teóricos de estresse ocupacional

As exigências legais presentes na NR-1 são um desdobramento importante de décadas de pesquisa sobre os possíveis efeitos deletérios na saúde dos indivíduos causados por certas condições laborais. O *trabalho ocupa um lugar fundamental na vida das pessoas*, como fonte de renda, mas também de construção de identidade e de formas pelas quais atribuir sentidos aos mais diversos elementos da vida (como o tempo ou o pertencimento).

A partir de estudos focados na compreensão dessa relação que indivíduos constroem com o trabalho, foram estabelecidos *modelos teóricos a respeito das principais fontes de estresse e sofrimento no trabalho*. Esses modelos surgem da necessária discussão sobre saúde laboral, impulsionada por transformações profundas no mundo do trabalho, como a flexibilização, a intensificação das metas e os avanços tecnológicos. Colocado esse panorama, serão então apresentadas

teorias que acompanharam importantes mudanças a partir dos anos 1970: (i) o modelo demanda-controle, (ii) o modelo desequilíbrio esforço-recompensa, (iii) o modelo do NIOSH e (iv) a teoria da psicodinâmica do trabalho.

Conquanto a psicodinâmica do trabalho seja a mais conhecida no Brasil, e sua concepção inicial seja contemporânea ao modelo de Karasek, preferimos dissertar sobre os três primeiros modelos para terminar nossa análise com a teoria de Dejours.

Iniciando a apresentação dessas bases teóricas, o *modelo demanda-controle* foi publicado em 1979 por Robert Karasek, sociólogo estadunidense. *Demandas* são fontes de estresse presentes no ambiente de trabalho, ao passo que *controle* diz respeito à amplitude de liberdade que um trabalhador tem na tomada de decisões durante a execução de suas funções. O sofrimento advém do descompasso entre as demandas da função e o controle que o trabalhador possui sobre elas. Em seus estudos, Karasek concluiu que o estresse mental estava presente em trabalhos com altas exigências e latitude (amplitude) de decisão baixa, enquanto trabalhos com alta demanda e amplo poder de decisão eram satisfatórios e, mesmo que exigentes, estavam associados a um baixo nível de depressão nos trabalhadores.

Conclui-se, então, por esse método, que intervenções de prevenção dos riscos psicossociais podem se ocupar em *aumentar a latitude na tomada de decisões* na organização do trabalho (Karasek, 1979).

Entretanto, ainda que isso seja suficiente para o autor, cabe uma reflexão ao tratarmos do contexto atual do trabalho. O aumento do controle de decisão como medida isolada irá transferir a responsabilidade de mudanças para o trabalhador, que irá intensificar seu ritmo de trabalho, buscando atingir objetivos por vezes inalcançáveis. *Estamos lidando com uma sociedade do desempenho*, como bem denomina Byung-Chul Han (2015). Em um mundo que clama por cada vez maior produtividade e a pressão por desempenho persiste, verifica-se uma importante mudança de paradigma: o sujeito se torna livre do domínio do outro – contudo, *livre o suficiente para agora explorar a si mesmo*. Segundo este filósofo, os adoecimentos psíquicos como a Síndrome de Burnout surgem como manifestações patológicas dessa *liberdade paradoxal*.

O modelo de Karasek foi posteriormente ampliado para o *modelo demanda-controle-apoio social*, de maneira que essa terceira dimensão que foi acrescentada funciona como um amortecimento no contato com estressores psicológicos, reduzindo, assim, os impactos negativos na saúde. Isso acontece porque *o apoio social facilita padrões de enfrentamentos e tem efeitos positivos no sentimento de identidade*. Na reestruturação do trabalho que almeja alterações na autonomia decisória, é imprescindível que aconteçam também mudanças nas relações sociais no ambiente laboral (Karasek; Theorell, 1990).

Eis a mudança de perspectiva necessária para a avaliação e controle dos riscos psicossociais do trabalho.

Prosseguindo nossa análise das perspectivas conceituais, em 1996, na Alemanha, Johannes Siegrist publicou o *modelo desequilíbrio esforço--recompensa*, formulado a partir de seus *estudos socioepidemiológicos e psicofisiológicos* que relacionam o estresse crônico decorrente de alto esforço e baixa recompensa com seus efeitos adversos na saúde do trabalhador, como, por exemplo, problemas cardíacos.

O modelo postula como formas de recompensas: (i) salário adequado, (ii) estima e também (iii) segurança e oportunidades na carreira (De Jonge *et al.*, 2000). Havendo uma reciprocidade entre as dimensões esforço e recompensa, o papel profissional irá desempenhar uma *função de autorregulação emocional*. O autor reconhece, assim, que existem padrões individuais de enfrentamento, o que significa que o nível de esforço e dedicação irá variar de pessoa para pessoa, mas, ainda assim, o autor reforça que *o estresse ocupacional tem necessariamente sua causa no ambiente de trabalho* (Siegrist, 1998), em recompensas que *não são justas*.

Outro modelo de estresse que merece destaque é apresentado nas recomendações do *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), em 2004. Em seus estudos e pesquisas, essa agência estadunidense apresenta um modelo que concebe *as condições organizacionais como principal causa do estresse no trabalho*. Além disso, os fatores individuais e situacionais podem fortalecer ou enfraquecer a maneira com que as situações laborais estressantes influenciam a segurança e saúde do trabalhador. Para ilustrar essa proposição, uma perspectiva positiva ou uma boa rede de apoio pode reduzir a maneira com que essas situações laborais estressantes geram riscos de lesões e doenças, dialogando com o efeito do apoio social do modelo de Karasek.

Por sua vez, tratando da temática da relação entre o trabalho e a saúde mental, *o modelo da psicodinâmica do trabalho* configura-se como um referencial teórico-clínico *fundamental* e, por isso, será agora analisado.

Esse modelo foi difundido primeiramente na França, em 1980, por Christophe Dejours[5], médico e psicanalista. Partindo dos fundamentos dessa teoria, esse pesquisador enfatiza que *o prazer e o sofrimento são indissociáveis do trabalho*. Para esclarecer essa constatação é pertinente partir do pressuposto de que existe, de forma natural e inevitável, *uma discrepância entre a atividade que o trabalhador realmente realiza e a tarefa que foi a ele prescrita* (Dejours, 2012). O trabalho, tal como efetivamente se apresenta, marcado por imprevistos

5 Utilizamos como referência a quinta edição da obra de Dejours (1992) que foi publicada na França em 1980 e em 1987 no Brasil (1. ed).

de diversas ordens, precisa ser adaptado pelo sujeito que trabalha. Este precisa ir além do que foi planejado e *inventar caminhos para alcançar seus objetivos*.

Quando o trabalhador consegue construir esses caminhos, sente prazer; contudo, no momento em que, apesar de seu esforço, ele não atinge o que foi prescrito, o sofrimento se instala. Cabe esclarecer que o prazer não é a ausência de sofrimento, pois prazer e sofrimento são sentimentos presentes no mesmo processo. Isso porque, como descreve Dejours (2012, p. 365), "trabalhar é, primeiro, fracassar", mas pelo tempo necessário para superar os desafios da rotina real do trabalho. O sofrimento é o ponto de partida (Dejours, 1992), que leva o trabalhador a buscar soluções e realizar suas tarefas. E é justamente nessa vivência marcada pelo fracasso que o trabalho se imbui de sentido. O prazer aparece com o fortalecimento da identidade da pessoa que trabalha, da percepção que ela tem sobre si.

E é *no movimento de reconhecimento* – por parte dos superiores, dos pares ou mesmo dos clientes – *que a dedicação adquire sentido e o sofrimento pode se transformar em prazer*. Portanto, é a partir dessa retribuição simbólica, o reconhecimento, que o trabalho adquire um papel essencial na construção da saúde laboral (Dejours, 2007).

Entretanto, a problemática se coloca quando o sofrimento deixa de assumir um caráter criativo e assume contornos danosos. Vale ressaltar que, como adverte Dejours (1991, p. 164), "o trabalho não é nunca neutro em relação à saúde, e favorece seja a doença seja a saúde". Por isso mesmo, quando forem esgotadas as possibilidades de adaptação da organização do trabalho e findados os recursos adaptativos dos trabalhadores, *o sofrimento que se instala é patogênico*. A saúde e a identidade são comprometidas, *e a depressão aparece como resultado de um sentimento de inutilidade*, quando o trabalhador se vê executando tarefas desprovidas de sentido (De Oliveira, 2003).

Dito de outro modo, se uma empresa não proporciona condições para que o trabalhador, utilizando de sua criatividade, resolva questões/problemas que surjam, então o sofrimento pode ultrapassar o limite do que pode se considerar saudável. *Essa condição de trabalho adoecedora se revela como um risco psicossocial* a ser gerido de maneira a proporcionar uma gestão mais flexível no ambiente laboral. Isso é necessário para *equilibrar o sofrimento e o prazer e, por consequência, conferir sentido ao trabalho*.

Esses modelos brevemente abordados fundamentam teoricamente *a dimensão psicossocial* presente nas diferentes configurações de organização do trabalho. E, assim, são um repertório interdisciplinar útil para realizar mudanças organizacionais alinhadas com as orientações jurídicas da NR-1.

5.2 Noções preliminares sobre os recursos utilizados na implementação da norma (NR-1): os instrumentos de mensuração

O item 1.5.4 da NR-1 e seus subitens estipulam a necessidade de avaliação dos riscos ocupacionais e a *seleção adequada de ferramentas e técnicas para determinar o nível de risco*.

Pois bem, no extenso campo da avaliação dos riscos psicossociais no ambiente laboral, diversos instrumentos de mensuração disponíveis encontram fundamento nas teorias previamente explicitadas. Entre os *questionários validados* no Brasil, temos os seguintes: (i) o Job Content Questionnaire (JCQ), com base teórica no modelo demanda-controle de Karasek; (ii) o Effort-Reward Imbalance (ERI), derivado do modelo esforço-recompensa de Siegrist; e (iii) o Health and Safety Executive Indicator Tool (HSE-IT), concebido como síntese das duas perspectivas teóricas anteriores.

No repertório dessas ferramentas, cumpre, neste momento, aprofundarmos nossa análise em dois questionários de particular relevância: (i) o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) e (ii) o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). Todos os instrumentos mencionados são capazes de propiciar a coleta das informações passíveis de integração ao PGR, mas essa seleção por nós apresentada – o PROART e o COPSOQ – irá facilitar a discussão a respeito do *valor funcional dos resultados* em situações de gerenciamento de riscos.

O *PROART* foi concebido por pesquisas realizadas na Universidade de Brasília, sob a direção do Prof. Dr. Emílio Peres Facas (2021), com parceiros nacionais e internacionais. Sua origem acadêmica garante rigor metodológico e credibilidade, ao passo que pode ser facilmente aplicado no contexto real de trabalho e na elaboração de políticas de saúde ocupacional. A aplicação desse questionário garante adaptabilidade às particularidades socioculturais do contexto brasileiro. É *um instrumento nacional* que tem *como referencial teórico a psicodinâmica do trabalho* de Dejours e apresenta aspectos teóricos significativos para a construção de boas práticas voltadas à saúde do trabalhador.

Na aplicação junto aos trabalhadores, os fatores psicossociais que o PROART se propõe a mensurar são organizados em *quatro escalas empiricamente validadas*: (1) A escala de organização do trabalho (EOT), que mensura a divisão de tarefas e a divisão social do trabalho; (2) A escala dos estilos de gestão (EEG), que busca avaliar a intensidade em que o estilo individualista e o estilo coletivista estão presentes; (3) A escala de indicadores de sofrimentos no trabalho (EIST), cujos fatores investigados são a falta de sentido do trabalho, o esgotamento mental e a falta de reconhecimento; e, por último, (4) A escala de danos relacionados ao trabalho (EDT), que engloba três tipos de danos: psicológicos, sociais e físicos.

Outro instrumento amplamente utilizado para garantir concretude ao inventário de riscos psicossociais é o COPSOQ (Silva *et al*., 2011). Ele consiste em um questionário desenvolvido por Kristensen e Borg, em colaboração com o Danish National Institute for Occupational Health em Copenhagen. Trata-se de um instrumento internacional traduzido em diversos idiomas, que proporciona condições para *um comparativo global dos achados*, a partir de sua aplicação. Diante da amplitude conceitual acerca do fenômeno do estresse ocupacional, essa ferramenta foi delineada em uma perspectiva eclética dos estudos mais consolidados sobre a temática. Assim, não se limita às dimensões presentes em uma única teoria, e a aplicação de seu questionário irá contemplar, de modo abrangente, *diversas dimensões psicossociais*.

As escalas do COPSOQ medem a exposição (os riscos psicossociais propriamente ditos) e também seus efeitos que aparecem na saúde do trabalhador, bem como níveis de satisfação e estresse.

A versão média do questionário possui 29 subescalas, *distribuídas entre as seguintes escalas*: (i) exigências laborais; (ii) organização do trabalho e conteúdo; (iii) relações sociais e liderança; (iv) interface trabalho-indivíduo; (v) valores no local de trabalho; (vi) personalidade do trabalhador; (vii) saúde e bem-estar; e, por fim, (viii) comportamentos ofensivos. Entre as três versões disponíveis, esta é a mais amplamente utilizada.

Já a versão curta, com um número reduzido de questões, pode ser utilizada em empresas pequenas (menos de 30 funcionários). Por sua vez, a versão longa acrescenta dimensões psicossociais sem evidência epidemiológica de relação com a saúde, mas que fazem sentido quando são estudadas em pesquisas acadêmicas.

Trata-se, portanto, de um instrumento – em sua versão média – que *possibilita mensurar*, a partir de suas subescalas, *questões como*, por exemplo:

– Ritmo de trabalho;

– Exigências cognitivas e emocionais;

– Significado do trabalho;

– Recompensas (reconhecimento);

– Apoio social de superiores e de colegas;

– Insegurança laboral;

– Estresse[6].

6 Subescalas destacadas pelos autores deste artigo.

Não obstante, considerando que a NR-1 estabelece que uma avaliação dos riscos ocupacionais (psicossociais) deve preceder a implementação de medidas preventivas, os resultados obtidos a partir da aplicação do PROART e/ou do COPSOQ devem ser entendidos como *um ponto de partida* para ações concretas e não como um fim último.

A este respeito, os próprios autores dos instrumentos e seus adeptos enfatizam essa premissa. "O PROART, então, deve ser entendido como um mapa de calor, indicando pontos que necessitam de maior atenção e investigações – e não como uma fotografia definitiva" (p. 94). "[O COPSOQ] É uma estratégia eficaz de sinalização, necessariamente preliminar a uma prevenção adequada e efetiva" (p. 5).

Posteriormente, os resultados dos questionários deverão ser complementados com informações provenientes de entrevistas realizadas, a análise dos registros de ocorrências e também a observação do contexto em que o trabalho é prestado. Assim, avançando no gerenciamento de riscos, será então *avaliado o nível de risco alusivo a cada dimensão que foi diagnosticada*, com base na integração desses dados até então coletados. Isso é importante para que se estabeleçam prioridades no momento posterior de planejar intervenções.

O nível de risco será classificado com base na integração das medidas de (i) probabilidade e (ii) severidade do respectivo risco. Uma maneira de estimar a chance de ocorrência de um dano é acessando os registros de ocorrências, como notificações de afastamentos e acidentes do trabalho, por meio de documentos como a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) e o Relatório de Atendimento aos Acidentes do Trabalho (RAAT).

Nessa análise, deve-se considerar a associação que existe entre variáveis que aparecem no cotidiano: com que frequência os trabalhadores precisam se colocar em situações de perigo, e qual a qualidade – ou mesmo a existência – de treinamentos voltados ao uso de medidas de proteção. Esses elementos de análise permitem construir uma estimativa objetiva da probabilidade de problemas de saúde, que se apoiará fortemente também na incidência, isto é, na *proporção de trabalhadores efetivamente expostos ao perigo*, dentre todos os avaliados.

Enquanto a (i) *probabilidade* é a chance de ocorrência de um dano, a (ii) *severidade* é a gravidade potencial, caso ele ocorra de fato. É a integração entre esses dois parâmetros em uma matriz de risco que será transposta para o PGR.

Destarte, o impacto será *mais ou menos severo*, a depender da natureza do dano – pode ser temporário ou irreversível, exigir um tempo maior ou menor de afastamento ou mesmo incapacitar o trabalhador de continuar exercendo a sua função.

A respeito dos adoecimentos que podem ser analisados nessa avaliação de riscos, a *Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho* (LDRT), disponibilizada pelo Ministério da Saúde (Brasil), constitui *um instrumento útil para identificar agravos à saúde* que podem ser desencadeados a partir de determinadas condições laborais.

A título exemplificativo, condições de riscos psicossociais já elencadas – deficiência no clima das relações interpessoais no trabalho, assédio (psicológico, moral e sexual), exigências elevadas de carga mental e falta de autonomia e/ou de reconhecimento – podem desencadear *condições de agravo à saúde*, como: (i) Transtorno depressivo recorrente; (ii) Transtornos ansiosos; (iii) Transtornos delirantes persistentes; (iv) Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de substâncias psicoativas; (v) Esgotamento (*burnout*); (vi) Úlcera péptica de localização não especificada no aparelho digestivo; (vii) Isquemia cerebral transitória não especificada; (viii) Encefalopatia hipertensiva.

Ainda na referida LDRT há de se destacar *fatores associados à jornada de trabalho* – ausência de pausas durante o dia, trabalho em turnos de revezamento e noturno, bem como a frequência da rotação dos turnos, de horas extras e de não observância dos descansos semanais –, que por si sós *são suficientes para causar* (i) parada cardíaca, (ii) hemorragia (subaracnoide e intracerebral), (iii) infarto cerebral e (iv) acidente vascular cerebral não especificado.

Merece especial atenção o que realçamos nesse ponto: *fatores psicossociais relacionados à jornada de trabalho são tão críticos que prescindem da associação com outras condições laborais para causar graves danos à saúde.*

5.2.1 Entendendo o plano de ação

Enfim, para atender ao que a normativa estabelece, o PGR deve conter também *um plano de ação para um gerenciamento eficiente dos riscos*. Não basta avaliar e mensurar os riscos (psicossociais). É imprescindível que, a partir daí, a organização proceda à elaboração de um plano de ação com *diretrizes específicas para cada situação de risco*.

Com efeito, a elaboração desse plano deverá ser orientada pelo nível de risco anteriormente mensurado e, assim, *indicar intervenções concretas*, e, ainda, (i) mais ou (ii) menos urgentes. Ademais, medidas de ação já implantadas, a serem aprimoradas ou mantidas, deverão ser incluídas. Cada contexto de trabalho apresenta especificidades que serão decisivas na definição das medidas preventivas. Entretanto, mesmo na impossibilidade de generalizar um único modo de intervenção, podem ser elencadas algumas recomendações apresentadas pelos instrumentos anteriormente analisados neste artigo.

O Modelo Europeu para a Gestão de Riscos Psicossociais (PRIMA-EF) sugere (i) um *redesign* do trabalho, (ii) um desenvolvimento de sistemas de comunicação adequados e (iii) uma revisão dos sistemas de avaliação.

As recomendações do NIOSH também indicam caminhos para uma gestão eficiente dos riscos psicossociais, e apresentam algumas mudanças organizacionais a serem instituídas, como as que seguem:

> (i) definir claramente as funções e responsabilidades dos empregados;
>
> (ii) oferecer oportunidades de participar de decisões que afetam seus trabalhos;
>
> (iii) projetar cargos que proporcionem significado, estímulo e oportunidades para os trabalhadores usarem suas habilidades;
>
> (iv) assegurar que a carga de trabalho esteja adequada às capacidades e recursos pessoais dos trabalhadores;
>
> (v) melhorar a comunicação de maneira a reduzir a incerteza sobre o desenvolvimento da carreira e as perspectivas de emprego futuro;
>
> (vi) proporcionar oportunidades de interação social entre os trabalhadores; e
>
> (vii) *estabelecer horários de trabalho compatíveis com as exigências e responsabilidades fora do trabalho* (destacamos, pela importância que a jornada de trabalho assume nessa temática).

A sua vez, o documento de "Políticas públicas sobre saúde mental no trabalho" (OMS; OIT, 2022, p. 10) apresenta recomendações importantes de intervenções organizacionais que atuam diretamente nas condições de trabalho, cultura e relações interpessoais. Sugere-se, por exemplo, *abordagens participativas no planejamento das funções*, em situações nas quais o risco psicossocial é a *subutilização* das habilidades do trabalhador. Consiste, portanto, em uma intervenção solidamente respaldada[7] nas considerações de Dejours (2012, p. 363-371), que associam a prática de colocar funcionários "na geladeira", sem função, com seus efeitos psíquicos, especialmente no que se refere à relação entre a sensação de inutilidade e o desenvolvimento de depressão.

Continuando com as recomendações da OMS e da OIT, são listadas, a seguir, intervenções voltadas aos riscos psicossociais destacados neste artigo, a conferir: (i) a reorganização da empresa e a insegurança laboral; (ii) as longas

7 De forma semelhante, o documento faz sugestões acerca das demandas e da participação ativa do trabalhador na organização do trabalho que se sustentam em compreensões cientificamente posicionadas, como, nesse caso, o modelo demanda-controle de Karasek.

jornadas de trabalho e a carga de trabalho excessiva; e (iii) as relações interpessoais, incluindo assédios moral e sexual no ambiente de trabalho:

> – Oportunidades justas de treinamento e crescimento; igualdade de oportunidades nos processos.
>
> – *Horas de trabalho e turnos limitados; metas realistas; equipe suficiente*.
>
> – *Pausas planejadas*; participação e flexibilidade no planejamento de horários.
>
> – Sistemas para prevenção de violência, assédio e discriminação com investigação e intervenção eficaz de incidentes; apoio entre pares; oportunidades para os supervisores aprimorarem suas competências (traduzimos e destacamos).

5.2.2. Considerações para uma intervenção efetiva

As intervenções citadas, entre outras passíveis de serem implementadas, conforme as particularidades dos diversos contextos laborais, visam a construção de melhores condições de trabalho.

Ora, *ambientes psicossocialmente saudáveis favorecem o desempenho e a produtividade*, refletindo-se em organizações mais lucrativas e competitivas, ponto esse que é mencionado no PRIMA-EF e no NIOSH. Quando se trata dos riscos psicossociais e da saúde geral da organização, é importante considerar que, em regra, *o adoecimento decorre da forma como o trabalho é estruturado*, e não do acúmulo de vivências individuais dos trabalhadores. Importa ressaltar que as intervenções que foram mencionadas, portanto, não responsabilizam individualmente os trabalhadores pela saúde organizacional, mas, sim, operam redesenhando processos de organização e de relações interpessoais.

Essa compreensão não inviabiliza a possibilidade de intervenções em nível individual, desde que *situadas em um plano complementar*, porque é nas mudanças da organização do trabalho que reside o verdadeiro potencial de transformação.

Com efeito, o PRIMA-EF qualifica como intervenções *secundárias* e *terciárias* aquelas que são dirigidas aos trabalhadores individualmente. E são ações importantes, principalmente a depender da extensão e gravidade dos efeitos sobre a saúde do trabalhador. A título exemplificativo, podem ser feitos (i) treinamentos de relaxamento e administração do tempo, e, para reduzir o impacto do estresse, (ii) o aconselhamento confidencial. Apesar de o NIOSH propor treinamento de gerenciamento do estresse, suas recomendações evidenciam, de forma inequívoca, que *a ênfase está nas causas (reais) do estresse laboral*, ou seja, *na organização do trabalho*.

Quando a prevenção de riscos psicossociais não contempla a cultura, a estrutura e os processos que sustentam a atividade laboral, as soluções propostas tendem a se restringir à adaptação do trabalhador às condições de trabalho já estabelecidas. Assim, *transfere-se ao indivíduo a responsabilidade de lidar com situações potencialmente adoecedoras*. São criados programas que simulam uma postura de apoio ao trabalhador, sem que a empresa precise alterar estruturalmente causas de adoecimento, *como metas inalcançáveis ou sobrejornadas*.

Conforme defendem Vieira e Santos (2024), medidas que reduzem o indivíduo à condição de variável a ser ajustada à produção estão frequentemente associadas a programas de qualidade de vida no trabalho (QVT).

Chiavenato (2010, p. 488) apresenta um exemplo de intervenções como essa: a empresa Shell implementou um programa de bem-estar dos colaboradores que incluía uma equipe de terapeutas e também a instalação de academias e disponibilização de pratos leves nos restaurantes. *Intervenções como essas mascaram as falhas estruturais* e perpetuam práticas que mantêm o adoecimento. Esses programas referidos pelo autor entendem o trabalhador como o responsável por sua adaptação, como uma engrenagem a se moldar ao maquinário produtivo, concepção essa que se evidencia ao definir QVT como "[...] o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização" (2010, p. 487).

Trata-se, portanto, de *medidas paliativas*, o que Vieira e Santos (2024, p. 6) nomeiam de "medidas decorativas de prevenção". Essa maneira de lidar com a saúde mental visa a apenas remediar problemas psicológicos ou psiquiátricos apenas quando eles já se manifestaram, como bem explanado nos comentários à Resolução nº 14/2023, do Conselho Federal de Psicologia (CFP, p. 34) – que regulamenta a prática da Psicologia e do psicólogo na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Por óbvio que devem ser estimuladas ações que enfatizem a participação ativa dos trabalhadores nesse processo de construção de ambientes laborais saudáveis, perspectiva igualmente defendida em instrumentos como o PROART e o COPSOQ.

Nesse sentido, ainda que a mudança primordial seja na organização do trabalho, *a eficiência desse processo irá depender do envolvimento da equipe como um todo*, tanto na investigação dos riscos quanto no processo contínuo de implementação das medidas preventivas. Segundo Vieira e Santos (2024), compreender os "processos" de saúde, sofrimento e adoecimento relacionados ao trabalho implica acessar (também) a perspectiva dos próprios trabalhadores sobre suas trajetórias, sua atividade e suas experiências. São eles que vivenciam e reproduzem a cultura empresarial e, por isso, devem estar envolvidos no

processo. Como mencionado, intervenções paliativas, ao contrário, mantêm o trabalhador alheio a esse processo, somente como alvo de intervenções.

Dando continuidade a essa análise, os autores citados recorrem à *analogia do iceberg* para esclarecer que existem dimensões mais profundas abaixo dos riscos psicossociais que se apresentam nas situações cotidianas de trabalho. É o caso de estruturas e processos econômicos, socioculturais, políticos, jurídicos e organizacionais, que influenciam fortemente o mundo do trabalho, ainda que não apareçam, de imediato, à superfície.

A resolução do CFP citada anteriormente aponta a necessidade de se considerar os determinantes sociais, históricos e econômicos como componentes do contexto analisado, considerando *as relações de poder* que existem no mundo contemporâneo. A partir desse entendimento, pensamos que as intervenções paliativas acabam por atuar apenas em camadas mais superficiais, perpetuando condições laborais nocivas, desiguais e até mesmo violentas.

Entretanto, no avesso desse movimento individualizador, a explicitação dos riscos psicossociais em uma norma importante como a NR-1 representa uma mudança profunda o suficiente para desencadear melhores realidades laborais, com repercussões concretas e contínuas na saúde das pessoas trabalhadoras. Daí o impacto da inclusão explícita dos riscos psicossociais na atualização da NR-1, como um grande marco que incorpora o cuidado com a saúde mental nas práticas gerenciais e que, ao exigir mudanças organizacionais concretas, contribui para que os ambientes de trabalho sejam, de fato, seguros.

6 Conclusão

Em um contexto marcado pelo aumento de afastamentos do trabalho por questões de saúde mental, mostra-se imprescindível a implementação da NR-1 para a proteção da saúde e segurança do trabalhador como direito fundamental. Os saberes construídos neste artigo conferem forma, sentido e direção às diretrizes da norma, tornando mais descomplicado e acessível seu cumprimento. E assim, se faz necessária a construção de um PGR que realmente leve em conta a identificação, avaliação e mensuração, qualitativa e quantitativa, de todos os riscos psicossociais da organização, para que seja possível elaborar *um plano de ação que contenha diretrizes claras para cada situação de risco*, utilizando-se as ferramentas comentadas neste artigo, a fim de que haja efetivo cumprimento da norma e seja proporcionado aos trabalhadores uma proteção eficaz.

Se assim for feito, não temos dúvidas de que *a quantidade de adoecimentos relacionados ao trabalho e de afastamentos dos trabalhadores será diminuída de forma significativa*. E, ao fim, *todos nós sairemos vencedores*: (i) os trabalhadores, mais saudáveis e com um sentimento de realização, en-

contrando sentido no seu trabalho; (ii) as organizações empresariais com mais produtividade, maiores lucros e menos dispêndio financeiro com a rotatividade de trabalhadores e as indenizações na Justiça do Trabalho; (iii) o INSS com uma redução drástica de concessão de benefícios previdenciários, diminuindo seu alto custo nos orçamentos anuais; e (iv) *a sociedade como um todo*, não apenas por recolher menos impostos a fim de garantir o funcionamento do INSS e dos estabelecimentos públicos de saúde, mas *por ser constituída de pessoas mais felizes*.

Referências

CASEMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. Brasil tem mais de 546 mil afastamentos por saúde mental em 2025 e bate recorde pela segunda vez em 10 anos. *G1*. Disponível em: https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2026/01/26/brasil-tem-mais-de-546-mil-afastamentos-por-saude-mental-em-2025-e-bate-recorde-pela-segunda-vez-em-10-anos.ghtml. Acesso: 18 fev. 2026.

CASEMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. *G1*. Disponível em: https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml. Acesso em: 8 set. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas*: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Resolução nº 14, de 28 de junho de 2023*. Versão comentada elaborada pelo XIX Plenário do CFP. Brasília, DF: CFP, 2023. Disponível em: https://site.cfp.org.br/publicacao/resolucao-cfp-14-2023-edicao-comentada. Acesso em: 13 fev. 2026.

DE JONGE, Jan *et al.* Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, v. 50, n. 9, p. 1317-1327, 2000. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953699003883. Acesso em: 27 out. 2025.

DE OLIVEIRA, Nildete Terezinha. Somatização e sofrimento no trabalho. *Revista Virtual Textos & Contextos*, v. 2, n. 1. p. 1-14, 2003. Disponível em: https://revistaseletronicas.pucrs.br/fass/article/view/958. Acesso em: 27 out. 2025.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. Normalidade, trabalho e cidadania: três aspectos presentes no novo conceito de saúde discutido por Christophe Dejours. Cadernos CRP, v. 6, n. 1, 1991. *In*: DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho, citada, p. 164.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. Tradução de Gustavo A. Ramos Mello Neto. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 17, p. 363-371, 2012. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pe/a/ZCgmnvttLdFqdzFb3tdZ3zt/?format=html&lang=pt. Acesso em: 01 out. 2025.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. *In*: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. C.; FACAS, E. P. (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo15, 2007.

FACAS, Emílio Peres. *PROART*: riscos psicossociais relacionados ao trabalho [recurso eletrônico]. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

HAN, Byung-Chul. Além da sociedade disciplinar. *In*: HAN, Byung-Chul. *A sociedade do cansaço*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. *ISO 45003:2021*: Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks. Geneva, 2021. p. V.

KARASEK Jr., Robert A. Demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979. Disponível em: http://www.jstor.com/stable/2392498. Acesso em: 27 out. 2025.

KARASEK Jr., Robert A.; THEORELL, Töres. *Healthy work*: stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books, 1990. Disponível em: https://archive.org/details/healthyworkstres0000kara. Acesso em: 13 jan. 2026.

NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH. *Stress at work*, 2004. Disponível em: https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101. Acesso em: 01 out. 2025.

OSHA – Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. *Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho*. Disponível em: https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health. Acesso em: 1 out. 2025.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane; FACAS, Emílio Peres. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 36, e36nspe19, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ptp/a/JXLWrsLFmp8hFpb8GQ3yTxG/?format=html&lang=pt Acesso em: 01 out. 2025.

SANTOS, Leon. Revolução 4.0: Quarta Revolução Industrial já está em vigor e deve mudar a realidade que conhecemos. *RBA – Revista Brasileira de Administração*, ano 30, n. 132, p. 22-27, set./out. 2019.

SIEGRIST, Johannes. Adverse health effects of effort: reward imbalance at work. *In*: COOPER, Cary. L. (ed.). *Theories of organizational stress*. New York: Oxford University Press, 1998.

SIEGRIST, Johannes. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 1, n. 1, p. 27-41, 1996. Disponível em: https://psycnet.apa.org/record/1996-04477-003. Acesso em: 27 out. 2025.

SILVA, Carlos *et al*. *Copenhagen psychosocial questionnaire*: Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa. Tradução e adaptação do questionário de Copenhague da versão original: KRISTENSEN, Tage. *et al.*, 2000. Fundação para Ciência e Tecnologia. Universidade de Aveiro: Análise Exacta, 2011. Disponível em: https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSOQ-Manual-Portugal2013.pdf. Acesso em: 16 fev. 2026.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador*: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano*: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo, LTr, 2008.

THOME, Candy Florêncio. *O assédio moral nas relações de* emprego. São Paulo: LTr, 2008.

VELOSO, Gustavo Franco. *Fatores de risco psicossociais do trabalho*. 2. ed. Leme-SP: Mizuno, 2025.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; SANTOS, Nayara Cristina Teixeira. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 49, edsmsubj1, 2024. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/Rz43Np8SncG3zJ7zL6VtCGx/?format=html&lang=pt. Acesso em: 01 out. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *PRIMA-EF*: orientações do modelo europeu para a gestão de riscos psicossociais: um recurso para empregadores e representantes dos trabalhadores. Brasília: SESI, 2011. 63 p. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43966/9788577102488_por.pdf?isAllowed=y&sequence=7. Acesso em: 13 fev. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Mental health at work*: policy brief. 2022. 20 p. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944. Acesso em: 13 fev. 2026.

Como citar este texto:
SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira; SILVA, Fernanda Gabriela Costa. A NR-1 e os fatores de risco psicossociais: por uma compreensão sistemática que favoreça as ações de proteção à saúde do trabalhador. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 2, p. 98-132, abr./jun. 2026.

OS TREINADORES ESPORTIVOS NA LEI GERAL DO ESPORTE

SPORTS COACHES UNDER THE GENERAL SPORTS LAW

Paulo Sérgio Feuz[1]
Filipe Orsolini Pinto de Souza[2]

RESUMO: Este artigo trata da regulamentação trazida pela Lei Geral do Esporte em relação aos treinadores esportivos, com o objetivo de abranger não apenas os treinadores profissionais de futebol, que se revezam entre os grandes clubes e recebem altos salários, mas todos aqueles que são responsáveis pelo desenvolvimento do esporte brasileiro, em todas as categorias e modalidades.

PALAVRAS-CHAVE: treinadores esportivos; Lei Geral do Esporte; Direito do Trabalho Desportivo.

ABSTRACT: This paper deals with the regulations established by the General Sports Law regarding sports coaches, aiming to encompass not only professional football coaches, who from one major club to another and earn high salaries, but also all those responsible for the development of Brazilian sport, across all categories and disciplines.

KEYWORDS: sports coaches; General Sports Law; Sports Labor Law.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O treinador esportivo no ordenamento jurídico brasileiro; 3 O trabalhador esportivo na Lei Geral do Esporte; 4 Conceito de treinador esportivo na Lei Geral do Esporte; 5 Direitos e deveres do treinador esportivo na Lei Geral do Esporte; 6 Disposições específicas aplicáveis aos treinadores profissionais de futebol; 7 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Os treinadores esportivos são fundamentais para a estruturação e desenvolvimento do esporte no Brasil e no mundo. Não é sem razão que são chamados cotidianamente de professores, com toda a nobreza que a expressão carrega.

São os treinadores esportivos das escolinhas e das categorias de base que apresentam determinada modalidade esportiva às crianças e adolescentes, sendo capazes de lhes incutir o desejo de praticarem e aprenderem cada vez

1 *Livre-docente em Direito pela PUC-SP; pró-reitor de Educação Continuada da PUC-SP; coordenador do Núcleo de Direito Desportivo da PUC-SP. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7512772522532244. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-1846-3655. E-mail: feuz@martinsfeuz.com.br.*

2 *Doutorando e mestre em Direito Desportivo pela PUC-SP; LL.M. em Direito Desportivo Internacional pelo ISDE/Madrid; pós-graduado em Direito Desportivo pela ESA OAB/SP; pós-graduado em Direito Empresarial pela FGV. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7491458319574168. Orcid: https://orcid.org/0009-0000-0321-9786. E-mail: filipe@fsza.com.br.*

mais. Basta assistir a algum atleta profissional fazendo uma retrospectiva da sua carreira, que certamente aquele primeiro treinador será mencionado como responsável pela paixão que se tornou ofício.

Quando o esporte deixa de ser meramente uma atividade física e passa a ser uma atividade econômica, ou seja, quando se torna o trabalho daqueles que o praticam, o papel do treinador esportivo se modifica, mas mantém o seu protagonismo. Em algumas modalidades e em determinados contextos, o treinador esportivo é a pessoa economicamente mais valorizada de toda a equipe esportiva, seja modalidade individual, seja modalidade coletiva.

Pela sua evidente importância, os treinadores esportivos são objeto da atividade legislativa, que se ocupa de oferecer princípios e regras para o exercício da profissão – e não é de hoje.

Desde a Lei nº 8.650/93, conhecida como "Lei do Treinador Profissional de Futebol", até a atual Lei nº 14.597/23, conhecida como "Lei Geral do Esporte", passando pela Lei nº 9.615/98, conhecida como "Lei Pelé", os treinadores profissionais, ou treinadores esportivos, possuem dispositivos que são destinados a estabelecer as diretrizes do exercício de sua atividade.

Interessante notar que a primeira legislação a que se faz referência nestas linhas introdutórias, inclusive cronologicamente, foi dedicada às "relações de trabalho do Treinador Profissional de Futebol", como se depreende do seu preâmbulo, ou seja, foi concebida para tratar especificamente daqueles treinadores profissionais da modalidade futebol, excluindo, naturalmente, as demais modalidades. A Lei Geral do Esporte parece ter superado essa questão, ao tratar do treinador esportivo de todas as modalidades, a despeito das disposições específicas que destina aos treinadores de futebol.

É inegável que o futebol é a principal modalidade esportiva do Brasil, constituindo-se, muitas vezes, elemento de identificação cultural do nosso povo, além de ter se tornado relevante atividade econômica – e não há problema algum nisso. A questão é que a produção legislativa, a atividade interpretativa e a própria aplicação da legislação devem compreender o esporte de maneira abrangente.

Dentro do próprio futebol existem realidades muito distintas, que fazem com que os clubes, atletas e técnicos experimentem mundos profundamente diferentes. Quando se fala de futebol, naturalmente os interlocutores lembram dos clubes mais populares, com torcidas mais numerosas, os quais, justamente pela capacidade de movimentar as massas, ocupam os espaços e horários mais privilegiados da mídia, em todas as suas plataformas.

Entretanto, não parece exagero dizer que o futebol que se assiste e se debate nos canais de televisão, nas redes sociais e nas plataformas de *streaming*,

representa muito pouco do que é a realidade da própria modalidade – quanto mais do esporte como um todo.

Em seu "Relatório de Gestão 2022", o último disponível no *site* da Confederação Brasileira de Futebol (CBF) por ocasião da elaboração deste estudo, a Diretoria de Registro, Transferência e Licenciamento (DRT) trouxe a informação de que são 1.276 clubes de futebol inscritos nos quadros da entidade nacional, sendo 850 profissionais e 426 amadores. Isso comprova que a realidade do futebol vai muito além dos 20 clubes que disputam a Série A do Campeonato Brasileiro ou, até mesmo, os 20 clubes que disputam a Série B do Campeonato Brasileiro, que são os mais conhecidos pelos torcedores em todo o país.

Embora sejam 1.276 clubes registrados na CBF, o mesmo "Relatório de Gestão 2022" informa que a entidade reúne 310 treinadores inscritos, provavelmente em razão de serem reconhecidos apenas aqueles que tenham feito os seus cursos de formação e capacitação, ou que tenham vínculo ativo com algum clube – esse dado não é esclarecido pela publicação.

Da mesma forma que o público, em geral, é capaz de se lembrar de poucos clubes de futebol, quando se tem em perspectiva o total de clubes inscritos na CBF, é normal que se lembrem dos poucos treinadores esportivos que aparecem diariamente em entrevistas coletivas, que se dividem entre os principais clubes do país e recebem salários muitas vezes mais elevados do que os próprios jogadores. Esses são uma parte do todo, mas não se pode dizer, em hipótese alguma, que representam a realidade do futebol.

Embora seja óbvio, não é despiciendo lembrar, sempre, que não existem treinadores esportivos apenas no futebol. Existem treinadores esportivos no voleibol, no basquetebol, no atletismo, na escalada esportiva e na ginástica rítmica, para exemplificar algumas outras modalidades esportivas – e todos esses treinadores esportivos devem ser objeto de estudo jurídico, desde a atividade legislativa até a aplicação das leis existentes. Todos os treinadores esportivos são fundamentais para a estruturação e para o desenvolvimento do esporte no Brasil e no mundo.

A Lei Geral do Esporte procurou ajustar um esquecimento histórico, para se dizer o mínimo, ao enfrentar o assunto de maneira genérica, ou seja, não limitando a disciplina da atividade do treinador esportivo àqueles que se dedicam ao futebol, apesar das disposições específicas.

Entende-se oportuno, portanto, que seja analisado o regramento constante do ordenamento jurídico brasileiro dedicado aos treinadores esportivos, com foco nas disposições da Lei Geral do Esporte, sem prejuízo de breve análise da legislação antecedente, para uma compreensão sistêmica.

Feita a breve análise da legislação antecedente, serão abordadas as premissas estabelecidas pela Lei Geral do Esporte em relação ao trabalhador esportivo, que abrange o treinador esportivo, para posteriormente fixar o conceito de treinador esportivo no referido diploma legal, bem como os seus direitos e deveres. Na parte derradeira, pretende-se discutir as disposições específicas que a Lei Geral do Esporte dedicou aos treinadores de futebol, com reflexões sobre a efetiva necessidade da referida discriminação.

É importante ratificar, desde já, que a proposta deste estudo é promover o debate sobre o treinador esportivo na Lei Geral do Esporte, mas não apenas aqueles poucos que se revezam nos grandes clubes de futebol do país, mas todos os numerosos e valiosos profissionais que fazem o esporte acontecer, em todas as modalidades e nas mais diversas realidades.

2 O treinador esportivo no ordenamento jurídico brasileiro

A compreensão das atuais normas de regência da atividade do treinador esportivo no Brasil exige uma breve digressão ao que já houve de produção legislativa sobre o assunto no ordenamento jurídico brasileiro.

O Decreto-Lei nº 3.199/41, reconhecidamente o primeiro diploma normativo que "estabelece as bases de organização dos desportivos em todo o país", como se depreende do seu preâmbulo, destinou apenas um dispositivo aos técnicos e, por essa razão, seria exagero dizer que enfrentou o assunto. Curiosamente, o referido dispositivo tratou dos técnicos estrangeiros, assunto que atualmente é bastante polêmico nos debates sobre o tema no Brasil, sendo oportuna a sua reprodução:

> Art. 52. Só poderão ser contratados técnicos estrangeiros em desportos, com autorização do Conselho Nacional de Desportos, salvo se se destinarem a qualquer serviço oficial.

Vale lembrar que o Decreto-Lei nº 3.199/41 é marcado pela intervenção estatal no desporto nacional, ao prever, logo em seu capítulo inaugural, a instituição do "Conselho Nacional de Desportos, destinado a orientar, fiscalizar e incentivar a prática dos desportos em todo o país" (art. 1º), constituído por "sete membros, a serem designados pelo Presidente da República, dentre pessoas de elevada expressão cívica e que representem, em seus vários aspectos, o movimento desportivo nacional" (art. 2º).

Dessa forma, interessante notar, como dado histórico, que na vigência do Decreto-Lei nº 3.199/41, as contratações de técnicos estrangeiros em desportos, ou seja, em qualquer modalidade, haveriam de ser autorizadas pelo Conselho Nacional de Desportos (CND), composto por sete membros indicados pelo

Presidente da República. Não é desarrazoado afirmar que, em última instância, ao Presidente da República caberia o poder de decidir se permitiria, ou não, que um técnico estrangeiro trabalhasse no Brasil.

As diretrizes estabelecidas pelo Decreto-Lei nº 3.199/41 nortearam o desporto brasileiro até 1985, coincidentemente no contexto da redemocratização, quando se inicia um período de ruptura do intervencionismo estatal no esporte, como explica Manoel Tubino (2002, p. 91):

> A partir de 1985, com a chegada da chamada "Nova República", um período de ruptura do *status quo* ocorreu na ordem jurídica esportiva nacional, abrindo-se novas oportunidades, até então inibidas pela legislação anterior. Nesse período, o Brasil conseguiu eliminar a defasagem com o renovado conceito de esporte, já aceito nos países de grau civilizatório mais adiantado. Os passos que iniciaram a modernização do esporte brasileiro e o desmanche dos nós autoritários foram, sem dúvida, a ação renovadora do Conselho Nacional de Desportos (CND), até então o centro irradiador da tutela estatal no esporte, e a Comissão de Reformulação do Esporte Brasileiro, instituída pelo Ministério da Educação (MEC) em 1985. Depois, como consequência desse processo, veio a constitucionalização do esporte brasileiro. A partir do esporte constitucionalizado, em nível federal e na maioria das constituições estaduais, tudo referenciado no conceito mais moderno de esporte, veio a Lei Mendes Thame, que permitiu incentivos fiscais por pouco tempo para as atividades esportivas de base.

A constitucionalização do desporto pelo art. 217 da Carta Magna de 1988 consolida a transição, especialmente a contraposição ao intervencionismo estatal pela consagração da "autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, quanto à sua organização e funcionamento" (inciso I), criando condições para a intensa atividade legislativa dos anos 1990.

A mencionada intensa atividade legislativa não é sinônimo de avanços, necessariamente, o que se verifica pela Lei nº 8.650/93, que ignorou a amplitude do desporto nacional para se limitar a dispor sobre "as relações de trabalho do treinador profissional de futebol". Oportuna a lição de Rafael Teixeira Ramos (2021, p. 415):

> No mesmo ritmo da monocultura do futebol proposta pelo legislador do período de ditadura militar brasileira na inauguração da Lei nº 6.354 de 1976, que dispôs em seu preâmbulo somente "[...] as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências.", a Lei nº 8.650, de 1993, editada sob a égide da Constituição da

> República Federativa do Brasil, de 1988, assim dispõe em seu título de regência: "[...] relações de trabalho do Treinador Profissional de Futebol e dá outras providências.".
>
> Quase dezessete (17) anos mais tarde o legislador já republicano e democrático reproduz os mesmos termos de monocultura do futebol do legislador de ditadura militar, o que contribui para uma Lei que se origina já superada, sem exercer uma grande função que deveria na legislação do trabalho esportivo e com foco de regulação apenas em uma modalidade desportiva, acarretando uma estagnação na evolução do trabalho em outros esportes brasileiros.

A Lei do Treinador Profissional de Futebol foi introduzida ao ordenamento jurídico brasileiro com nove artigos, sendo sete deles efetivamente direcionados à regulamentação da atividade. De acordo com os arts. 1º e 2º, extraía-se a definição do treinador profissional de futebol como aquele que mantivesse vínculo empregatício com associação esportiva ou clube de futebol, "com a finalidade de treinar atletas de futebol profissional ou amador, ministrando-lhes técnicas e regras de futebol, com o objetivo de assegurar-lhes conhecimentos táticos e técnicos suficientes para a prática desse esporte".

Além disso, o art. 3º da Lei do Treinador Profissional de Futebol indicava quais pessoas poderiam "preferencialmente" exercer a função (art. 3º), notadamente os portadores de diploma expedido por escolas de educação física ou entidades análogas, bem como profissionais que já exerciam cargos ou funções de treinador de futebol pelo prazo mínimo de seis meses. Ao se utilizar da expressão "preferencialmente", a lei criava um cenário de incerteza, trazendo mais problema do que solução, como explica Victor Targino de Araújo (2024, p. 378):

> Por fim, mas não menos importante, a Lei nº 8.650 criou uma verdadeira confusão ao assegurar "preferencialmente" (art. 3º, I) o exercício da profissão de treinador de futebol aos portadores de diploma de Educação Física ou entidades análogas. Digo confusão, porque a expressão "preferencialmente", *in casu*, não assegura nada, tampouco impõe exclusividade aos diplomados. Assim, as tentativas do CREF de exigir registro profissional dos treinadores de futebol fracassaram no Poder Judiciário.

Em relação aos demais dispositivos, a Lei do Treinador Profissional de Futebol listava os seus direitos e deveres, reforçando a sua condição de empregado e a aplicação das legislações gerais do trabalho e da previdência social, quando não incompatíveis com a lei especial.

Poucos meses depois da edição da Lei do Treinador Profissional de Futebol, houve a introdução da Lei nº 8.672/93 ao ordenamento jurídico brasileiro, que "institui normas gerais sobre desportos". Em homenagem ao então Secretário de Esportes do Governo Federal, o referido diploma normativo foi apelidado de Lei Zico, que praticamente silenciou sobre a atividade dos técnicos ou treinadores esportivos. Ainda que fosse recente a edição da Lei do Treinador Profissional de Futebol, a Lei Zico poderia ter ampliado a regulamentação para as demais modalidades, em respeito a um país tão amplo e diverso também no esporte.

De qualquer forma, a Lei Zico fez apenas uma menção aos "treinadores desportivos", para lhes garantir um assento no Conselho Superior de Desportos, "órgão colegiado de caráter consultivo e normativo, representativo da comunidade desportiva brasileira" (art. 5º, XI). Observa-se que não havia na legislação desportiva qualquer outro dispositivo que definisse "treinadores desportivos", apenas o "treinador profissional de futebol", o que, ao menos em tese, deixaria vazio o texto da Lei Zico.

Anos mais tarde, houve a edição da Lei nº 9.615/98, conhecida como Lei Pelé e com idêntico preâmbulo da Lei Zico, ou seja, anunciando-se como aquela que "institui normas gerais sobre desportos".

Igualmente, a Lei Pelé não enfrentou o tema dos treinadores esportivos, mantendo-se vigente apenas a Lei do Treinador Profissional de Futebol a tratar do assunto. Para não dizer que foi integralmente silente sobre a categoria, a Lei Pelé previu que os recursos do Ministério do Esporte seriam destinados, entre outros, para a capacitação de recursos humanos, incluindo "técnicos de desporto" (art. 7º, IV, "c") – novamente fez menção a um conceito inexistente na legislação então vigente.

Com as modificações da Lei Pelé trazidas pela Lei nº 12.395/11, o legislador incluiu o art. 90-E, para estender "aos integrantes da comissão técnica e da área da saúde" algumas peculiaridades relativas ao contrato especial de trabalho desportivo, destinado à formalização do vínculo empregatício entre clubes e atletas profissionais. Novamente, a expressão utilizada pelo legislador, no caso "comissão técnica", não veio acompanhada da sua definição, impondo óbices à sua interpretação e aplicação, embora fosse de algum modo incontroverso que os treinadores esportivos estivessem nela incluídos.

Finalmente, a Lei nº 14.597/23, que "institui a Lei Geral do Esporte", entende que já era tempo de tratar dos treinadores esportivos em geral, e não apenas do futebol, trazendo ao ordenamento jurídico uma nova sistemática.

3 O trabalhador esportivo na Lei Geral do Esporte

A ousada proposta da Lei nº 14.597/23 era substituir todos os diplomas normativos anteriormente existentes no ordenamento jurídico brasileiro em relação ao esporte, para reunir tudo em apenas um documento, que seria, então, a "Lei Geral do Esporte".

De fato, a Lei nº 14.597/23 trouxe ao ordenamento jurídico a denominada "Lei Geral do Esporte", mas todos os vetos feitos pela Presidência da República, os quais ainda estão sob análise do Congresso Nacional por ocasião da elaboração deste estudo, desvirtuaram, de certa forma, os objetivos de outrora.

Aproximadamente um terço da Lei Geral do Esporte foi objeto de veto, mas ainda assim contempla inúmeros assuntos relacionados ao esporte, entre os quais, exemplificativamente, os princípios e diretrizes do desporto nacional, o sistema nacional do desporto, regras relativas às organizações esportivas de prática e de administração e, naquilo que importa a este artigo, as relações de trabalho no esporte, em que estão incluídos os treinadores esportivos.

O Capítulo II da Lei Geral do Esporte, intitulado "Das Relações de Trabalho no Esporte", abrange os atletas, os treinadores e os árbitros, no nível da excelência esportiva, assim definida pelo art. 6º da referida legislação:

> Art. 6º A excelência esportiva abrange o treinamento sistemático direcionado à formação de atletas na busca do alto rendimento de diferentes modalidades esportivas, e compreende os seguintes serviços:
>
> I – especialização esportiva, direcionada ao treinamento sistematizado em modalidades específicas, buscando a consolidação do potencial dos atletas em formação, com vistas a propiciar a transição para outros serviços;
>
> II – aperfeiçoamento esportivo, com vistas ao treinamento sistematizado e especializado para aumentar as capacidades e habilidades de atletas em competições regionais e nacionais;
>
> III – alto rendimento esportivo, com vistas ao treinamento especializado para alcançar e manter o desempenho máximo de atletas em competições nacionais e internacionais;
>
> IV – transição de carreira, com a finalidade de assegurar ao atleta a conciliação da educação formal com o treinamento, para que ao final da carreira possa ter acesso a outras áreas de trabalho, inclusive esportivas.

Se o propósito deste estudo é discutir o treinador esportivo na Lei Geral do Esporte e, dentro dela, o treinador esportivo aparece no âmbito da excelência esportiva, inegável a importância de compreender o seu conceito. Pela

leitura do dispositivo acima transcrito, extrai-se que a excelência esportiva não corresponde apenas ao desporto praticado de modo profissional, com atletas profissionais e competições oficiais, com elementos inequívocos de atividade econômica. A excelência esportiva se inicia na especialização esportiva, quando as crianças e adolescentes começam a praticar determinado esporte nas escolinhas e categorias de base, prosseguindo para quando advém o profissionalismo e a busca por desempenho, as competições regionais, nacionais e internacionais, até quando se alcança a transição de carreira – em todas essas etapas é possível e recomendável, para não dizer obrigatória, a presença da figura do treinador esportivo.

Feitos esses esclarecimentos preambulares, retoma-se a análise das relações de trabalho no esporte, iniciando-se pela Seção I, especificamente pelas disposições gerais dos arts. 70 e 71 da Lei Geral do Esporte, que estabelecem as premissas sobre as quais se deve construir a abordagem jurídica destinada aos treinadores esportivos.

Provavelmente com o objetivo de superar diversos debates jurídicos anteriores sobre a legislação aplicável às relações de trabalho no esporte, o legislador da Lei Geral do Esporte entendeu que seria oportuno deixar claro, desde o primeiro dispositivo sobre o assunto, que:

> Art. 70. No nível da excelência esportiva, as relações econômicas que advêm da prática do esporte devem basear-se nas premissas do desenvolvimento social e econômico e no primado da proteção do trabalho, da garantia dos direitos sociais do trabalhador esportivo e da valorização da organização esportiva empregadora.

Na integral vigência da Lei Pelé, ou seja, antes do advento da Lei Geral do Esporte, não raro se debatia sobre a aplicação dos preceitos constitucionais trabalhistas às relações de trabalho no esporte. A compreensão do sistema jurídico brasileiro não permite que se desconsidere, em qualquer hipótese, os preceitos constitucionais, mas é importante que isso seja sempre lembrado, e assim o fez a Lei Geral do Esporte, ao deixar expresso que as relações de trabalho no esporte devem ser baseadas, entre outros, no primado da proteção do trabalho e na garantia dos direitos sociais do trabalhador esportivo. Como relembra Marcos Ulhoa Dani (2024, p. 310), "as normas e regulamentos desportivos, quando não colidentes com direitos indisponíveis previstos na CRFB-88 e na legislação heterônoma estatal, são fontes subsidiárias autorizadas pela própria legislação estatal e pela CRFB-88".

Essas diretrizes, que remetem aos direitos sociais trabalhistas, inseridos na Constituição Federal, são essenciais e indispensáveis para a leitura de todos os demais dispositivos relativos aos trabalhadores esportivos e, naturalmente,

aos treinadores esportivos. Esses preceitos devem orientar a aplicação do art. 82 da Lei Geral do Esporte, que traz as disposições comuns aos trabalhadores esportivos, especificamente no sentido de que a "atividade assalariada não é a única forma de caracterização da profissionalização do atleta, do treinador e do árbitro esportivo, sendo possível também definir como profissional quem é remunerado por meio de contratos de natureza cível [...]" e que "a atividade profissional do atleta, do treinador e do árbitro esportivo não constitui por si relação de emprego com a organização com a qual ele mantenha vínculo de natureza meramente esportiva, caracterizado pela liberdade de contratação".

Ainda que o legislador tenha admitido, genericamente, que atletas, treinadores e árbitros esportivos não necessariamente constituam relação de emprego com as organizações a que se vincularem, essas relações devem ser analisadas, sempre, pela perspectiva do primado da proteção do trabalho e da garantia dos direitos sociais do trabalhador esportivo, notadamente os direitos indisponíveis previstos no texto constitucional, sendo oportuna a lição de Arion Sayão Romita (2009, p. 278-279):

> Por ter a Constituição de 1988 elevado a dignidade da pessoa humana à categoria de valor supremo e fundante de todo o ordenamento brasileiro, fácil é atribuir aos direitos sociais a característica de manifestações dos direitos fundamentais de liberdade e de igualdade material, porque, encarados em sua vertente prestacional (direitos a prestações não só jurídicas, mas também fáticas), tais direitos têm por objetivo assegurar ao trabalhador proteção contra necessidades de ordem material, além de uma existência digna. Cumpre, em consequência, atribuir a máxima eficácia (jurídica e social) aos preceitos que os consagram, com o intuito de obter a realização prática do valor supremo da dignidade da pessoa humana, como recomenda Ingo Wolfgang Sarlet.

Entre as disposições gerais dos arts. 70 e 71 e as disposições comuns aos trabalhadores esportivos do art. 82, a Lei Geral do Esporte traz três subseções dedicadas a cada uma das três espécies do gênero: os atletas, os treinadores e os árbitros.

4 Conceito de treinador esportivo na Lei Geral do Esporte

A Subseção III da Seção I, que trata "Do Trabalhador Esportivo", é integralmente dedicada aos treinadores, abrangendo a sua definição e a indicação daqueles que podem exercer a profissão, além dos direitos e deveres dos treinadores esportivos profissionais.

Embora a Lei Geral do Esporte não tenha atingido o seu objetivo de consolidar todos os diplomas normativos relacionados ao esporte existentes em nosso ordenamento jurídico, revogando-os expressamente, conseguiu substituir alguns deles. A Lei nº 8.650/93, conhecida como Lei do Treinador Profissional de Futebol, foi expressamente revogada pelo art. 217, I, da Lei Geral do Esporte[3], justamente pelo fato de que passou a regulamentar a atividade entre os arts. 75 e 77, bem como pelo art. 98, que traz as disposições específicas do treinador profissional de futebol.

A Lei Geral do Esporte se utilizou da mesma técnica para definir os três trabalhadores esportivos contemplados. Ao definir atletas, treinadores e árbitros, a Lei Geral do Esporte indica quais pessoas são consideradas como tais. Vale a reprodução do art. 75, *caput*, e § 1º:

> Art. 75. A profissão de treinador esportivo é reconhecida e regulada por esta Lei, sem prejuízo das disposições não colidentes constantes da legislação vigente, do respectivo contrato de trabalho ou de acordos ou convenções coletivas.
>
> § 1º Considera-se treinador esportivo profissional a pessoa que possui como principal atividade remunerada a preparação e a supervisão da atividade esportiva de um ou vários atletas profissionais.

Em atenção às premissas fixadas na parte inaugural do capítulo "Das Relações de Trabalho no Esporte", o *caput* do art. 75 dispõe que "a profissão de treinador esportivo é reconhecida e regulada" pela Lei Geral do Esporte, além de outras "disposições não colidentes constantes da legislação vigente", adicionando-se aquilo que consta "do respectivo contrato de trabalho ou de acordo ou convenções coletivas". Nota-se que o contrato de trabalho, eventualmente norteado pelos acordos ou convenções coletivas, que são instrumentos de natureza trabalhista, é protagonista na disciplina das relações de trabalho entre técnicos e organizações esportivas, no contexto da existência de vínculo empregatício.

Para que se identifique a figura do treinador esportivo profissional, diz a Lei Geral do Esporte que é assim considerado a "pessoa que possui como principal atividade remunerada a preparação e a supervisão da atividade esportiva de um ou vários atletas profissionais". Os vocábulos "preparação" e "supervisão", acompanhados da expressão "principal atividade", trazem alguma subjetividade para a definição do treinador esportivo.

---

3 Art. 217. Revogam-se:
I – a Lei nº 8.650, de 20 de abril de 1993;

Verifica-se, ainda, que a Lei Geral do Esporte se utiliza de três expressões ligeiramente diferentes para tratar do treinador esportivo, ao passo que a respectiva subseção é denominada "Dos Treinadores", o *caput* do art. 75 se refere à "profissão de treinador esportivo", o § 2º do art. 75 e os arts. 76 e 77 se referem ao "treinador esportivo profissional" e o parágrafo único do art. 82, já nas disposições gerais, se refere ao "treinador". Em dois outros trechos da Lei Geral do Esporte, igualmente se identifica a função com a expressão "treinador", sem contar com as disposições específicas aplicáveis aos "treinadores profissionais de futebol". Parece que essas ligeiramente diferentes expressões não trazem consigo qualquer profunda diferença conceitual, entretanto é oportuno o registro.

É verdade que cada modalidade esportiva possui a sua peculiaridade e que não é simples a tarefa de reduzir em uma única definição, direta e objetiva, o que fazem os treinadores de todas elas, popularmente chamados de técnicos ou, até mesmo, de professores, especialmente pelos atletas.

Um treinador de tênis, por exemplo, não tem a mesma função de um técnico de voleibol, quando olhamos para o momento da partida. Da mesma forma, o técnico de um conjunto de ginástica rítmica não parece ter a mesma participação em uma competição daquela que possui um técnico de basquetebol, que fica o tempo todo caminhando e falando com a sua equipe ao lado da quadra. Talvez no ambiente de competição alguns treinadores esportivos tenham uma função que possa se identificar mais com a supervisão de que trata a lei, em vez de uma atuação que se possa caracterizar como direção.

Por outro lado, quando se trata da expressão preparação, é natural que nela se identifiquem os treinamentos e os momentos anteriores às competições, em que os treinadores estão ministrando treinamentos e dando instruções para o ensino tático e técnico, para o aperfeiçoamento dos movimentos e da interação com os demais membros da equipe, no caso dos esportes coletivos.

Quando se fala da preparação e da supervisão como "principal atividade remunerada", é possível pensar, logicamente, que existam atividades secundárias a serem exercidas pelos treinadores esportivos e, eventualmente, outras atividades principais e secundárias não remuneradas, o que torna a definição legal de treinador esportivo um pouco mais subjetiva e incerta.

Os casos práticos sempre podem ajudar a refletir sobre o texto de lei e suas expressões. Neste caso do treinador profissional, invoca-se o exemplo do treinador de voleibol Bernardo Rocha de Rezende, o multicampeão "Bernardinho". Pelas suas características, parece incontroverso que trabalha, e muito, na preparação dos seus atletas, haja vista o seu apreço pelo treinamento constante e intenso. Da mesma forma, não parece que seja apenas um supervisor dos seus atletas nas partidas disputadas, em que as suas expressões faciais e seus

movimentos quase que espelhados naqueles produzidos por seus jogadores, colocam-no em posição bastante ativa de dirigir o time. Pode ser, ainda, que preparar e supervisionar os seus atletas profissionais não seja a principal atividade remunerada de Bernardinho, que, merecidamente, deve ser bem remunerado em suas aulas, palestras, consultorias e ações de publicidade.

Pode-se afirmar, nesse contexto, que a definição de treinador esportivo trazida pela Lei Geral do Esporte não é unívoca, mas talvez a principal reflexão seja que tenha sido restritiva. A Lei Geral do Esporte poderia ter sido um pouco mais abrangente ao oferecer o conceito do treinador esportivo, para defini-lo como aquele que é responsável pelo planejamento, condução, orientação e supervisão de um ou mais atletas em sessões de treinamento e outras atividades preparatórias para competições esportivas, bem como em competições esportivas oficiais ou amistosas.

Existem ainda outros desafios que se identificam na sequência do texto legal, ainda no art. 75, mas agora no seu § 2º, que dispõe sobre aqueles aos quais "fica assegurado exclusivamente" o direito de exercer a "profissão de treinador esportivo em organização de prática esportiva profissional".

Nesse ponto, vale lembrar que o art. 70, que inaugura o capítulo "Das Relações de Trabalho no Esporte" da Lei Geral do Esporte, anuncia que tratará do nível da excelência esportiva, que não se limita às organizações de prática esportiva profissionais, que seriam os clubes profissionais.

Em primeiro lugar, não necessariamente existem clubes "profissionais", mas clubes que promovem a prática esportiva de modo profissional ou modo não profissional e, em alguns casos, nas duas formas[4]. Em algumas modalidades, como o tênis, existem treinadores esportivos, mas, em regra, não existem clubes.

O treinador esportivo pode trabalhar para um atleta profissional, no caso de modalidade individual, ou para uma equipe que congregue atletas profissionais, no caso das modalidades coletivas, mas também pode trabalhar em categorias de base, com a especialização esportiva e atletas não profissionais, e ser igualmente um trabalhador esportivo. Os treinadores esportivos também podem trabalhar para organizações esportivas de administração, ou seja, para confederações, como a Confederação Brasileira de Futebol (CBF), por exemplo.

O § 5º do art. 75 da Lei Geral do Esporte traz expressa exceção ao § 2º, ao dizer que o seu conteúdo não se aplica aos profissionais que trabalhem voluntariamente e aos que trabalhem em organização esportiva de pequeno porte, de

4 *Vide* art. 217, III, da Constituição Federal: "Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observados: [...] III – o tratamento diferenciado para o desporto profissional e o não-profissional;".

acordo com o § 6º do art. 61 da Lei Geral do Esporte – o problema é que o § 6º do art. 61 da Lei Geral do Esporte foi vetado, esvaziando a pretensa exceção.

O que se quer dizer é que a atividade do treinador esportivo é deveras ampla, não sendo restrita apenas aos clubes profissionais, razão pela qual a Lei Geral do Esporte, que se propõe a ser justamente geral e, no caso específico dos trabalhadores esportivos, cuidar da excelência esportiva como um todo, trouxe algumas restrições que contradizem o seu anunciado intento de promover a disciplina da categoria de maneira ampla e abrangente.

Pela literalidade do texto legal, o treinador esportivo, regulado pela Lei Geral do Esporte, poderia, em tese, ser absolutamente qualquer pessoa, à exceção dos casos em que o treinador esportivo estiver vinculado a uma organização de prática esportiva profissional.

Nessa hipótese, prevista no § 2º do art. 75, a função é assegurada exclusivamente "aos portadores de diploma de educação física", "aos portadores de diploma de formação profissional em nível superior em curso de formação profissional oficial de treinador esportivo, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, ou em curso de formação profissional ministrado pela organização nacional que administra e regula a respectiva modalidade esportiva" e "aos que, na data da publicação desta Lei, estejam exercendo, comprovadamente, há mais de 3 (três) anos, a profissão de treinador esportivo em organização de prática esportiva profissional".

Destaque para a segunda hipótese daqueles autorizados, com exclusividade, ao exercício das funções de treinador esportivo em organizações de prática esportiva profissional, que trata dos cursos de formação profissional das organizações nacionais que regulam e administram a respectiva modalidade – os cursos de técnicos das confederações passam a ser expressamente reconhecidos pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Passando ao § 3º do art. 75, não consta a restrição ao exercício da profissão de treinador esportivo em "organização de prática esportiva profissional", embora seja possível concluir que se trate de uma extensão dos "assegurados exclusivamente" do § 2º.

De qualquer forma, o § 3º do art. 75 permite que os ex-atletas exerçam a atividade desde que comprovem terem exercido a atividade de atleta por três anos consecutivos ou cinco anos alternados, devidamente comprovado pelas ligas, federações ou confederações da modalidade, além de terem participado de cursos de formação de atletas reconhecidos pelas referidas organizações. O legislador não exige que o pretenso treinador esportivo tenha sido atleta profissional, mas apenas que tenha sido atleta, e que isso possa ser comprovado pela liga, federação ou confederação da modalidade, que também não neces-

sariamente precisa ser brasileira – depreende-se do texto que uma pessoa que tenha sido atleta de futebol nas categorias de base de determinada equipe filiada à federação chilena de futebol e, portanto, também tenha sido filiado àquela organização esportiva, por três anos consecutivos ou cinco alternados, bem como tenha feito um curso de formação de treinadores técnicos na federação paraguaia de futebol, possa atuar como treinador esportivo de clubes no Brasil.

Para completar as autorizações legais, o § 4º do art. 75 permite que os treinadores estrangeiros exerçam a profissão, "desde que comprovem ter licença de sua associação nacional de origem". Presume-se, naturalmente, que essa autorização aos estrangeiros é para que atuem no Brasil, mas merece destaque o fato de que essa licença não significa necessariamente alguma capacitação comprovada – em tese, uma simples declaração da associação nacional de origem no sentido de que o referido treinador esportivo possui licença para atuar na função, seria suficiente.

Não se pode encerrar este capítulo sem lembrar que o Sistema CONFEF/CREF (Conselho Federal de Educação Física/Conselho Regional de Educação Física) possui como diretriz institucional defender que a atividade de treinador esportivo seja autorizada apenas aos portadores de diploma de educação física e devidamente registrado no respectivo órgão de classe, respaldando-se em interpretação da Lei nº 9.696/98, entretanto o Poder Judiciário tem se manifestado reiteradamente, em inúmeros casos, pela desnecessidade de diploma de educação física e registro no CREF para o exercício da atividade de treinador esportivo. No caso do tênis, houve discussão sobre o assunto em Recurso Repetitivo, especificamente pelo Tema 1.149, com Tese Firmada no seguinte sentido:

> A Lei nº 9.696/1998 não prevê a obrigatoriedade de inscrição de técnico ou treinador de tênis nos Conselhos de Educação Física, nem estabelece a exclusividade do desempenho de tal função aos profissionais regulamentados pela referida norma, quando as atividades desenvolvidas pelo técnico ou treinador de tênis restrinjam-se às táticas do esporte em si e não se confundam com preparação física, limitando-se à transmissão de conhecimentos de domínio comum decorrentes de sua própria experiência em relação ao referido desporto, o que torna dispensável a graduação específica em Educação Física.

É verdade que a Tese Firmada se refere aos técnicos ou treinadores de tênis, mas idêntica fundamentação é invocada pelo Poder Judiciário em casos envolvendo técnicos e treinadores esportivos de outras modalidades.

Não obstante eventuais lacunas e contradições, o art. 75 da Lei Geral do Esporte é responsável por definir aqueles que são considerados treinadores esportivos, no contexto das funções exercidas, bem como indicar aqueles que

estão autorizados ao exercício da referida atividade, no contexto de requisitos e qualificações, mas o assunto não parece distante de importantes controvérsias.

5 Direitos e deveres do treinador esportivo na Lei Geral do Esporte

Ainda na Subseção III, "Dos Treinadores", do Capítulo II, da Lei Geral do Esporte, estão os direitos e deveres do treinador esportivo profissional. Embora a Lei do Treinador Profissional de Futebol tenha sido expressamente revogada pela Lei Geral do Esporte, que passou a tratar do treinador esportivo, não mais restritivamente ao futebol, mas para todas as modalidades, parece mais adequado dizer que a Lei Geral do Esporte incorporou a Lei do Treinador Profissional de Futebol.

Os arts. 76 e 77 da Lei Geral do Esporte são praticamente uma reprodução dos arts. 4º e 5º da Lei do Treinador Profissional de Futebol, sem a menção específica da modalidade, naturalmente. Isso demonstra que o legislador basicamente manteve aquilo que já existia no ordenamento jurídico, ampliando para todas as modalidades. Vejamos a Lei Geral do Esporte:

> Art. 76. São direitos do treinador esportivo profissional:
>
> I – ter ampla e total liberdade na orientação técnica e tática esportiva;
>
> II – ter apoio e assistência moral e material assegurada pelo contratante, para que possa desempenhar bem suas atividades;
>
> III – exigir do contratante o cumprimento das determinações dos organismos esportivos atinentes à sua profissão.
>
> Art. 77. São deveres do treinador esportivo profissional:
>
> I – zelar pela disciplina dos atletas sob sua orientação, ministrando os treinamentos no intuito de dotar os atletas da máxima eficiência tática e técnica em favor do contratante;
>
> II – manter o sigilo profissional.

Os direitos e deveres do treinador esportivo profissional, que já são conhecidos dos treinadores de futebol profissional desde 1993, merecem comentários que passam pela sua efetividade, já testada durante esse interregno.

O inciso I do art. 76 dispõe que o treinador esportivo profissional deve "ter ampla e total liberdade na orientação técnica e tática esportiva". Primeiramente, nota-se que "orientação técnica e tática esportiva" não se confundem com "a preparação e a supervisão" que constam da definição do treinador esportivo profissional na Lei Geral do Esporte. De qualquer forma, não parece que essa ampla e total liberdade seja factível – dificilmente um técnico será contratado

para dirigir um atleta ou uma equipe com tanta autonomia. E não se quer dizer que isso seja um fator negativo.

O fato é que os técnicos muitas vezes são empregados de clubes e devem obediência aos seus superiores, que os escolhem, ou pelo menos deveriam os escolher, de acordo com as diretrizes gerais do planejamento da instituição, das competições a serem disputadas, dos atletas e demais recursos à disposição, inclusive as diretrizes econômicas. Um determinado treinador esportivo pode ser contratado por um clube de futebol com o principal objetivo de promover jogadores das categorias de base, pensando em prospecção de transferências e obtenção de receitas. No mesmo contexto, um treinador esportivo de futebol pode receber uma ordem do Diretor de Futebol do clube empregador para não escalar determinado atleta, pois está prestes a ser negociado e não pode correr risco de lesão. Ainda, pode ser orientado a atuar com um sistema tático mais defensivo, com o objetivo de garantir um resultado que possa atender às expectativas dos torcedores e diminuir uma eventual crise política naquele clube. Esses singelos exemplos se apresentam como contraponto ao texto da lei que confere aos treinadores esportivos o direito de terem ampla e total liberdade na orientação técnica e tática esportiva.

Pelo inciso II do art. 76, garante-se ao treinador esportivo o direito a "ter apoio e assistência moral e material assegurada pelo contratante, para que possa desempenhar bem suas atividades". É essencial que os contratantes dos treinadores esportivos lhe ofereçam suporte moral e material, especialmente em um contexto de alto rendimento, em que a pressão e a busca por resultados, inclusive com efeitos econômicos, é bastante intensa e presente. Não se pode olvidar, jamais, da condição de ser humano dos treinadores esportivos, como trabalhadores, destinatários da proteção constitucional concebida no âmbito dos direitos sociais do trabalhador.

O derradeiro direito dos treinadores esportivos diz respeito ao cumprimento das determinações dos organismos esportivos relativos à sua profissão, de acordo com o inciso III do art. 76 da Lei Geral do Esporte. O esporte, a despeito de sua matriz constitucional e da sua condição de direito fundamental, é uma atividade essencialmente privada e isso promove a regulamentação privada, pelas organizações esportivas nacionais e internacionais, as quais devem ser observadas por todos os participantes, inclusive pelos treinadores esportivos, sempre respeitada a Constituição Federal.

Existe ainda um outro direito dos treinadores esportivos indicado na Lei Geral do Esporte, incluído na seção que trata das organizações esportivas direcionadas à prática esportiva profissional. Pelo art. 84 da Lei Geral do Esporte, os clubes profissionais devem "contratar seguro de vida e de acidentes

pessoais, com o objetivo de cobrir os riscos aos quais os atletas e os treinadores estão sujeitos, inclusive a organização esportiva que o convoque para seleção".

No art. 77 da Lei Geral do Esporte estão os deveres dos treinadores esportivos, divididos em dois incisos.

De acordo com o inciso I, os treinadores esportivos devem sempre zelar pela disciplina dos atletas que estão sob a sua responsabilidade, com o objetivo de buscar a máxima eficiência tática e técnica em favor do contratante. Interessante notar que esse trabalho a ser feito em favor do contratante, aparece com um certo contrapeso àquele direito à ampla e total liberdade na orientação técnica e tática – não há direito ou dever absoluto, mas uma construção conjunta de trabalho entre o treinador esportivo e o seu contratante, seja um clube, seja um atleta de modalidade individual que monta a sua própria comissão técnica.

Pelo inciso II, os treinadores esportivos devem manter o sigilo profissional, o que certamente inclui a preservação do planejamento estratégico do contratante, bem como das informações de prospecção de atletas e condição financeira. A manifestação da excelência esportiva é dotada de elemento de atividade econômica e, por essa razão, as mesmas diretrizes que se observam em outros segmentos de mercado devem ser observadas em âmbito esportivo, respeitadas as idiossincrasias.

Não se pode esquecer, jamais, que todos esses direitos e deveres dos treinadores esportivos devem ser interpretados e aplicados a partir das diretrizes concedidas pela Lei Geral do Esporte às relações de trabalho no esporte, especificamente o primado da proteção do trabalho e a garantia dos direitos sociais do trabalhador.

Os mais elementares direitos sociais trabalhistas, inseridos no art. 7º da Constituição Federal, como a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, bem como a irredutibilidade salarial, o décimo terceiro salário, as férias acrescidas de um terço e o FGTS, integram o patrimônio jurídico do treinador esportivo, salvo raras exceções.

6 Disposições específicas aplicáveis aos treinadores profissionais de futebol

Depois de trazer as regras gerais aplicáveis aos treinadores esportivos, como espécie de trabalhadores esportivos, ao lado de atletas e árbitros, a Lei Geral do Esporte entendeu adequado incluir disposições específicas aos treinadores profissionais de futebol.

Não é possível identificar o fundamento que motivou o legislador a criar uma categoria diferente dentro dos treinadores esportivos, notadamente em razão de uma modalidade específica. É evidente que o futebol é a modali-

dade mais popular do Brasil, ou melhor, trata-se de elemento de identificação do povo brasileiro, mas parece que a atividade de treinador de futebol não é necessariamente distinta da atividade de treinador de voleibol ou de natação, ressalvadas, obviamente, as diferenças das práticas.

Recorrendo novamente a casos práticos, o treinador de uma equipe de handebol que disputa o campeonato estadual da modalidade provavelmente vive rotina bastante semelhante à do treinador de uma equipe de futebol que também disputa o campeonato estadual da modalidade. Se as partidas dessas duas competições estaduais forem habitualmente realizadas aos finais de semana, provavelmente os seus respectivos treinadores dirigirão as sessões de treinamento diariamente, em harmonia com os preparadores físicos, fisioterapeutas e departamento médico, normalmente em dois períodos, incluindo um ou mais períodos de descanso durante a semana, como preparação para a partida do final de semana. No dia subsequente à partida, alguns atletas da equipe terão folga, outros irão para tratamento e aqueles que eventualmente não disputaram a partida, por ficarem no banco de reservas, talvez tenham que participar de uma ativação específica.

Poderiam ser dados tantos outros exemplos de equipes esportivas, profissionais ou categorias de base, coletivas ou individuais, nas quais as rotinas dos treinadores esportivos não seriam muito diferentes.

No entanto, fato é que a Lei Geral do Esporte destinou o art. 98 a trazer disposições específicas aos treinadores profissionais de futebol:

> Art. 98. No que se refere às disposições específicas aplicáveis aos treinadores profissionais de futebol, considera-se:
>
> I – empregadora: a organização esportiva que, mediante qualquer modalidade de remuneração, utiliza os serviços de treinador profissional de futebol, na forma definida nesta Lei;
>
> II – empregado: o treinador profissional de futebol especificamente contratado por organização esportiva que promove a prática profissional de futebol, com a finalidade de treinar atletas da modalidade, ministrando-lhes técnicas e regras de futebol, com o objetivo de assegurar-lhes conhecimentos táticos e técnicos suficientes para a prática desse esporte.
>
> § 1º Da anotação do contrato de trabalho do treinador profissional de futebol na carteira profissional, deverá obrigatoriamente constar:
>
> I – o prazo de vigência, o qual, em nenhuma hipótese, poderá ser inferior a 6 (seis) meses ou superior a 2 (dois) anos;
>
> II – o salário, as gratificações e as bonificações.

> § 2º Os prêmios por *performance* ou resultado, o direito de imagem e o valor das luvas, caso ajustadas, não possuem natureza salarial e constarão de contrato avulso de natureza exclusivamente civil.
>
> § 3º O contrato de trabalho será registrado no prazo improrrogável de 10 (dez) dias na organização que regula o futebol, não constituindo o registro, contudo, condição de validade do referido contrato.
>
> § 4º O treinador profissional de futebol somente poderá atuar pela organização esportiva empregadora após registro e publicação de seu nome em boletim informativo ou em documento similar por parte da organização que administra e regula a modalidade esportiva.
>
> § 5º Aplica-se ao treinador profissional de futebol a legislação do trabalho e da previdência social, ressalvadas as incompatibilidades com as disposições desta Lei.

Pelo art. 98, a Lei Geral do Esporte definiu como empregadora a organização esportiva que, de alguma forma, se utilizar dos serviços do treinador profissional de futebol. Por sua vez, o treinador profissional de futebol é considerado empregado quando contratado por organização esportiva que promova a prática profissional de futebol, basicamente para treinar os atletas, com técnicas e regras da modalidade, para assegurar conhecimentos técnicos e táticos para a prática do esporte.

Essa definição de treinador esportivo empregado e de organização esportiva empregadora pode se aplicar para inúmeras modalidades esportivas cuja estrutura envolva uma instituição como um clube ou uma confederação.

Os parágrafos do art. 98 especificam procedimentos de natureza trabalhista, partindo do pressuposto de que o treinador profissional de futebol terá a sua CTPS anotada, como igualmente devem ter os treinadores esportivos de outras modalidades que prestem serviços com pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

Sobre o prazo do vínculo empregatício dos treinadores profissionais de futebol, a Lei Geral do Esporte definiu que nunca será inferior a seis meses ou, seguindo o que dispunha a Lei do Treinador Profissional de Futebol, superior a dois anos. Embora o limite máximo esteja de acordo com a regra dos contratos de trabalho por prazo determinado da CLT[5], as peculiaridades do esporte não tornam tais prazos exatamente factíveis. Para usar o exemplo do próprio futebol, existem muitos clubes no Brasil que possuem competições durante três meses

5 Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

do ano, sendo descabido contratar um treinador esportivo pelo prazo mínimo de seis meses. Por outro lado, muito se defende a estabilidade dos treinadores e se combate a interrupção abrupta do trabalho com demissões guiadas pelos resultados que por vezes demoram a aparecer, sendo contraproducente que a legislação imponha a limitação de dois anos.

No caso dos atletas profissionais, por exemplo, como já acontecia na plena vigência da Lei Pelé, a Lei Geral do Esporte levou em consideração as peculiaridades do esporte e permitiu que celebrem contratos de trabalho com prazo mínimo de três meses e prazo máximo de cinco anos. Faria sentido que os técnicos estivessem autorizados a celebrar contratos de trabalho dentro dos mesmos limites.

Os salários, gratificações e bonificações dos treinadores esportivos devem constar da CTPS, sendo que os prêmios por *performance* ou resultado, o direito de imagem e o valor das luvas, caso existam, não terão natureza salarial e devem constar de contrato avulso de natureza civil. A legislação trabalhista e previdenciária deve complementar as diretrizes das relações de trabalho dos treinadores profissionais de futebol constantes da Lei Geral do Esporte, desde que não sejam incompatíveis. Aliás, as mesmas premissas do primado da proteção do trabalho e da garantia dos direitos sociais do trabalhador esportivo devem nortear as relações de trabalho dos treinadores profissionais de futebol – e isso não se pode olvidar.

Por derradeiro, as disposições específicas dos treinadores profissionais de futebol incluem obrigações privadas, no contexto do pluralismo jurídico que caracteriza o movimento esportivo. Historicamente, os treinadores de futebol devem ser registrados nas organizações esportivas que regulam e administram o futebol, como é o caso da CBF, no Brasil. Então, para reforçar as obrigações concebidas no âmbito associativo privado, a Lei Geral do Esporte determina que os contratos de trabalho celebrados entre treinadores profissionais de futebol e seus clubes empregadores devem ser registrados na CBF e o referido profissional somente poderá atuar pelo seu empregador após a efetivação do registro e publicação do seu nome no boletim informativo, ou equivalente. No caso da CBF, o conhecido Boletim Informativo Diário (BID) é a publicação que confere ao treinador profissional de futebol a condição de efetivamente trabalhar pelo seu clube empregador.

Ao determinar que os treinadores profissionais de futebol devem ter seus contratos de trabalho registrados na CBF e que a sua publicação em boletim informativo é condição para que possam atuar pelo empregador, a Lei Geral do Esporte impõe a observância dos regulamentos privados da referida organização esportiva de administração do futebol, os quais, por sua vez, dispõem sobre os requisitos para que ocorra tal publicação.

Nesse sentido, o "Manual de Competições – Diretrizes, Normas e Procedimentos das Competições da CBF", em atenção à Lei Geral do Esporte, reproduz a exigência de que os treinadores tenham seus nomes publicados no BID, respeitando as regras específicas de cada competição:

> 2.4.1. Boletim Informativo Diário (BID)
>
> [...]
>
> 4. A DRT publicará o BID, disponível no *site* da CBF, no qual constarão os nomes dos atletas profissionais e não profissionais, bem como dos treinadores e demais membros da Comissão Técnica registrados pelos Clubes, sendo de responsabilidade dos Clubes interessados a observância dos prazos e condições de publicação definidos no REC e os procedimentos e condições de registro contidos no RGR, que regula e dispõe, de maneira específica, sobre o *status*, registro e transferência de atletas, bem como as categorias de participação e os dispositivos de equidade competitiva e de promoção do futebol inclusivo.

A CBF organiza diversas competições, sendo o "Brasileiro Série A" a principal disputa promovida pela entidade, razão pela qual é invocada para que se tenha um exemplo das exigências específicas direcionadas aos treinadores. De acordo com o art. 13 do "Regulamento Específico da Competição – Brasileiro Série A 2026", os treinadores das equipes participantes do certame "deverão (a) deter Licença PRO válida de treinador expedida pela CBF ou estar devidamente matriculado em curso de formação para obtenção de licença junto à CBF". Para os casos de treinadores estrangeiros, deverão "deter licença válida de treinador, compatível e homologada pela CONMEBOL, em conformidade com a Diretriz Operacional de Licenças da CBF Academy". Observa-se que não se trata de mera faculdade, mas obrigação imposta aos treinadores das equipes participantes do "Brasileiro Série A 2026", com possível respaldo na Lei Geral do Esporte, no sentido de que serão autorizados a trabalhar somente se tiverem a certificação exigida pelo regulamento específico, que remete ao sistema de concessão de licenças concebido e oferecido pela própria organização esportiva de administração do futebol.

Com exceção das peculiaridades trazidas pela Lei Geral do Esporte que se referem às regras privadas do futebol, especificamente da CBF, em relação ao registro e publicação do vínculo empregatício do treinador profissional de futebol no BID, bem como a existência de licença, todas as demais disposições específicas dos treinadores profissionais de futebol poderiam ser perfeitamente destinadas aos treinadores esportivos de todas as demais modalidades.

Parece óbvio, sob a perspectiva jurídica, que um treinador esportivo cuja relação de trabalho no esporte seja norteada pelo primado da proteção

ao trabalho e pela garantia dos direitos sociais do trabalhador esportivo, tenha as mesmas particularidades no que diz respeito à condição de empregado e à definição do empregador, com todos os mesmos direitos relativos à anotação da CTPS, não apenas em termos de salário e prazo do vínculo empregatício, mas com eventuais condições especiais de remuneração. Salvo melhor juízo, não é simples encontrar o elemento de distinção que inspirou o legislador à criação das tais disposições específicas dos treinadores profissionais de futebol.

7 Conclusão

Embora a Lei Geral do Esporte não tenha alcançado a sua pretensão primeira de reunir toda a legislação esportiva brasileira em apenas um documento, especificamente em razão dos vetos presidenciais que ainda estão sob análise da Presidência da República, por ocasião da elaboração deste estudo, conseguiu enfrentar alguns temas que precisavam de intervenção legislativa.

Em um país tão extenso e plural como o Brasil, cuja população, com todas as dificuldades, reconhece e valoriza a prática esportiva, não era admissível que a legislação tratasse apenas dos treinadores profissionais de futebol, pela Lei nº 8.650/93, bem como não era admissível que a Lei Pelé, a despeito de sua pretensão de instituir normas gerais sobre desporto, tampouco o fizesse.

A Lei Geral do Esporte, por sua vez, identificou o histórico equívoco e se dedicou a regulamentar a atividade dos treinadores esportivos de todas as modalidades, na condição de trabalhadores esportivos, mantendo, entretanto, disposições específicas aos treinadores profissionais de futebol.

A despeito de eventuais controvérsias sobre o texto de lei, o advento da Lei Geral do Esporte permite identificar a definição do treinador esportivo, em todas as modalidades, os requisitos ao exercício da atividade, bem como os direitos e deveres desses trabalhadores esportivos, reforçando, sobretudo, a importância do primado da proteção do trabalho e a garantia dos direitos sociais do trabalhador.

Referências

ARAUJO, Victor Targino de. O trabalho dos treinadores, comissão técnica e estafe de futebol profissional: problemáticas e Nova Lei Geral do Esporte. *In:* COSTA, Elthon José Gusmão da; FELICIANO, Guilherme Guimarães; OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (org.). *Direito do trabalho desportivo*: panorama, críticas e porvir: estudos em homenagem aos ministros Pedro Paulo Teixeira Manus e Walmir Oliveira da Costa (*in memoriam*). Campinas, SP: Lacier, 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 3.199, de 14 de abril de 1941*. Estabelece as bases de organização dos desportos em todo o país. Rio de Janeiro, 1941. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del3199.htm. Acesso em: 1 maio 2026.

BRASIL. *Lei nº 8.672, de 6 de julho de 1993*. Institui normas gerais sobre desportos e dá outras providências. Brasília, DF, 1993. (Revogada pela Lei nº 9.615, de 1998.) Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8672.htm. Acesso em: 1 maio 2026.

BRASIL. *Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023*. Institui a Lei Geral do Esporte. Brasília, DF, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14597.htm. Acesso em: 1 maio 2026.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL (CBF). *Manual de Competições CBF 2026*. Rio de Janeiro: CBF, 2026. Disponível em: https://stcbfsiteprdimgbrs.blob.core.windows.net/img-site/cdn/Manual_de_Competicoes_CBF_2026_40d5d5acb2.pdf. Acesso em: 1 maio 2026.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL (CBF). *Regulamento Específico da Competição (REC) – Campeonato Brasileiro Série A 2026*. Rio de Janeiro: CBF, 2026. Disponível em: https://stcbfsiteprdimgbrs.blob.core.windows.net/img-site/cdn/REC_Brasileiro_Serie_A_2026_c984f8cf05.pdf. Acesso em: 1 maio 2026.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL (CBF). *Relatório de Gestão 2022*. Rio de Janeiro: CBF, 2023. Disponível em: https://conteudo.cbf.com.br/cdn/202306/20230601132734_85.pdf. Acesso em: 1 maio 2026.

DANI, Marcos Ulhoa. As fontes do direito desportivo do trabalho e a nova LGE. *In:* COSTA, Elthon José Gusmão da; FELICIANO, Guilherme Guimarães; OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (org.). *Direito do trabalho desportivo*: panorama, críticas e porvir: estudos em homenagem aos ministros Pedro Paulo Teixeira Manus e Walmir Oliveira da Costa (*in memoriam*). Campinas, SP: Lacier, 2024.

RAMOS, Rafael. *Curso de direito do trabalho desportivo* – as relações especiais de trabalho do esporte. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

TUBINO, Manoel José Gomes. *500 anos de legislação esportiva brasileira*: do Brasil Colônia ao início do século XXI. Rio de Janeiro: Shape, 2002.

Como citar este texto:
FEUZ, Paulo Sérgio; SOUZA, Filipe Orsolini Pinto de. Os treinadores esportivos na Lei Geral do Esporte. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 2, p. 133-156, abr./jun. 2026.

DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E ECOLOGIA INTEGRAL: DIÁLOGOS ENTRE A ENCÍCLICA *LAUDATO SI'* E O DIREITO DO TRABALHO

THE FUNDAMENTAL RIGHT TO DIGNIFIED WORK AND INTEGRAL ECOLOGY: DIALOGUES BETWEEN THE ENCYCLICAL LAUDATO SI' *AND LABOR LAW*

Gabriela Neves Delgado[1]
Ananda Tostes Isoni[2]
Gabriel Ponciano Lopes[3]

RESUMO: O artigo analisa as convergências entre a "ecologia integral" da Encíclica *Laudato Si'* e a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno. Explora-se o diálogo entre a Doutrina Social da Igreja e o Direito do Trabalho, em articulação com as agendas de trabalho decente e transição justa da OIT. Por meio de pesquisa exploratória e interdisciplinar, sustenta-se que o princípio da proteção e o cuidado com as vulnerabilidades são fundamentos éticos complementares para a defesa da dignidade humana. Conclui-se que o diálogo social "verde" é ferramenta indispensável para integrar a tutela do meio ambiente à proteção de trabalhadores e trabalhadoras.

PALAVRAS-CHAVE: ecologia integral; trabalho digno; *Laudato Si'*; Direito do Trabalho.

---

1 *Professora titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília; advogada; pesquisadora coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq); membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, da Academia Brasiliense de Direito do Trabalho e da Academia Brasiliense de Direito; pós-doutorado em Desigualdades Globais e Justiça Social pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais e seu Colégio Latino-Americano de Estudos Mundiais (FLACSO); pós-doutorado em Sociologia do Trabalho pelo Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (IFCH/UNICAMP); doutora em Filosofia do Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Lattes: https://lattes.cnpq.br/1551226169981813. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-9400-4293. E-mail: gnevesdelgado@gmail.com.*

2 *Mestranda em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB); juíza do trabalho da 10ª Região; coordenadora-geral do Capítulo Brasileiro do Comitê Pan-Americano de Juízas e Juízes para os Direitos Sociais e a Doutrina Franciscana (COPAJU Brasil) de 2022 a 2025; gestora nacional do Programa Trabalho Seguro (TST) de 2022 a 2025; gestora nacional do Programa de Erradicação ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem (TST); integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB). Lattes: https://lattes.cnpq.br/5985160471562609. E-mail: anandatostes@gmail.com.*

3 *Bacharel em direito pela Universidade de Brasília (UnB); advogado; integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB). Lattes: https://lattes.cnpq.br/5536708056121179. E-mail: poncianolopesg@gmail.com.*

ABSTRACT: This paper analyzes the points of convergence between the "integral ecology" of the Encyclical Laudato Si' and the socio-environmental dimension of the fundamental right to decent work. It explores the dialogue between the Social Doctrine of the Church and Labor Law, in articulation with the ILO's agendas on decent work and a just transition. Through exploratory and interdisciplinary research, it is argued that the principle of protection and the care for vulnerabilities are complementary ethical foundations for the defense of human dignity. It concludes that "green" social dialogue is an indispensable tool for integrating environmental protection with the protection of workers.

KEYWORDS: integral ecology; dignified work; Laudato Si'; Labor Law.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A ecologia integral e a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno; 3 A Doutrina Social da Igreja e as agendas internacionais de trabalho decente e transição justa; 4 Cuidar das vulnerabilidades: fundamentos convergentes entre a Encíclica *Laudato Si'* e o Direito do Trabalho; 5 Diálogo social como linha de ação; 6 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A perspectiva franciscana de que não existem duas crises separadas, uma ambiental e outra social, mas uma única e complexa crise socioambiental, abre caminho para uma reelaboração do modo de se compreender e implementar os direitos fundamentais e, em particular, o direito fundamental ao trabalho digno (Delgado, 2015).

A Encíclica *Laudato Si'* (Francisco, 2015), que completou dez anos em maio de 2025, ao propor a "ecologia integral" como alternativa ao paradigma tecnocrático dominante, compartilha temas como ecologia, trabalho, dignidade e inclusão social, oferecendo bases para sua articulação com as agendas internacionais de trabalho decente e transição justa.

Nesse horizonte, o Papa Francisco aprofundou um diálogo já existente entre a Doutrina Social da Igreja e o campo justrabalhista. Seu pensamento, refletido nas encíclicas, exortações apostólicas e mensagens publicadas durante seu pontificado, em especial na Encíclica *Laudato Si'*, compreende o trabalho em sua dimensão relacional e o defende por seu sentido e importância para o desenvolvimento humano, em equilíbrio com a natureza e em respeito a todas as formas de vida. Por sua vez, o cuidar das vulnerabilidades na doutrina franciscana constitui critério orientador para a promoção de justiça social e para a governança democrática das relações organizacionais e produtivas, rumo a uma transição justa para sociedades ecologicamente sustentáveis e inclusivas.

Diante da importância dessas reflexões, este artigo tem por objetivo explorar alguns dos fundamentos e pontos de convergência entre a Doutrina Social da Igreja, o Direito do Trabalho e as agendas internacionais de trabalho decente e transição justa. Para tanto, realizou-se pesquisa exploratória na bibliografia de referência, de caráter interdisciplinar, envolvendo análise relacional de documentos da Igreja Católica e da OIT, a partir das lentes da Teoria do

Direito Fundamental ao Trabalho Digno, com enfoque em sua dimensão socioambiental (Dias, 2020), com objetivo de afirmar a centralidade do trabalho como valor fundante da ordem social, bem como para identificar parâmetros jurídicos compatíveis com a dignidade humana, a justiça social e a proteção do meio ambiente de trabalho.

2 A ecologia integral e a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno

Em *Laudato Si'*, o Papa Francisco propõe o cuidado com a "casa comum", inspirado em São Francisco de Assis, como ponto de partida para uma reflexão aprofundada sobre a responsabilidade do ser humano pelo bem-estar do planeta. A "casa comum" abrangeria, assim, todas as relações constitutivas da Terra, a partir do reconhecimento do valor intrínseco de cada ser vivo em sua relação com a natureza.

Ao afirmar a existência de uma única e complexa crise socioambiental, Francisco expõe a importância de que ela seja enfrentada a partir de uma abordagem ecológica que abranja o campo das dimensões humanas e sociais. Daí resulta a defesa de uma "ecologia integral", alicerçada na interdependência constitutiva do planeta e comprometida com o bem comum, em perspectiva intergeracional (Francisco, 2015, n. 137-162).

Essa concepção dialoga com cosmovisões indígenas, como a de Ailton Krenak em *Ideias para adiar o fim do mundo* (2019), que denuncia a separação artificial entre o ser humano e a natureza, assim como a cultura do descarte e o consumo desenfreado como causas do desastre socioambiental do Antropoceno.

Embora fundadas em matrizes culturais distintas, a Encíclica *Laudato Si'* e as cosmovisões indígenas compartilham de uma compreensão holística e relacional de vida e rechaçam sua mercantilização com o objetivo de maximizar lucros ao custo da proteção do meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sua sadia qualidade de vida.

Compreende-se que a ecologia integral está alinhada ao fundamento jurídico-constitucional de que o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, previsto no art. 225 da Constituição de 1988, guarda estreita relação com o direito fundamental ao trabalho digno. Não se trata apenas de reconhecer o meio ambiente de trabalho como aspecto ou espécie do meio ambiente em geral, em leitura conjugada com o art. 200 do Texto Constitucional. Pelo contrário, a noção de interdependência, central na doutrina franciscana, requer uma interpretação integradora e a garantia de uma proteção ampliada, dado que a segurança e o bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras dependem de con-

dições que se projetem no local de trabalho e para além dessa perspectiva. Por isso é preciso ampliar as margens da compreensão socioambiental do trabalho.

Essa visão encontra guarida na Teoria do Direito Fundamental ao Trabalho Digno, sobretudo em sua dimensão socioambiental, que enfatiza a importância de se assegurar que o trabalho humano seja realizado em condições favoráveis à preservação da higidez física e mental do trabalhador (Delgado, 2023). A forma como a organização produtiva se estabelece e seus impactos ecológicos e sociais, constituem, assim, aspectos centrais para a efetivação do direito fundamental ao trabalho digno, em alinhamento com a ecologia integral proposta pelo Papa Francisco.

Na Encíclica *Laudato Si'*, há o reconhecimento da necessidade de se defender o trabalho com proteção social, de modo a proporcionar uma vida digna a todos e todas. Mais do que mero fator de produção, o trabalho deve ser compreendido como forma privilegiada de participação do ser humano na construção da "casa comum". Por isso, "*em qualquer abordagem de ecologia integral que não exclua o ser humano, é indispensável incluir o valor do trabalho*" (Francisco, 2015, n. 124).

Esse entrelaçamento entre trabalho digno e cuidado com a casa comum revela, em sentido inverso, que a precarização laboral e a degradação do meio ambiente configuram expressões de uma mesma lógica de descarte e mercantilização, com impactos que se projetam sobre as dimensões social, econômica, ecológica e trabalhista.

A exigência de se superar a mercantilização repercute na compreensão do direito fundamental ao trabalho digno, demandando que a tutela da saúde e segurança de trabalhadores e trabalhadoras não seja reduzida à prevenção de acidentes pontuais, mas que se estenda à forma como a organização produtiva distribui benefícios e riscos humanos e ecológicos.

Nesse sentido, a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno envolve, no plano normativo, a leitura conjunta dos arts. 7º, 200 e 225 da Constituição, bem como de normas infraconstitucionais e internacionais de saúde, segurança e medicina do trabalho, como um sistema coerente de proteção ampliada da pessoa trabalhadora, dada sua indissociabilidade da natureza. Tal leitura integradora permite conceber o trabalho como espaço relacional, no qual se entrecruzam riscos físicos, químicos, biológicos, psíquicos, ergonômicos e ecológicos. Negligenciar qualquer desses aspectos em prejuízo da saúde e da segurança da pessoa que trabalha pode configurar violação ao direito fundamental ao trabalho digno.

Portanto, as reflexões franciscanas sobre a ecologia integral e a interdependência entre suas dimensões ambiental, econômica e social oferecem

importantes chaves hermenêuticas para a interpretação de princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa e a função social da empresa. Nesse caminho, políticas de transição ecológica que aprofundem desigualdades, tais como as que ensejam o desemprego massivo, a intensificação de atividades insalubres e perigosas e o racismo ambiental, ferem não apenas comandos programáticos, mas o próprio núcleo dos direitos fundamentais ao trabalho digno e ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

Desse modo, a articulação entre *Laudato Si'* e a Teoria do Direito Fundamental ao Trabalho Digno abre caminho para integrar, no debate jurídico-constitucional, categorias como ecologia integral, justiça intergeracional e cuidado com a casa comum como parâmetros de concretização normativa. Essa incorporação dialoga com as agendas internacionais de trabalho decente e transição justa, reforçando a necessidade de que legislações trabalhistas, políticas públicas e decisões judiciais considerem, de forma sistemática e continuada, o impacto socioambiental das formas de organização do trabalho e a distribuição social dos riscos ambientais.

3 A Doutrina Social da Igreja e as agendas internacionais de trabalho decente e transição justa

A Doutrina Social da Igreja, inaugurada pela Encíclica *Rerum Novarum* (1891), do Papa Leão XIII, estabeleceu fundamentos essenciais para o Direito do Trabalho ao defender direitos como salário justo e descanso aos operários, afirmar a dignidade do trabalho e rechaçar a exploração da pobreza e da miséria humanas (1891, n. 10-13; 27). Este documento exerceu influência direta na criação da OIT, em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, contribuindo para a compreensão de que a justiça social é indispensável para se assegurar a paz duradoura.

Albert Le Roy, no artigo *The fiftieth anniversary of the Rerum Novarum*, publicado em 1941, pela OIT, identificou a referida encíclica como catalisadora do movimento social católico, iniciado antes de sua publicação, quando clérigos e leigos se sensibilizaram com a miséria da classe trabalhadora. Frente aos graves problemas gerados pela Revolução Industrial, esse movimento se direcionou ao combate aos abusos patronais, mediante proposta de uma ordem social alicerçada na justiça social.

Ao reconhecer a dignidade das pessoas que precisam ganhar "o pão com o suor de seu rosto", a Encíclica *Rerum Novarum* prescreveu o dever do Estado, dos "ricos e dos patrões" de respeitá-la, adotando-a como principal fundamento para o reconhecimento de direitos trabalhistas. Em diversas passagens do documento, o Papa Leão XIII denunciou a assimetria das relações

de trabalho, destacando que o operário se torna vítima de força e injustiça ao aceitar condições mais duras por necessidade ou medo de um mal maior (1891, n. 45). Com seu caráter protetivo, a Encíclica influenciou a formulação de normas internacionais e legislações internas em muitos países, contribuindo para a consolidação dos direitos trabalhistas com caráter de fundamentalidade, com densidade constitucional e função de proteção da dignidade humana, para além do reforço às vias de interpretação protetiva e expansiva.

Tal como as convenções da OIT, a Encíclica *Rerum Novarum* constituiu fonte material para a sistematização e consolidação das normas trabalhistas no Brasil. A CLT, principal legislação trabalhista heterônoma brasileira, recebeu diversificada influência de pensamentos da cultura ocidental, o que lhe trouxe uma estruturação com arranjo paradoxal: no âmbito individual das relações de trabalho, foi predominantemente inspirada na Doutrina Social da Igreja e na Encíclica *Rerum Novarum*, além da OIT e de suas convenções internacionais, por exemplo. No âmbito coletivo trabalhista, foi influenciada pela *Carta del Lavoro*, do governo italiano de Benito Mussolini, de franca inspiração fascista (Capelato, 1998, p. 188; Delgado; Delgado, 2011).

No pontificado de Francisco, a Doutrina Social da Igreja foi aprofundada, em um primeiro momento, por meio da Exortação Apostólica *Evangelii Gaudium*. A partir de um diagnóstico de crise do compromisso comunitário, o Papa Francisco opôs-se, com veemência, à "economia da exclusão e da desigualdade social", à "nova idolatria do dinheiro", ao "dinheiro que governa em vez de servir" e à "desigualdade social que gera violência" (2013, n. 53-55).

No documento, a exclusão é identificada como uma realidade estrutural e multifacetada, que priva as pessoas do sentido de pertencimento à sociedade onde vivem, desafiando os marcos de proteção social e trabalhista. Em contraponto, o acesso ao trabalho livre e remunerado é apontado como forma de inclusão social e expressão da dignidade humana (Francisco, 2013, n. 186-192).

O ensino social de Francisco culmina na Encíclica *Laudato Si'*, publicada em maio de 2015. Ao refletir sobre o sentido do trabalho, o Papa Francisco afirmou sua necessidade como parte do propósito da existência humana, enquanto caminho de desenvolvimento espiritual, moral e material. Por isso, o documento reforça a importância de se buscar, de forma prioritária, o acesso universal ao trabalho, "*acima dos limitados interesses das empresas e duma discutível racionalidade econômica*" (Francisco, 2015, n. 127). Nesse caminhar, a atividade produtiva deve ser orientada à melhoria do mundo para todas as pessoas e fazer prevalecer a dignidade sobre a insegurança e a precariedade.

Tal perspectiva permite correlacionar o conceito de trabalho decente da OIT com a Doutrina Social da Igreja, em consonância com as diversas mensagens papais dirigidas à organização, de João Paulo II a Francisco. Nelas se

evidencia a dignidade como eixo estruturante do trabalho humano e se afirmam, com intensidade crescente, as implicações sociais e ambientais do modo como se organizam a economia e o trabalho.

Poucos meses após a publicação da Encíclica *Laudato Si'*, a OIT aprovou o documento *Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All* (2015). Nele, os quatro pilares da agenda do trabalho decente (promoção de emprego de qualidade, respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, diálogo social e extensão da proteção social) são referenciados como elementos centrais e indispensáveis para o desenvolvimento sustentável e inclusivo. Nesse sentido, uma transição justa para todos e todas, na direção do propósito de articulação de economias e sociedades ambientalmente sustentáveis, deve envolver a promoção de condições dignas de trabalho e, assim, contribuir para a redução de desigualdades e a eliminação da pobreza.

Em setembro do mesmo ano, a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) adotou a Agenda 2030, plano de ação global que articula trabalho decente e sustentabilidade. Essa inter-relação se expressa, em especial, no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 (trabalho decente e crescimento econômico), no ODS 12 (consumo e produção responsáveis) e no ODS 13 (ação contra a mudança global do clima), que demandam integração entre proteção ambiental, direitos trabalhistas e desenvolvimento inclusivo.

Identifica-se, portanto, importante alinhamento entre a Doutrina Social da Igreja e as agendas internacionais envolvendo trabalho decente e transição justa para economias sustentáveis e inclusivas. A trajetória que vai da Encíclica *Rerum Novarum* à *Laudato Si'* revela um processo de maturação do ensino da Igreja e adensamento normativo que aproxima, em chave crítica, princípios éticos, direitos humanos trabalhistas e formas de governança global do trabalho.

Dessa confluência emergem critérios hermenêuticos para integrar, de modo coerente, a proteção justrabalhista à proteção ambiental e vice-versa, orientando a atuação de uma justiça socioecológica comprometida com o direito fundamental ao trabalho digno. Em sua dimensão socioambiental, esse direito mostra-se intrinsecamente vinculado ao conceito de desenvolvimento sustentável (Delgado, 2023), confirmando que o cuidado com o trabalho humano e com a casa comum compartilham o mesmo fundamento ético de justiça e solidariedade.

4 Cuidar das vulnerabilidades: fundamentos convergentes entre a Encíclica *Laudato Si'* e o Direito do Trabalho

Desde *Evangelii Gaudium*, o Papa Francisco posiciona o cuidado com as vulnerabilidades como eixo da fé cristã, identificando Jesus com os "mais

pequeninos" e criticando o modelo individualista que ignora os "lentos, fracos ou menos dotados" (Francisco, 2013, n. 209). Em *Laudato Si'*, ele aprofunda essa perspectiva na crítica à cultura do descarte, estabelecendo uma relação estreita entre os pobres e a fragilidade do planeta. A partir da constatação de que tudo está interligado no mundo, Francisco afirma que uma abordagem verdadeiramente ecológica requer a escuta tanto do clamor da terra, como dos pobres (Francisco, 2015, n. 48-52).

Esse foco nas vulnerabilidades encontra paralelo na razão de ser do Direito do Trabalho. Historicamente, a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho surgiram para corrigir a assimetria estrutural entre capital e trabalho, reconhecendo a hipossuficiência de trabalhadores e instituindo um arcabouço normativo protetivo que limita o poder empregatício e assegura um "patamar mínimo civilizatório de direitos trabalhistas" como uma de suas funções clássicas (Toledo Filho, 2019, p. 180; Delgado, 2025, p. 52-56).

O princípio da proteção pode ser compreendido como expressão jurídica do cuidar das vulnerabilidades, promovendo equilíbrio substantivo nas relações de trabalho. Além de se desdobrar nos princípios *in dubio pro operario*, norma mais favorável e condição mais benéfica, o princípio da proteção orienta todas as regras e demais princípios que conformam o Direito do Trabalho (Delgado, 2025, p. 239-240).

A OIT, desde a sua criação em 1919, incorporou essa vocação protetiva ao afirmar que "a paz universal só pode basear-se na justiça social" (Preâmbulo da Constituição da OIT, 1919). Em alinhamento ao princípio cardeal tuitivo, ao longo de sua história a OIT estabeleceu normas internacionais para erradicar o trabalho escravo, o trabalho infantil e a discriminação, combater a instrumentalização do trabalhador e assegurar liberdades sindicais fundamentais. Também com a Agenda do Trabalho Decente (OIT, 1999) incentivou a formulação de políticas públicas voltadas ao enfrentamento das vulnerabilidades estruturais, inclusive no contexto das atuais transformações climáticas e tecnológicas.

Em um contexto de aquecimento global, por exemplo, o princípio da proteção assume contornos ecológicos quando a hipossuficiência é compreendida não apenas a partir de um desequilíbrio contratual, mas também em razão da maior exposição a riscos ambientais, em especial para trabalhadores e trabalhadoras informais e rurais, dentre outros que realizam atividades em ambientes externos. Essa compreensão converge com o ensino franciscano, desde o entendimento sobre o enlace entre questões ambientais e sociais até a busca de soluções integradas, abrangentes e duradouras.

Também no contexto do ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da proteção orienta a adoção de medidas de mitigação e de adaptação para o enfrentamento da crise climática de alcance global. A Norma Regulamentadora

nº 1 (NR-1), ao exigir a prevenção e o gerenciamento de riscos ocupacionais, combinada com a NR-9 e seu Anexo 3, sobre a exposição ao calor, demanda que empregadores incorporem, nas matrizes de risco e nas medidas de prevenção, as consequências do aumento da temperatura, das ondas de calor e de outras situações que amplificam o estresse térmico e vulnerabilizam trabalhadoras e trabalhadores.

O Guia de Orientações Gerais do MTE e da Fundacentro sobre exposição ao calor em trabalhos a céu aberto (2024) reconhece expressamente o impacto das mudanças climáticas nas atividades laborais. Em face dos riscos à saúde de trabalhadores e trabalhadoras, o documento orienta a adoção de medidas preventivas e corretivas para adequação do ambiente de trabalho, além de tratar da importância de planos de aclimatização e de emergência.

A vulnerabilidade do trabalho humano diante das mudanças climáticas vem sendo progressivamente reconhecida pela doutrina, que passa a identificar os impactos ambientais como elementos estruturantes das condições de trabalho e da própria arquitetura da proteção jurídica do trabalhador. Rosane Gauriau (2022), por exemplo, examina a dimensão ambiental do Direito do Trabalho como proteção integrada ao meio ambiente natural (risco ecológico, transição ecológica) e ao meio ambiente laboral (saúde e segurança ocupacional), posicionando o trabalhador como "ecocidadão" protagonista da sustentabilidade (p. 35-36). Essa abordagem reconhece o impacto climático sobre a saúde ocupacional, especialmente em atividades externas, e exige responsabilidade socioambiental empresarial (p. 44).

Gabriela Neves Delgado (2023) contribui para a reflexão ao explicitar a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno a partir de três frentes interconectadas, que se apresentam no campo organizacional do trabalho, no campo psicofísico do trabalho e em conexão com o conceito de desenvolvimento sustentável. A partir dessa lógica protetiva, compreende que a tutela justrabalhista exige a proteção integrada do ambiente laboral, consideradas as condições internas de trabalho e os efeitos externos gerados por processos organizacionais e produtivos, com impactos na natureza, no ser humano e na relação entre eles. Este posicionamento é reforçado por Valéria de Oliveira Dias, no sentido de também destacar a centralidade do meio ambiente de trabalho saudável como dimensão indissociável da dignidade humana (2020).

No conjunto, essas abordagens holísticas são coerentes com as pautas que reforçam, por exemplo, a necessidade de aplicação do princípio da proteção às disputas sobre realocação de trabalhadores em transições verdes, priorizando a manutenção de postos de trabalho dignos sobre dispensas em massa. Seguem na mesma perspectiva os deveres de informação prévia e transparência acerca de riscos ambientais e ocupacionais, à luz do direito fundamental à informação

(art. 5º, XIV, da Constituição), da proteção ao meio ambiente (art. 225 da Constituição) e das obrigações internacionais previstas na Convenção nº 155 da OIT.

5 Diálogo social como linha de ação

A *Laudato Si'* não se limita a diagnósticos. Ao se dedicar ao tema do "cuidado da casa comum", com especial enfoque para as mudanças climáticas e a crise socioambiental, sobretudo em face dos impactos sobre os vulneráveis, a Encíclica propõe o diálogo social como linha de ação em diversas frentes, desde a política internacional, transitando pelas políticas nacionais e locais, bem como pelas relações entre política e economia, ciência e religião (2015, n. 164-181; 189; 199-201). Também enfatiza que políticas ambientais eficazes exigem ampla participação social, priorizando as vozes dos mais afetados e rejeitando soluções tecnocráticas dissociadas da justiça social (2015, n. 49; 158).

Nesse contexto, o Papa Francisco apresenta o diálogo social como linha de ação prática para a ecologia integral, convocando a sociedade a adotar estratégias conjugadas e solidárias. Essa postura ativa expressa o ideal de "Igreja em saída", delineado em *Evangelii Gaudium*, que conclama a Igreja a sair da autorreferencialidade e a deixar-se interpelar pelas periferias, levando o ensino social católico ao cotidiano das relações econômicas, políticas e laborais (2013, nn. 20-24).

No campo trabalhista, o diálogo social constitui elemento estruturante de modelos democráticos de regulação do trabalho. Nessa direção, destaca-se a OIT com seu modelo institucional tripartite, inaugurado pela Constituição de 1919 com vistas a assegurar a participação paritária de governos, empregadores e trabalhadores na elaboração de normas e políticas internacionais do trabalho. Reconhecida a sua relevância para a governança do trabalho, o tripartismo foi posteriormente consagrado como princípio estruturante da OIT, pela Declaração de Filadélfia, de 1944.

O tripartismo constitui condição essencial para a promoção do trabalho decente, fortalecimento da democracia deliberativa e construção de soluções integradas e duradouras para questões complexas decorrentes das relações de trabalho e das transformações produtivas, inclusive no que se refere às mudanças climáticas. Quanto à pauta ambiental, tais questões incluem os desafios necessários a uma transição justa para sociedades ambientalmente sustentáveis e inclusivas.

Ao se considerar a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno, o diálogo social assume função estratégica e transversal. A construção de ambientes de trabalho ecologicamente equilibrados, a redefinição de cadeias produtivas intensivas em carbono, a proteção da saúde física e

psíquica de trabalhadores e trabalhadoras e a distribuição equitativa de custos e benefícios da transição ecológica dependem de mecanismos participativos robustos. Tais mecanismos devem operar em diferentes níveis, desde as arenas deliberativas amplas (conferências, conselhos, negociação coletiva) até os espaços de diálogo no cotidiano das organizações (comissões de saúde e segurança, canais de escuta, procedimentos de consulta prévia).

O diálogo social verde, conforme delineado por Gauriau (2022), emerge como instrumento pivotal para integrar a dimensão socioambiental no Direito do Trabalho, envolvendo trabalhadores, empresas e parceiros sociais em negociações coletivas que abarquem riscos ecológicos e transição ecológica. Este diálogo pode se direcionar, por exemplo, a promover cláusulas contratuais sobre gestão de resíduos, eficiência energética, critérios de sustentabilidade e proteção a denunciantes ambientais, antecipando impactos como a intensificação do trabalho insalubre na economia circular ou a extinção de postos de trabalho em setores intensivos em carbono, de modo a fortalecer a ecocidadania do trabalhador, a responsabilidade socioambiental empresarial e a criação de empregos verdes dignos.

Nessa perspectiva, o diálogo social alinha o trabalho humano à preservação da natureza, em uma lógica de sustentabilidade compatível com a ecologia integral proposta na Encíclica *Laudato Si'*. A escuta ativa, atenta às vulnerabilidades, destacada por Francisco, converge com a exigência jurídica de participação e transparência na formulação de normas e políticas trabalhistas nacionais e internacionais sobre o tema, respeitados os desafios e as complexidades locais.

A implementação de um diálogo social "verde" ou "ecológico" requer institucionalidade adequada, capaz de articular instâncias locais, nacionais e globais em torno de parâmetros comuns de justiça socioambiental, para que estruturas de governança promovam a corresponsabilidade entre atores públicos e privados e façam da participação social um vetor de legitimidade e eficácia das políticas públicas de trabalho decente e de transição justa.

No plano jurídico, o diálogo social, inspirado pela ecologia integral, reconfigura o trabalho como lugar de encontro e cooperação entre pessoas, em uma prática inserida em redes de interdependência social e ecológica. Ele vincula o conteúdo do direito fundamental ao trabalho digno ao princípio da sustentabilidade, ampliando o alcance dos direitos fundamentais para abarcar o equilíbrio ecológico como condição de sua efetividade. Nesse caminho, os instrumentos de negociação coletiva e de consulta prévia devem funcionar não apenas como meios de regulação setorial, mas também como espaços de discernimento ético e de definição de responsabilidades para a preservação da natureza, enquanto casa comum.

Além disso, a práxis do diálogo social exige a escuta de experiências individuais e comunitárias, com atenção a grupos vulnerabilizados que vivem do trabalho e que são afetados por ele, inclusive para a construção de metodologias participativas e proposição de soluções orientadas ao bem comum, a prevalecer sobre pressões econômicas e políticas adversas. Essa perspectiva, proposta em *Laudato Si'* e aprofundada na fraternidade universal de *Fratelli tutti*, reforça o sentido comunitário e relacional do trabalho humano, contrapondo-se à lógica fragmentária e instrumental da tecnocracia contemporânea (Francisco, 2015, n. 106-114; 2020, n. 110; 142; 173; 198-205).

Assim, o diálogo social deixa de ser mero procedimento institucional e torna-se expressão viva de uma ética do cuidado, em que a escuta, a corresponsabilidade e a solidariedade se convertem em princípios estruturantes da governança socioambiental do trabalho. Nas palavras de Francisco: "Aproximar-se, expressar-se, ouvir-se, olhar-se, conhecer-se, esforçar-se por entender-se, procurar pontos de contacto: tudo isto se resume no verbo 'dialogar' " (2020, n. 198).

6 Considerações finais

Este artigo explorou a convergência entre a Doutrina Social da Igreja, o Direito do Trabalho e as agendas internacionais de trabalho decente e transição justa, demonstrando que a ecologia integral oferece fundamentos éticos e hermenêuticos para repensar o direito fundamental ao trabalho digno em sua dimensão socioambiental. A partir da noção de "casa comum" desenvolvida na Encíclica *Laudato Si'*, o trabalho humano é situado como prática relacional, inserido em dinâmicas de inter-relações sociais e ecológicas, cuja proteção constitui exigência de justiça socioambiental.

A trajetória histórica que conduziu da Encíclica *Rerum Novarum* à *Laudato Si'* revela um processo de maturação e adensamento normativo, no qual princípios éticos, direitos humanos trabalhistas e formas de governança global do trabalho se entrelaçam. A Carta Encíclica *Laudato Si'* integra o cuidado com pessoas trabalhadoras vulnerabilizadas ao cuidado com a Terra, recusando tanto a fragmentação entre crise ambiental e crise social quanto a lógica tecnocrática da cultura do descarte.

O cuidar das vulnerabilidades, categoria franciscana central, encontra correspondência com o princípio protetivo do Direito do Trabalho, ambos vocacionados a corrigir assimetrias de poder e a promover equilíbrio substantivo nas relações de trabalho. Essa convergência favorece a leitura integrada dos arts. 7º e 225 da Constituição Federal, permitindo conceber o meio ambiente de trabalho como espaço multidimensional, no qual fatores psicofísicos, ergo-

nômicos e organizacionais incidem diretamente sobre a saúde e a dignidade de trabalhadores e trabalhadoras.

Nesse percurso, o diálogo social assume função estratégica para a efetivação da ecologia integral no campo justrabalhista. Mais do que procedimento institucional, o diálogo social constitui expressão viva de uma ética do cuidado, na qual a escuta, a corresponsabilidade e a solidariedade estruturam a governança socioambiental do trabalho, integrando proteção laboral, participação democrática e responsabilidade ecológica em processos de transição para sociedades ecologicamente sustentáveis e inclusivas.

Portanto, a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno, compreendida a partir da ecologia integral, demanda que o impacto das formas de organizar o trabalho e a distribuição social de riscos ambientais sejam efetivamente considerados em legislações trabalhistas, políticas públicas e decisões judiciais. Esse imperativo se intensifica diante das mudanças climáticas e da necessidade de uma transição justa, com redução de desigualdades e promoção de trabalho digno para todos e todas.

Permanecem abertas, como desafios para investigações futuras, questões relativas à construção de indicadores de trabalho decente sensíveis às vulnerabilidades socioambientais, à efetividade de instrumentos de negociação coletiva verde no contexto brasileiro e à concretização dos princípios da ecologia integral em mecanismos de diálogo social e em decisões judiciais trabalhistas. Tais desdobramentos, todavia, dependem da consolidação de uma cultura jurídica e política capaz de reconhecer que não há proteção efetiva do trabalho humano sem cuidado com a casa comum, nem sustentabilidade ambiental sem justiça social.

Referências

BRASIL. Constituição (1988). *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: 29 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 1*: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf. Acesso em: 29 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 9*: avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos. Brasília, DF: MTE, 2021. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-09-atualizada-2021.pdf. Acesso em: 29 dez. 2025.

CAPELATO, Maria Helena R. *Multidões em cena*: propaganda política no varguismo e no peronismo. Capinas: Papirus, 1998.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno em dimensões: uma revisitação dos seus pressupostos constitutivos. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 33, n. 407, p. 1-20, maio 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Editora JusPodivm, 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Justiça do Trabalho: 70 anos de justiça social. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 77, p. 103-115, 2011.

DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno*: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal. São Paulo: LTr, 2020.

FRANCISCO. *Carta Encíclica Fratelli Tutti*: sobre a fraternidade e a amizade social. Vaticano: Libreria Editrice Vaticana, 2020. Disponível em: https://www.vatican.va/content/francesco/pt/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html. Acesso em: 29 dez. 2025.

FRANCISCO. *Carta Encíclica Laudato Si'*: sobre o cuidado da casa comum. Vaticano: Libreria Editrice Vaticana, 2015. Disponível em: https://www.vatican.va/content/francesco/pt/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html. Acesso em: 29 dez. 2025.

FRANCISCO. *Exortação Apostólica Evangelii Gaudium*: sobre o anúncio do Evangelho no mundo atual. Vaticano: Libreria Editrice Vaticana, 2013. Disponível em: https://www.vatican.va/content/francesco/pt/apost_exhortations/documents/papa-francesco_esortazione-ap_20131124_evangelii-gaudium.html. Acesso em: 29 dez. 2025.

FRANCISCO. *Mensagem aos participantes da 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho*. Genebra, 10 jun. 2019. Disponível em: https://www.vatican.va/content/francesco/en/messages/pont-messages/2019/documents/papa-francesco_20190610_messaggio-labour conference.html. Acesso em: 29 dez. 2025.

FRANCISCO. *Mensagem em vídeo aos participantes da 109ª Conferência Internacional do Trabalho*. Genebra**,** 17 jun. 2021. Disponível em: https://www.vaticannews.va/pt/papa/news/2021-06/papa-videomensagem-conferencia-internacional-trabalho-oit.html. Acesso em: 29 dez. 2025.

FRANCISCO. *Mensagem por ocasião da 103ª Sessão da Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT)*. Genebra, 22 maio 2014. Disponível em: https://www.vatican.va/content/francesco/pt/messages/pont-messages/2014/documents/papa-francesco_20140522_messaggio-ilo.html. Acesso em: 29 dez. 2025.

GAURIAU, Rosane. Dimensão ambiental do direito do trabalho, trabalho e trabalhador. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 88, n. 4, p. 33-52, out./dez. 2022.

JOÃO PAULO II. *Discurso aos funcionários da Organização Internacional do Trabalho (OIT)*. Genebra, 15 jun. 1982. Disponível em: https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/speeches/1982/june/documents/hf_jp-ii_spe_19820615_oil-bit-geneve.html. Acesso em: 29 dez. 2025.

KRENAK, Ailton. *Ideias para adiar o fim do mundo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

LEÃO XIII. *Carta Encíclica Rerum Novarum*: sobre a condição dos operários. Vaticano: Libreria Editrice Vaticana, 1891.

LE ROY, Albert. The fiftieth anniversary of the *Rerum Novarum*. *International Labour Review*, Geneva, v. 43, n. 5, p. 465-494, 1941.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO; FUNDACENTRO. *Exposição ao calor em trabalhos a céu aberto*: guia de orientações gerais [recurso eletrônico]. São Paulo: Fundacentro, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/fundacentro/pt-br. Acesso em: 29 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Transformando nosso mundo*: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel. Acesso em: 29 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. Washington, DC: OIT, 1919.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores*, 1981. Genebra: OIT, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Decent work*: report of the Director-General. Conferência Internacional do Trabalho, 87ª reunião. Genebra: OIT, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração de Filadélfia.* Conferência Internacional do Trabalho, 26ª reunião. Filadélfia: OIT, 1944.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. Geneva: ILO, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Discurso do Ministro Arnaldo Süssekind no 21º aniversário da Academia Brasileira de Letras Jurídicas. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 10, p. 251-258, jul./dez. 1996.

SÜSSEKIND, Arnaldo. O cinquentenário da Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 60, p. 15-24, 1991.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. A formação histórica e política do direito do trabalho no mundo ocidental. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 55, p. 179-192, jul./dez. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves; ISONI, Ananda Tostes; LOPES, Gabriel Ponciano. Direito fundamental ao trabalho digno e ecologia integral: diálogos entre a Encíclica *Laudato Si'* e o Direito do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 2, p. 157-171, abr./jun. 2026.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA SINDICATOS: O FUTURO E A REVITALIZAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL NA ERA DIGITAL

ARTIFICIAL INTELLIGENCE FOR UNIONS: THE FUTURE AND THE REVITALIZATION OF UNION REPRESENTATION IN THE DIGITAL AGE

Francisco Gérson Marques de Lima[1]

RESUMO: O presente artigo examina a aplicação da Inteligência Artificial (IA) pelos sindicatos, partindo do reconhecimento de que as revoluções tecnológicas impactam diretamente as relações de trabalho e que a chamada Indústria 4.0 já influencia empresas, governos e trabalhadores. Apesar disso, o sindicalismo permanece, em grande parte, afastado desse movimento, o que acentua o desequilíbrio entre capital e trabalho. A hipótese central é que a utilização estratégica de Inteligência Artificial pelos sindicatos pode fortalecer o vínculo com seus representados, ampliando a comunicação, modernizando os serviços e reequilibrando parcialmente as forças sociais, especialmente nas negociações coletivas. O estudo, de natureza qualitativa e doutrinária, adota o método dedutivo, conjugando revisão bibliográfica e experiências práticas do autor. São discutidas aplicações da IA na comunicação sindical, nas negociações coletivas, nos serviços administrativos, na secretaria, na tesouraria e na prestação de contas. Além disso, apontam-se possibilidades de parcerias para acesso a bases de dados relevantes. A tese central sustenta que a IA, embora instrumento do capital, pode ser apropriada pelo movimento sindical como ferramenta de revitalização da representação, desde que supervisionada e utilizada correta e eticamente. Conclui-se que a incorporação da IA não substitui a ação política do dirigente, o qual não pode perder o contato humano com a base, mas oferece potencial para revitalizar o sindicalismo e reforçar sua legitimidade na sociedade contemporânea.

PALAVRAS-CHAVE: Inteligência Artificial; sindicatos; estratégias tecnológicas; representação sindical moderna.

ABSTRACT: This paper examines the use of Artificial Intelligence (AI) by unions, based on the understanding that technological revolutions have a direct impact on labor relations and that so-called Industry 4.0 has already transformed the dynamics of businesses, governments, and workers. Despite these changes, trade unionism has largely remained detached from this technological movement, thereby reinforcing the imbalance between capital and labor. The central hypothesis is that the strategic use of Artificial Intelligence by unions can strengthen their relationship with represented workers by improving communication, modernizing services, and partially rebalancing social forces, especially in collective bargaining. This qualitative and doctrinal study adopts the deductive method, combining a literature review with the author's

1 *Graduação (1990) e mestrado em Direito (Constitucional, 1996) pela Universidade Federal do Ceará – UFC; doutorado em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE (2000); estágios pós-doutorais (UFPE, 2021; UnB 2025); Subprocurador-Geral do Trabalho, lotado na Procuradoria-Geral do Trabalho, em Brasília (DF); professor associado IV da Universidade Federal do Ceará (UFC, ingresso em 2001). Lattes: http://lattes.cnpq.br/9716751606619741. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6390-0696. E-mail: fgersonmarques@yahoo.com.br.*

practical experience. It discusses applications of AI in union communication, collective bargaining, administrative services, secretarial activities, financial management, and accountability. It also explores the possibility of partnerships to facilitate access to relevant databases. The main argument is that, although AI has largely developed as a tool serving capital, it can be appropriated by the labor movement as an tool for revitalizing worker representation, provided that its use is properly supervised and guided by ethical principles. The study concludes that AI cannot replace the political role or the human interaction of union leaders with their membership, but it offers significant potential to strengthen trade unionism and reinforce its legitimacy in contemporary society.

KEYWORDS: Artificial Intelligence; labor unions; technological strategies; modern union representation.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A Inteligência Artificial como uma nova tecnologia favorável a profissionais de mais idade; 3 Comunicação sindical com a base; 4 Utilização da IA nas negociações coletivas; 5 Um fluxo prático de uso da IA na negociação coletiva; 6 Parcerias e convênios sobre bancos de dados; 7 Outras aplicações da IA nos sindicatos; 8 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

Periodicamente, a sociedade se depara com novas tecnologias, um conjunto de técnicas sobre a atuação humana na transformação da realidade, que implicam inevitavelmente nas relações de produção. Foi o que ocorreu com as chamadas revoluções industriais, que produziram grandes efeitos no trabalho humano e na produção e na comercialização de bens. Ultimamente, as mudanças tecnológicas repercutiram, também, na oferta de serviços, alterando sua sistemática, presteza, qualidade e preços.

De "técnica" vem a palavra "tecnologia", cujo sentido teórico é explorado por Gama, que vê na palavra mais do que simples estudo de técnicas, mas aplicação prática de estudos científicos e de outros conhecimentos (Gama, 1990). Assim, os avanços tecnológicos são aprimoramentos nas técnicas utilizadas em determinada época e grupo social, o que se dá tanto por constatações práticas quanto por estudos científicos. A variedade da técnica em um grupo étnico se dá por meio dos processos de descoberta e invenção (Mammana, 1990, p. 19). Essas técnicas são construções da mente humana, mesmo quando auxiliada ou operacionada por máquinas, e impactam a relação de trabalho, não importa o modelo econômico ou como o modelo trabalhista seja organizado.

Desde as sociedades primitivas, o ser humano se utilizou de tecnologias, mesmo que precárias, passando por evoluções periódicas e contínuas (Fontana, 2021; Mota, 2020; Marton, 2020). Essas evoluções, em alguns momentos, consistiram em passos maiores e romperam com a lógica anterior, iniciando uma nova sistemática. Ou seja, foram *disrupções* (= rupturas de um processo).

A revolução agrícola, no período neolítico (há cerca de 12 mil anos), por exemplo, sedimentou a vida em grandes agrupamentos, assentando grupos de

humanos em acampamentos, propiciando o desenvolvimento da agricultura – e da pecuária –, gerando comunidades e, em seguida, sociedades. De início, a propriedade era comunal; depois, a apropriação de meios de produção e a individualização da propriedade originaram a divisão de classes sociais[2]. Antes da revolução agrícola, o homem era nômade, vivia em pequenos grupos, normalmente familiares, sendo presa fácil dos predadores, alimentando-se mal e morrendo cedo. Tempos depois, a revolução na escrita foi outro grande marco, impulsionando a comunicação, então precária, gerando troca de informações, comutando experiências, permitindo aprendizagens acumuladas, registrando feitos e transmitindo a história do homem. O acúmulo de conhecimento se tornou mais amplo, fator essencial ao desenvolvimento humano.

Seria extenso o estudo sobre a história da Ciência ou da evolução tecnológica do ser humano, o que não comporta neste breve apanhado, sendo bastantes estas sucintas remissões.

O que caracteriza uma *revolução tecnológica* é uma guinada substancial em modelos, processos e sistemas adotados anteriormente, mediante inovações e, normalmente, rupturas. Na pré-história, a descoberta do fogo certamente significou uma grande disrupção, abrindo os horizontes para os hominídeos empregá-lo em diversas atividades, desde a alimentação, a proteção contra predadores até a criação de instrumentos que modificaram seu cotidiano e sua existência. O manuseio dos metais, a invenção da alavanca e de armas de defesa foram essenciais para a sobrevivência humana.

Comumente a história das revoluções industriais é classificada em quatro períodos, a saber:

– *1ª Revolução Industrial (1760-1840)*: Caracterizada pelo uso das máquinas a vapor, alimentadas por carvão mineral e combustíveis fósseis. Impulsionou a fabricação do aço e a construção civil. Substituiu o trabalho artesanal pelo assalariado.

– *2ª Revolução Industrial (1850-1945)*: Caracterizou-se pelo desenvolvimento de indústrias químicas, elétrica, de petróleo e aço, além de progresso dos meios de transporte e comunicação.

---

2 Friedrich Engels explicou isso muito bem: "A primitiva propriedade comunal da terra correspondia, por um lado, a um estádio de desenvolvimento dos homens no qual seu horizonte era limitado, em geral, às coisas mais imediatas, e pressupunha, por outro lado, certo excedente de terras livres, que oferecia determinada margem para neutralizar os possíveis resultados adversos dessa economia primitiva. Ao esgotar-se o excedente de terras livres, começou a decadência da propriedade comunal. Todas as formas mais elevadas de produção que vieram depois conduziram à divisão da população em classes diferentes e, portanto, ao antagonismo entre as classes dominantes e as classes oprimidas. Em consequência, os interesses das classes dominantes converteram-se no elemento propulsor da produção, enquanto esta não se limitava a manter, bem ou mal, a mísera existência dos oprimidos" (1876, p. 16).

– *3ª Revolução Industrial (1950-2010)*: Promoveu substituição gradual da mecânica analógica pela digital, surgimento de microcomputadores e da internet, além da invenção da robótica e introdução de novas fontes energéticas. Surgiu o celular.

– *4ª Revolução Industrial (2011-...)*: Fundindo as tecnologias anteriores, desenvolveu a nanotecnologia, buscou energias sustentáveis, surgimento do *big data*, perspectivas digitais, programas avançados de conversação e de análise de dados, o uso sistemático de algoritmos, etc.

O advento de uma mudança na tecnologia possui grande impacto em todos os setores da sociedade, afetando o modo de vida das pessoas, o modelo econômico, a organização empresarial, as relações de trabalho, etc.

Segundo Hayne e Wyse, "o desenvolvimento humano e o tecnológico estão paralelamente associados"; além de que "a tecnologia, por servir às nossas necessidades e desejos, adquiriu, a partir de certo momento do progresso social, uma relação indissociável com o progresso econômico. Mais precisamente e de maneira mais sistematizada, a partir da Revolução Industrial no século XVIII" (Hayne; Wyse, 2018, p. 41).

Uma característica comum no aparecimento das tecnologias disruptivas é que elas se instalam definitivamente, até que outras as superem no futuro. Mas uma coisa é certa: os modelos antigos são superados, total ou parcialmente. À medida que vão sendo substituídos modelos anteriores, não há mais volta, a tecnologia não retroage. As antigas máquinas de escrever, por exemplo, foram substituídas pelos computadores e editores de texto, não havendo mais a mínima possibilidade de retorno à datilografia nem aos textos datilografados. As tecnologias que assinalam os carros de hoje tornam um caminho sem volta à antiga mecânica. Os relógios representam muito bem a evolução tecnológica: passaram de uma etapa mecanizada, com pequenas catracas internas e coroas, funcionando à corda; depois, com circuitos, tornaram-se analógicos, automáticos, com pequenas baterias; na sequência evolutiva, passaram a ser digitais, funcionando com *chips*; e, agora, funcionam por *softwares*, animados por nanochips, com inteligência artificial acoplada. É impensável voltarmos ao tempo do relógio de corda no uso diário.

Atualmente, a sociedade encara um novo movimento tecnológico, ao qual se denomina *quarta revolução industrial ou Indústria 4.0*. Já existem vários artigos doutrinários, estudos e análises sobre sua natureza, manifestações e consequências, inclusive no âmbito das relações de trabalho e seus impactos no mercado de trabalho e nas profissões. Caracterizam esta nova fase a Inteligência Artificial; a Internet das Coisas; a robótica; a realidade aumentada e a realidade virtual; a gestão e interpretação de dados; a impressão em 3D e 4D. Concentremo-nos na Inteligência Artificial para efeitos deste estudo.

No âmbito do mercado de trabalho, as expectativas não são animadoras, conforme demonstram os *links* a seguir, ora tomados por amostragem:

– *IA pode eliminar até 92 milhões de empregos, mas essas profissões devem sobreviver*. Disponível em: https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/07/13/ia-pode-eliminar-ate-92-milhoes-de-empregos-mas-essas-profissoes-devem-sobreviver.ghtml. Acesso em: 21 ago. 2025.

– *Como o Avanço da IA Impactará os Empregos no Brasil*. Disponível em: https://forbes.com.br/carreira/2025/07/como-o-avanco-da-ia-impactara-os-empregos-no-brasil. Acesso em: 21 ago. 2025.

– *IA no Mercado de Trabalho: impactos e tendências para 2025*. Disponível em: https://www.gupy.io/blog/ia-mercado-trabalho. Acesso em: 21 ago. 2025.

Profissões e postos de trabalho vão desaparecer ante as novas tecnologias, destacadamente em decorrência do avanço da IA – Inteligência Artificial. É certo que outras profissões surgirão, mas para quem estiver preparado para lidar com essas tecnologias e ter mente aberta para seus desdobramentos. O saber será flexível, com aptidão para novos conhecimentos e alta adaptabilidade para as mudanças.

A *China* prepara uma reforma educacional em que "integrará aplicações de inteligência artificial (IA) ao ensino, aos livros didáticos e ao currículo escolar como parte de um movimento para reformar a educação". A intenção é valorizar o pensamento autônomo, a solução de problemas e a colaboração, entre as habilidades pedagógicas (Forbes, 2025). Essas alterações têm data prevista e urgente: setembro/2025 (Exame, 2025). Mas não é apenas a China. Diversos outros países também se preparam para municiar os jovens e as instituições com conhecimentos sobre a aplicação das tecnologias da Indústria 4.0.

No início de 2025, constatando que a política tecnológica na educação é uma questão estratégica para a soberania do país, o presidente dos *Estados Unidos*, Donald Trump, "assinou uma ordem executiva que coloca a IA no centro da estratégia educacional americana – do ensino médio à formação de professores" (STARTSE, 2025). Seguindo o exemplo chinês, o ensino de IA se tornou obrigatório nos colégios dos EUA (Colégio Bias de Priene, 2025). Logo em seguida, "mais de 250 CEOs assinaram carta aberta apoiando a educação em inteligência artificial (IA) e ciência da computação no ensino fundamental e médio em escolas dos Estados Unidos. Entre os signatários, estão o CEO da Microsoft, Satya Nadella, o CEO da Etsy, Josh Silverman, e o CEO da Uber, Dara Khosrowshahi" (Olhar Digital, 2025).

O conhecimento dessa tecnologia é indispensável ao mundo contemporâneo, pois, cada vez mais, ela fará parte de nossas vidas diuturnamente.

Aliás, a IA já chegou, ela está na porta de toda a sociedade: nas empresas, nos poderes constituídos (Executivo, Judiciário, Legislativo, Ministério Público), nas diversas Secretarias e Ministérios, nos aparelhos celulares, nos automóveis, nos relógios, nos hospitais, etc. Chegou às escolas, faz parte do quotidiano de professores, alunos e gestores. A IA é fundamental para a análise de dados nas eleições, nas projeções de candidaturas e nas estratégias eleitorais. As bolsas de valores estão sendo orientadas por Inteligências Artificiais. O jornalismo não vive mais sem IA, especialmente nas traduções automatizadas de matérias e notícias.

Mas, parece que existe um recanto em que a IA ainda não chegou: nos sindicatos, assim considerados em sua expressão geral, abstraídas as naturais exceções.

Então, a *pergunta principal* para este artigo doutrinário é: como a IA pode ser útil aos sindicalistas e aos sindicatos em sua missão de representar os trabalhadores?

Não serão estudadas, aqui, as causas desta deficiência nem como fazer para superá-las. O objeto deste apanhado é explorar o uso da Inteligência Artificial na atividade sindical, a partir de observações realísticas e de reflexões sobre este processo. A experiência do autor e o contato próximo com sindicalistas e técnicos em IA, além da vivência no Direito Sindical, facilitaram a compreensão do problema e o seu enfrentamento, com apresentação de situações práticas e de sugestões para aplicações sindicais. Portanto, o método utilizado é o dedutivo e qualitativo. São experiências gerais, às vezes importadas de outros âmbitos, para aplicá-las às peculiaridades do sindicalismo.

O propósito do texto é discutir a utilização de IA pelos sindicatos, em benefício da boa representação, com foco na modernização da comunicação com a base e na sua utilização estratégica em diversos momentos de atuação. A *hipótese* do artigo é que o uso estratégico de uma IA-Sindical fortalecerá o vínculo entre a entidade e seus representados, por meio de ferramentas acessíveis, eficientes, interativas e disponíveis em tempo integral, além de reequilibrar, ao mínimo, as forças entre o capital e o trabalho.

A crescente *desconexão* entre os sindicatos e os trabalhadores representa um dos principais desafios do sindicalismo contemporâneo. Os avanços tecnológicos, aliados às transformações nas relações de trabalho, exigem das entidades sindicais um salto qualitativo em seus canais de escuta, informação e mobilização. O desafio pode e deve ser enfrentado com inteligência, estratégia, realismo e modernidade. Enquanto isso, os grupos econômicos, o poder público, as empresas em geral e a juventude trabalhadora estão investindo em Inteligência Artificial, utilizando-a freneticamente e encontrando-se um passo à frente do movimento sindical.

Este artigo doutrinário é destinado, especialmente, para sindicalistas e profissionais que lidam com o movimento sindical, como os advogados e os negociadores, mas também cumpre uma missão acadêmica de debater o tema e de abrir a discussão em outros movimentos sociais.

Os resultados obtidos em cursos e palestras ministrados por este autor a sindicalistas, demonstrando aplicações da IA, têm sido surpreendentes. A curiosidade e a desenvoltura dos sindicalistas se mostraram extraordinárias, a ponto de, já no primeiro encontro, evidenciarem grande evolução, passando de uma situação de desconhecimento, medo e descrédito para uma incorporação salutar. São experiências com sindicalistas geralmente acima dos 55 anos de idade. Uma dessas experiências foi propiciada pela CNTM – Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos e pela Força Sindical, no dia 03 de setembro de 2025, em São Paulo, na sede do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes, para um grupo de 60 sindicalistas. Na ocasião, foram abordados temas como acessibilidade digital, conceitos básicos de IA, exercícios práticos e aplicações concretas na atuação sindical. Foram experiências como esta que inspiraram o presente artigo.

2 A Inteligência Artificial como uma nova tecnologia favorável a profissionais de mais idade

O mundo, hoje, é altamente tecnológico. Para onde quer que se olhe, a tecnologia está lá, em todos os lugares e momentos. E ela continua avançando, chegando às tarefas mais simples e conquistando principalmente a juventude, que tem um novo estilo de vida, nova forma de comunicação e uma maneira diferente de encarar o mercado de trabalho. As crianças de hoje, com 8 ou 10 anos, estarão no mercado de trabalho dentro de 12 ou 8 anos. Suas perspectivas serão ainda mais diferentes do que se entende atualmente. E o uso da tecnologia no mercado de trabalho será potencializado ainda mais. Se a legislação não mudar, talvez a sociedade se depare com estas transformações em até menos tempo, já que a *adultização* tem marcado as redes sociais e enveredado por caminhos preocupantes.

De outro lado, há os sindicalistas da atualidade, a maioria com idade superior a 45 anos de idade – mas muitos acima de 55 anos –, tentando acompanhar, a passos lentos e com algumas dificuldades, o avanço tecnológico, porque vêm de outro modelo de vida e de tecnologias atualmente superadas, algumas até inexistentes ou esgotadas. Isto dificulta a comunicação com a base, especialmente quando se sabe que o mercado de trabalho é discriminador e, no geral, prefere contratar pessoas com menos de 40 anos de idade, o que tem levado, ainda, ao etarismo, à discriminação por idade (Grubba, 2024; Silva; Souza, 2023).

Alteração curiosa nesta tendência se registrou no Brasil a partir de 2012: as empresas demonstraram insatisfação com a *performance* da geração Z, pessoas nascidas entre 1996 e 2010, voltando a contratar trabalhadores com faixa etária de 40 a 45 anos (Exame, 2024), embora os números ainda sejam percentualmente pequenos. Esta tendência ainda não é consolidada e pode oferecer resultados diferentes ao longo dos próximos anos. Mas, como dito, é uma tendência.

Enquanto isso, a geração mais nova se encontra com propostas de trabalho mais satisfatórias, proporcionadas pelas tecnologias atuais, em que há um campo considerável a ser explorado. Enquanto *profissões desaparecem* (datilógrafo, mensageiro, vendedor de enciclopédia, leiteiro, ator e atriz de rádio, operador de mimeógrafo), *outras surgem* (cientista de dados, analista de biossegurança, *designer* digital, etc.) e algumas estão no *radar da extinção* (cobrador de ônibus, caixa de supermercado, atendente de banco, taxistas, tradutores, agentes de viagens, revisores e editores de texto, analistas de pesquisa de mercado, lavador de louça, etc.) (CNN Brasil, 2025; UniCesumar, 2023; Anhanguera, 2020). Certos *ramos comerciais deixaram de existir*, arrastando consigo diversos atores do mercado de trabalho, como ocorreu com a locação de vídeos e com serviços de revelação de fotografias. Aliás, a indústria de fabricação de fitas cassetes, CDs e DVDs arrastou consigo cadeias inteiras da produção ao falirem. E algumas profissões são apontadas como de *curta duração*, estão surgindo, mas não se sustentarão por muito tempo (ex.: cientista de análise de dados).

A mais recente das tecnologias é a *Inteligência Artificial*, que afetará pelo menos *40% das profissões e empregos*, segundo dados da ONU – Organização das Nações Unidas (G1, 2025), o que exige atualização dos profissionais atuais, para que não sejam excluídos do mercado de trabalho. Considerando que as tecnologias ainda envolvem custos elevados, é necessário que os sindicatos e os governos promovam políticas públicas e coletivas para que as classes mais pobres tenham acesso a elas, uma condição indispensável à empregabilidade e à integração social. Caso contrário, as tecnologias poderão ser instrumentos de *exclusão social*. As tecnologias de IA (ou IA Generativa) constituem, atualmente, ferramentas indispensáveis à população e, portanto, devem ser acessíveis e justas para trabalhadores mais velhos e de todas as classes sociais, sendo um imperativo ético (The Shift, 2025).

Pesquisas apontam que 67% das companhias no Brasil consideram a IA uma *prioridade estratégica* para 2025[3] e veem que o profissional com mais

3 Em agosto/2025, foi noticiado que a varejista Magazine Luíza abriu programa para *trainees* em Inteligência Artificial, que serão submetidos a treinamento intensivo de 12 meses, com 120 horas de cursos técnicos oferecidos por empresa especializada em tecnologias e "60 horas dedicadas à formação comportamental, abrangendo os valores do grupo e discussões sobre ética na inteligência artificial" (Abc do Abc, 2025). Os contratados receberão R$ 9.600,00 mais vantagens contratuais. Segundo Frederico

de 50 anos tem uma vantagem: "sua experiência é apontada como um diferencial em meio aos avanços da tecnologia" (Viva, 2025). Estas constatações demonstram que, de um lado, as empresas estão investindo consideravelmente em Inteligência Artificial (Contábeis, 2025); de outro, que esta tecnologia é uma das poucas que oferece vantagem para os cinquentões, porque são mais adaptáveis a ela, facilitando a IA inclusiva (FastCompany, 2025). Ou seja, *em meio às tecnologias modernas, surge uma que pode ser bastante favorável ao grupo social mais amadurecido: a IA* (Tribunaonline, 2025).

Fábio Bonassa (Garça em Foco, 2024) sintetiza o que os cientistas vêm apontando, ao explicar que o lado bom dos impactos da IA nos profissionais de idade superior a 40 anos é que os especialistas indicam que suas experiências e habilidades de comunicação "os tornam aptos a se beneficiarem do avanço das IAs. Isso porque o segredo da utilização da IA é o *prompt* (comando) de qualidade, e, devido à experiência, os veteranos têm condições de fornecer instruções mais detalhadas, resultando em melhores desempenhos nas respostas das IAs". Para o jornalista citado, as "revoluções tecnológicas passadas desfavoreciam os mais velhos. A inserção dos computadores foi um tabu, muitos não se adaptaram e ficaram no ostracismo. Já a IA os favorece devido à necessidade de supervisão humana e instruções claras e objetivas".

Certamente, o fator educacional também influencia, pois a juventude atual sente mais dificuldade em redigir textos.

Porém, é preciso que haja capacitação desses profissionais no que se refere a conceitos de IA, suas funcionalidades, a natureza instrumental, o que se entende por supervisão de IA, os limites éticos, engenharia de *prompt*, etc. Eles precisam conhecer esta ferramenta poderosa e saber manuseá-la.

Então, para que os sindicalistas se conscientizem desta nova tecnologia, compreendam-na e aprendam a usá-la corretamente, é preciso que passem por um processo urgente de capacitação.

Como toda tecnologia, a IA iniciou com preços elevados, mas foi caindo e se tornou acessível (O Globo, 2025). Então, investir na IA já não se trata de um custo exorbitante.

Trajano, CEO da varejista, "o futuro do varejo vai passar por interação. Todo o fluxo de compras passa por buscadores. No futuro, esse processo vai se dar sobretudo via interação com IA. Não dá para ficar fora disso. Como não deu para ficar fora da revolução digital. Estamos vivendo uma revolução" (O tempo, 2025). Na seleção para as vagas, a Magalu "valorizará conhecimentos em linguagens de programação como Python e SQL, ferramentas de *cloud* (AWS, GCP, Azure), bibliotecas de IA/ML (TensorFlow, PyTorch) e soluções de análise de dados" (Meio&Mensagem, 2025). O propósito da Magalu é deixar a equipe preparada para soluções de recomendação de produtos, automação de processos de atendimento e logística, análises preditivas e inteligência de negócios e otimização de experiência do consumidor *online* e *offline* (Seu crédito digital, 2025).

No campo sindical, foram selecionadas neste breve estudo algumas aplicações e utilidades práticas da Inteligência Artificial, de forma muito mais simples e fácil do que teoricamente se imagina.

3 Comunicação sindical com a base

A Inteligência Artificial é uma ferramenta criada pela ciência da computação que permite às máquinas simular a inteligência humana na condensação de conhecimentos, análise de dados, realização de tarefas complexas, compreensão de linguagem, identificação de padrões, tomada de decisões, diagnóstico de situações e resolução de problemas, com inúmeras aplicações práticas, podendo ser acopladas e inseridas em outras tecnologias, catapultando o seu potencial.

No estágio atual, esta "Inteligência" ainda possui muitas limitações, não pensa por si própria e, a rigor, é uma engenhosidade que possibilita o acesso a vários bancos de dados existentes para dar uma resposta ao usuário. Bom, não deixa de ser uma inteligência.

A Inteligência Artificial tem muito a oferecer aos sindicatos, podendo constituir uma ferramenta poderosa no desempenho de suas atividades, tanto na representação de trabalhadores (ou empregadores, conforme o caso), quanto na formulação de políticas estratégicas, na comunicação com a base e na organização interna. São grandes as utilidades possíveis.

Quanto à *comunicação* com a base, a IA pode substituir os antigos canais de busca nos *sites* das entidades, bem como os *chatbots* tradicionais baseados em tecnologias de perguntas e respostas pré-elaboradas e os sistemas que ainda utilizam os FAQs ("Frequently Asked Questions", que em português significa "Perguntas Frequentes"). Todos estes mecanismos não permitem diálogo com o usuário, pois são baseados em perguntas pré-elaboradas e respostas rígidas a cada uma delas. Os sistemas de busca, normalmente identificados com o ícone de uma pequena lupa (🔍), também são um modelo ultrapassado e precário frente às vantagens da Inteligência Artificial.

Atualmente, as páginas eletrônicas podem contar com uma IA instalada em *chatbot* atualizado e adaptado. Esta nova tecnologia dispensa perguntas pré-elaboradas e respostas prontas. Basta que a IA seja municiada com informações do próprio *site*, o que é obtido com o acesso ao *link* interno. A partir daí, qualquer pergunta que o usuário fizer à IA, ela responderá de acordo com o *site*. Se o *site* tiver informações sobre negociação coletiva, se tiver o instrumento coletivo de trabalho em PDF-texto, o usuário poderá se inteirar sobre qualquer ponto a este respeito. Se perguntar quanto foi o reajuste obtido na negociação coletiva, ou quanto está o valor da cesta básica, ou qual o valor da PLR e como ela será paga, a IA responderá. Se o usuário fizer perguntas sobre

a contribuição sindical ou como deva fazer para se filiar, a IA terá resposta imediata. E, durante um atendimento ao usuário sobre negociação coletiva, a IA pode lançar, do nada, o convite: "Aproveitando que você está aqui conosco, não gostaria de se associar? É simples e você passaria a gozar de vários benefícios".

A qualidade na resposta da IA aos usuários é muito melhor do que a de humanos, não apenas por este fator, mas também pela paciência, gentileza e objetividade. Ela não cai em provocações, não muda de humor e está disponível 24h por dia, sem tirar licença, férias nem cobrar horas extras. E tem capacidade de atender várias pessoas ao mesmo tempo, com igual presteza. Se orientada, ela pode captar notícias de outras entidades (ex.: federações, confederações e centrais) ou de outros *sites* (ex.: notícias do governo federal, do STF, do TST e do Congresso Nacional) e estar apta a responder com base nelas. A IA pode ter todas estas bases de conhecimento simultaneamente, com atualizações diárias, com capacidade para fazer análises e prestar informações baseadas nesta base de dados.

Claro que a implantação de uma IA no sindicato precisa de um *técnico em ciência da computação*; de um *profissional* que conheça o sindicalismo, que esteja por dentro das peculiaridades do sindicato, saiba lidar com dados e análises sobre a realidade trabalhista, tenha conhecimento jurídico e entenda de comunicação com os trabalhadores; e de *investimento*.

Considerando o retorno que propicia, o aprimoramento na comunicação com a base representada, seu funcionamento em tempo integral e as múltiplas decorrências utilitárias, o investimento é bastante satisfatório e altamente recomendável. A IA pode ser "ensinada" a oferecer serviços ao usuário, a falar um pouco da entidade para os consulentes, a explicar aspectos das contribuições sindicais, a tratar das desvantagens das oposições às taxas assistenciais, a informar sobre a luta da entidade, etc. E, ainda, a tirar dúvidas gerais dos trabalhadores: qual a diferença entre Federação e Confederação? O que é uma Reclamação Trabalhista? Quanto há a receber no caso de rescisão contratual? Como fazer para apresentar uma denúncia? Qual a diferença entre filiados e não filiados?

Muitas informações que dependeriam de deslocamento do usuário ao sindicato podem ser prestadas pela IA, como se fosse alguém altamente qualificado da entidade conversando com o trabalhador (ou empresário). São os agentes inteligentes e agentes autônomos, que realizam conversação, travam diálogos e desempenham análises rápidas de situações de menor complexidade. Por que é conveniente se filiar? O usuário pode receber esta resposta de forma clara, sem ser apelativa nem ameaçadora. Suponha-se que o trabalhador tenha sido despedido e deseja uma primeira análise do que tem a receber: a IA pode fazer uma análise preliminar e sugerir ao trabalhador que procure o setor jurídico da entidade, indicando horários de atendimento, telefone, *e-mails*, etc. A

IA pode, inclusive, agendar o atendimento, se estiver interligada com a agenda do setor jurídico.

Os agentes inteligentes autônomos de IA, todavia, devem ser desenvolvidos de forma responsável e conter indicadores sobre valores humanos, morais (Sichman, 2021, p. 43), e sobre os valores sindicais, a democracia, a ampla representação, o acolhimento de representados. As respostas baseadas nestes princípios retores dão aos agentes de atendimento uma feição mais apropriada ao sindicalismo.

A IA é capaz de sintetizar notícias, estruturar e corrigir textos, sugerir campanhas publicitárias, fazer logotipos, elaborar imagens de acordo com a cena, fazer análise de decisão judicial e de projeto de lei, etc. Tudo isso facilita o trabalho de comunicação sindical, especialmente quando se tem conhecimento de que os trabalhadores estão, a cada dia, mais interconectados. Contudo, frise que esta ferramenta deve ser supervisionada pelo profissional da área de comunicação e por outros setores sindicais que possam promover atualizações, como a inserção de um novo acordo coletivo na base de dados.

Apesar das muitas vantagens da IA-Sindical, é preciso ter cuidado para que a entidade não se afaste de sua base e, assim, não perca a identidade para com seus representados. A IA tem uma função de ferramenta, é um instrumento que deve ser bem manuseado por seu usuário. Não tem nem deve ter autonomia ante a atividade política do sindicalista.

4 Utilização da IA nas negociações coletivas

A utilização da Inteligência Artificial nas negociações coletivas pode ser um divisor de águas para o movimento sindical, pois fornece *embasamento técnico, rapidez na análise e ampliação da capacidade estratégica*. Vejamos algumas aplicações, em subtópicos, para maior clareza e compreensão.

É possível para a IA *comparar* vários instrumentos coletivos, do mesmo setor econômico ou de setores distintos, e identificar a existência de cláusulas mais vantajosas e os riscos de outras para a categoria. Por exemplo, o usuário pode solicitar que a IA *analise* a média da cesta básica ou do vale-alimentação no setor da alimentação, do transporte ou da indústria; ou instruir que ela analise a cláusula de teletrabalho, sua redação, seu alcance e os riscos que precisam ser cobertos por ela. Inclusive, é possível comandá-la a verificar os principais acidentes domésticos em teletrabalho, que devem ser considerados na redação da cláusula. Os benefícios neste uso estão em fortalecer o poder de barganha, propiciar argumentos na hora da negociação e evitar que o sindicato negocie abaixo do que o setor econômico venha estabelecendo.

Aliás, com os *prompts* adequados, a IA poderá fazer análise do setor econômico, se está aquecido ou enfraquecido, se tem apresentado dispensas em massa, se oferece novas vagas de trabalho, etc. Isso é importante porque são informações que, frequentemente, as empresas não informam na mesa de negociação ou prestam informações incompletas. Sucede que elas próprias divulgam estas informações em *sites*, em material de *marketing*, redes sociais e a órgãos governamentais públicos. São espaços que a IA tem acesso e pode informar em segundos ao usuário, inclusive elaborando gráficos e tendências. A interconexão com o IBGE e outros indicadores econômicos poderá fazer uma grande diferença na mesa, para desmistificar argumentos falaciosos ou para confirmá-los.

Os cenários econômicos são de fácil análise para a IA, que pode *cruzar dados* de inflação, produtividade, lucro das empresas e indicadores de mercado para prever a margem de uma negociação realística. Assim, poderá projetar o impacto de um reajuste de 5%, 8% ou 10% na folha da empresa e no poder de compra dos trabalhadores, até perante a iminência de reajuste do salário mínimo. Desta maneira, será possível aos dirigentes proporem índices sustentáveis e mais defensáveis perante os patrões, bem como a condição reversa também será possível, os patrões ofertarem aos sindicatos profissionais, com baixíssima margem de risco.

Outra aplicação da IA é a análise de *jurisprudência* e precedentes vinculantes. Com tantos precedentes e súmulas, os sindicatos sentem dificuldade em identificar o que a jurisprudência já tem consolidado em determinada matéria. Considere-se, neste quadro, que nem todos os sindicatos têm condições de manter um bom setor jurídico ou de pagar a bons advogados. A IA pode auxiliar nesta função, especialmente se supervisionada pelo setor jurídico, mapeando decisões recentes da Justiça do Trabalho ou do STF sobre cláusulas típicas de convenções (jornada, banco de horas, teletrabalho, PLR, cesta básica, etc.). Esta verificação pela IA evita a proposição (e a eventual celebração) de cláusulas com risco de nulidades e reforça a segurança jurídica da negociação.

Uma atividade muito relevante na legitimidade da negociação coletiva é que a IA pode analisar redes sociais, preparar enquetes inteligentes e sugerir plataformas digitais para medir *expectativas e prioridades dos trabalhadores* antes da negociação. Logicamente, os benefícios são muitos, porque possibilitam aos dirigentes chegarem à mesa de negociação sabendo exatamente quais pautas têm mais legitimidade perante a categoria. Esse monitoramento pode ocorrer de maneira frequente, com gráficos de tendências, para que o sindicato não se restrinja ao momento anterior à negociação, o que poderia fragilizar o argumento de legitimidade. Um apanhado histórico, considerando determinado recorde temporal, propiciará um quadro indispensável para a elaboração de propostas maduras, responsáveis e equilibradas.

Há certa dificuldade na redação das cláusulas coletivas, desde a sua correTude gramatical à fidelidade do que tenha sido negociado e da clareza de seu conteúdo. A redação das cláusulas é uma etapa indissociável da negociação por consignar de forma escrita os exatos termos do que haja sido acordado. Então, o emprego de ferramentas de IA jurídica pode *sugerir redações mais claras e equilibradas* para cláusulas, reduzindo ambiguidades que geram conflitos futuros. Por exemplo, é possível transformar uma cláusula genérica em formas objetivas, como prazos, índices e condições de aplicação.

Redações enxutas, bem estruturadas e sem erros gramaticais evitam interpretações enviesadas e previnem conflitos.

Após concluídas as negociações, os sindicatos precisam comunicar os seus termos à categoria, que estará apreensiva, ávida por informações atualizadas. Essa comunicação deve ser feita com cuidado redobrado se *o instrumento coletivo ainda não tiver sido formalizado em definitivo*. Logo, as mensagens nas redes sociais e os comunicados no *site* da entidade precisam ser cautelosos, até em razão dos compromissos firmados em mesa e porque não devem potencializar certezas do que ainda não foi assinado. Essas redações serenas, sem as paixões de quem está envolvido no processo negocial, são excelentes campos para a IA. E, depois de assinado e formalizado o instrumento coletivo, a IA pode ajudar a traduzir o conteúdo da convenção em *linguagem simples*, para facilitar o entendimento pelos trabalhadores. Isso pode consistir em gerar resumos, comparativos "antes e depois" ou até áudios explicativos enviados por WhatsApp. O *benefício* deste emprego é nítido: aumenta a transparência e a confiança na atuação sindical, dando-lhe um ar de profissionalismo e seriedade que, ao fim, aumenta a confiança entre os convenentes.

Em um estágio mais avançado, a IA pode sugerir *estratégias de negociação*, dividindo em grupos de cláusulas prioritárias, secundárias e intermediárias. Ela pode simular contextos da negociação e como propostas não aceitas prejudicarão as demais cláusulas ou como fazer para sugerir propostas compensatórias. Ela é capaz de sugerir agenda de reuniões, de acordo com determinados eventos. Por exemplo, é possível instruí-la a elaborar 4 reuniões, com intervalos máximos de 2 dias, em dias úteis da semana e horários comerciais, antes que o Congresso Nacional vote determinado Projeto de Lei ou antes que o STF ou o TST julguem determinada matéria com repercussão geral.

Também, é possível instruí-la a *simular contextos*, como as estratégias para o caso de a parte contrária não aceitar determinada proposta ou quais os passos seguintes para o caso de o acordo ser firmado em desvantagem para um dos lados. Certamente, a comunicação com o público e com a categoria requererá pronunciamento comedido e em tom que seja conveniente ao lado do emissor. Sabe-se, por exemplo, que não é conveniente publicizar que o outro lado per-

deu, porque isso o descredenciará para outras negociações e poderá, inclusive, gerar problemas na execução do acordado. A linguagem neutra é própria da IA, especialmente se for comandada a concluir com uma mensagem de otimismo.

Como se vê, pode-se colocar a utilização da IA nas negociações coletivas em quatro eixos centrais: (a) informação qualificada (dados econômicos, comparativos e jurisprudência); (b) estratégia inteligente (simulações de impactos e priorização de pautas); (c) redação apropriada de cláusulas coletivas; e (d) comunicação clara (tradução acessível dos resultados para a base).

Isso não torna dispensáveis os dirigentes sindicais, porque a IA não substitui a habilidade política do dirigente sindical, mas funciona como uma "*central de inteligência*" que dá mais preparo, agilidade e segurança ao processo negocial. Como ela é uma ferramenta, não um profissional autônomo, deve ser gerenciada e supervisionada por pessoas do sindicato que assessoram os dirigentes nas negociações, como os advogados e negociadores.

5 Um fluxo prático de uso da IA na negociação coletiva

A negociação coletiva é composta de várias fases (etapas) e subfases (subetapas). *Grosso modo*, ela tem uma *fase pré-negocial, outra negocial e, por último, a pós-negocial*. A *primeira* consiste nos preparativos para a negociação, reuniões internas, assembleias para definição da pauta, informações sobre o nível de engajamento da categoria, estudo de propostas a formular, análise do setor econômico, dos resultados econômicos da(s) empresa(s) e do mercado de trabalho. A *fase negocial* é a central e se desenvolve em várias outras etapas menores, envolvendo a formulação de propostas, debates com o lado contrário, participação em reuniões, análise das contrapropostas, adequações nas propostas originais, informações à categoria sobre o andamento da negociação, providências internas (assembleias, convocações para greve) e externas (contato com a imprensa e setores governamentais, quando se tratar de serviço essencial), etc. *Após a conclusão da fase negocial*, é preciso verificar se houve acordo ou não, total ou parcial, porque cada uma destas definições exige providências específicas e a comunicação com os representados será diferente.

Na *fase pré-negocial* (de preparação e diagnóstico), o sindicalista deve se municiar com dados sólidos, ter estratégias claras e contar com o apoio da base (a legitimidade negocial). Isso envolve o *mapeamento de convenções e acordos*, para que a IA possa coletar e comparar instrumentos coletivos de outras categorias ou da mesma em regiões similares no país e identificar as cláusulas inovadoras, as que apresentem melhores índices e que estejam de acordo com as tendências do mercado.

Muito útil nesta etapa é que, nas *simulações econômicas*, a IA pode projetar o *impacto* de reajustes salariais, benefícios, PLR, etc. sobre os custos das empresas e no poder aquisitivo dos trabalhadores. Ainda nesta etapa, a IA é capaz de analisar pesquisas digitais e redes sociais para captar as *demandas mais urgentes e extrair o sentimento da categoria* (ex.: aumento real nos salários, teletrabalho, cursos de capacitação e atualização, plano de saúde e incentivos à educação formal e informal).

Além disso, a IA tem a capacidade de compilar decisões judiciais recentes sobre cláusulas coletivas, de modo a deixar os negociadores inteirados com a jurisprudência e cientes dos limites de validade dessas cláusulas. Por fim, a equipe de negociação pode contar com um *relatório de apoio*, com gráficos e resumos. Portanto, o objetivo do uso da IA nesta etapa é propiciar que a comissão de negociação chegue à mesa com dados sólidos, estratégias definidas e elementos de respaldo da base.

Durante a *etapa de negociação*, os dirigentes precisam de apoio em tempo real, com informações rápidas e sustentadas em argumentos consistentes. Um *notebook* aberto, com IA operante e *assistente de apoio*, na mesa de negociação pode fazer uma grande diferença. Se a empresa afirma que o setor econômico não está aquecido, que houve uma reviravolta na semana anterior, a IA poderá colher esta informação nos indicadores de mercado disponíveis na internet, em questão de segundos. É possível que a IA sugira propostas alternativas ou intermediárias, de forma inteligente, a contrapropostas apresentadas na mesa de negociação. Às vezes, as partes até chegam a consenso sobre um tema, mas sentem dificuldade em redigir um texto comum. Então, a IA pode desempenhar um papel formidável nessas situações.

As reuniões de negociação podem ser sumariadas ao seu término, com quadros e tabelas de seu avanço ou retrocesso. Sim, a IA transcreve e organiza as falas e propostas, gerando *atas automáticas* para consulta posterior. A gravação, para redação automatizada de Ata, precisa do prévio consentimento dos interlocutores. O mercado oferece vários tipos de gravadores com IA, cuja função é exatamente esta. Mas se, mesmo não havendo essa permissão, os sindicalistas alimentarem a IA com informações do que tenha ocorrido, ela será capaz de sistematizá-las e analisar seus avanços, estagnações e retrocessos, preservando o que não possa ser publicado.

Se a empresa oferece uma proposta, a IA pode simular o impacto em valores reais para trabalhadores e custos para empregadores, de forma imediata. Se esses resultados não forem agradáveis, é possível instruir a IA para formular uma contraproposta mais condizente, apresentando argumentos que possam ser utilizados na mesa.

Como dito anteriormente, a *conclusão do acordo* entre as partes não encerra a fase negocial, porque ainda tem o seu arremate, a *redação das cláusulas*. Normalmente, esta tarefa é confiada aos advogados e quase enseja uma nova fase de negociação na utilização de termos e na maneira de expressar o que foi negociado. Por se tratar de um documento para ser lido, compreendido e aplicado por pessoas sem formação jurídica, o linguajar deverá ser acessível, sem o juridiquês forense. A IA possui um linguajar muito próprio, é objetivo, claro e muito compreensível. Ela só usa o linguajar técnico se lhe for orientado. A clareza de uma cláusula poderá evitar problemas futuros e arguições de nulidades. E se as partes tiverem um pouco mais de paciência, a IA poderá auxiliar na redação final do acordado ao término da reunião.

A IA poderá cumprir, ainda, uma função essencial: organizar os resultados da negociação e fazer projeções (ganhos, perdas, inovações), além de gerar relatório para futuras estratégias. Estes dados poderão ser discutidos, depois, nas diretorias, nas comissões de negociação e em assembleias. São memórias que, muitas vezes, não são guardadas ou arquivadas.

Por fim, a *comunicação* do resultado da negociação à categoria. Como falar para a categoria que não houve acordo? Ou como falar que o acordo não foi bom, mas foi o possível? Ou como comemorar o acordo espetacular sem dizer que o lado oposto saiu perdedor? E, afinal, será que os trabalhadores, pessoas simples, muitos com pouca educação formal, entenderão a mensagem? Estas e outras indagações similares constituem o desafio das assessorias de comunicação sindical, as quais podem se valer do auxílio de IAs. E se o sindicato não possuir assessoria de comunicação – um erro estratégico, diga-se, mas que pode ser justificável pela ausência de capacidade econômica da entidade – a IA é imprescindível, não apenas recomendável. Ela pode resumir a convenção ou acordo coletivo em tópicos simples e comparativos ("antes x depois"), transformando em boletins, mensagens de WhatsApp ou redes sociais, com objetividade e compreensibilidade. O assistente inteligente de IA (o *chatbot*) pode estar pronto para responder a perguntas como "quanto aumentou meu vale-alimentação?" e receber resposta automática personalizada.

Após a negociação, uma IA bem instruída e conectada pode monitorar o cumprimento da convenção ou acordo coletivo, coletando e sistematizando (por temas, por empresas) denúncias de inobservância de cláusulas coletivas, gerando alertas para o sindicato.

Em síntese, em negociação coletiva, a IA tem capacidade de:

– *Antes*: atuar como *analista estratégica* (diagnóstico e preparação).

– *Durante*: funcionar como *consultora em tempo real* (apoio rápido e precisão nos cálculos/redações) e *auxiliar na redação* das cláusulas.

– *Depois*: divulgar o resultado (com clareza, em comunicação fácil) e acompanhar o cumprimento (clareza, comunicação e monitoramento do acordado).

6 Parcerias e convênios sobre bancos de dados

Para que se tenham resultados analíticos da Inteligência Artificial, é necessário alimentá-la com dados e informações confiáveis ou apontar para estudos, *sites* e documentos específicos. Muitos órgãos públicos realizam pesquisas e possuem dados, alguns dos quais de livre acesso pela população em geral. Mas outros dados são confidenciais, restritos a certos órgãos, como os investigativos, enquanto outros exigem convênios e parcerias formais para compartilhamento.

Há grandes bolsões de bancos de dados, cuidados por órgãos autorizados legalmente, que seriam de enorme utilidade para os sindicatos. Porém, geralmente não são dados de livre compartilhamento, em razão das limitações impostas pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Há regras para eventuais compartilhamentos, normalmente só possíveis por meio de convênios e autorizações legais.

O Ministério do Trabalho e Emprego possui uma plataforma chamada "*Sistema Mediador*", onde são registrados as convenções e os acordos coletivos. O acesso externo, no entanto, ainda tem muitas limitações, ficando seu manuseio amplo a cargo dos servidores daquele órgão público.

Essa base de dados é riquíssima porque concentra informações sobre cláusulas coletivas de milhares de negociações coletivas, envolvendo diversos setores econômicos. Logo, o Sistema Mediador poderia ser uma base importante de consulta pelos sindicatos de forma profusa, com permissão de acesso por suas Inteligências Artificiais, que poderiam desempenhar amplo trabalho de classificação de dados e de análise de cláusulas coletivas.

Outro órgão que possui dados econômicos e sociais úteis aos sindicatos é o *IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*, com suas pesquisas e seus censos periódicos. A plataforma PNAD Contínua, por exemplo, contém informações relevantes para os sindicatos, inclusive dados sobre taxa de filiação, taxa de empregabilidade, classificação de setores produtivos e sua condição, faixa etária de trabalhadores, tendências de mercado, inflação, etc. Uma Inteligência Artificial com acesso a estas informações poderia fornecer análises relevantes ao sindicalismo.

Vários outros órgãos possuem dados que importam aos sindicatos, enquanto entidades representantes dos trabalhadores. É o caso do *INSS – Instituto Nacional do Seguro Social*, que possui dados sobre o número de afastamentos

do trabalho por doenças somáticas ou males psíquicos, como depressão e *burnout*. Saber em quais setores e localidades estes afastamentos ocorrem com maior frequência pode revelar uma cultura de assédio ou um meio ambiente de trabalho adoecedor, a exigir providências e adoção de políticas saneadoras. Também o *SUS – Sistema Único de Saúde* possui dados e estatísticas relevantes sobre o atendimento médico, que pode revelar a existência de surtos, pandemias, assistências médicas, etc.

Se a análise desses dados é importante, mais ainda é o cruzamento de informações, quando uma IA junta dados do IBGE e do INSS, por exemplo, para analisá-los sob a ótica dos instrumentos constantes do Sistema Mediador do MTE. Isso poderia resultar em identificações de padrões sobre quais pontos as negociações coletivas poderiam avançar e de quais elas estariam tratando e de que forma. São diagnósticos que potencializam a atividade judicial.

Ou seja, há um campo demasiado amplo não explorado pelos sindicatos e carente de uma atuação estratégica, que pode ser descortinado pela IA-Sindical. Na verdade, os sindicatos precisam se apropriar e se inteirar das informações sobre a classe trabalhadora, tê-las à mão e sob constante análise.

As empresas possuem os dados mais íntimos dos trabalhadores. Os sindicatos, porém, só os informados nas fichas de filiação.

7 Outras aplicações da IA nos sindicatos

Além de sua utilidade nas negociações coletivas, a IA pode ser um instrumento poderoso nas mãos dos sindicatos. Ela pode, por exemplo, servir como ferramenta de *análise de projetos de lei*. Se há um PL na Câmara de Deputados, é possível instruir a IA para fazer uma análise de suas repercussões trabalhistas, em que afetará direta e indiretamente a CLT, quais suas repercussões no mercado de trabalho, como impactará a economia de mercado ou como esse projeto se conecta a outros projetos similares, talvez na mesma casa legislativa ou no Senado Federal. Pode-se estender a análise para projetos ou leis que tratem do mesmo assunto em outros países (Portugal, Espanha, França...). A IA lê todas as línguas, então ela é capaz de fazer comparações entre textos de línguas diferentes (ex.: um PL na língua portuguesa e uma lei em francês).

É possível otimizar os serviços de *setores administrativos dos sindicatos*, melhorando a qualidade no seu funcionamento. O serviço de secretariado é uma atividade muito propícia para o emprego de IA, na medida em que otimiza atividades corriqueiras como minutar ofícios, elaborar convites, organizar reuniões, preparar a pauta, gerar atas automáticas, fazer resumo de reuniões, auxiliar a diretoria e os gestores a sintetizar as informações mais relevantes de documentos extensos e técnicos, como leis, normas, relatórios, pareceres, etc.

A elaboração de *relatórios* sempre foi uma dificuldade nas secretarias dos sindicatos. Mas essa atividade fica descomplicada com o uso da nova tecnologia. Se o dirigente sindical solicitar que a secretaria faça um relatório das últimas reuniões, sintetizando o que foi deliberado pela diretoria e apontando o que tenha sido implementado e o que ainda esteja pendente, esta atividade pode ser cumprida em segundos, de forma sistematizada, dividida em tópicos e em redação irrefutável. Ao final do relatório, o dirigente sindical ainda pode solicitar que a IA o auxilie na elaboração de estratégias para implementação dos pontos pendentes. As sugestões, então, passarão pelo crivo do dirigente, que poderá solicitar complementações ou esclarecimentos e, ao fim, decidir o que fazer.

Agora é fácil *redigir um documento para um sindicato estrangeiro*, usando a língua do destinatário, sem precisar de nenhum tradutor. Com a faculdade, ainda, de escolher uma linguagem mais formal ou menos formal. Afinal, o comunicado pode se dirigir a um organismo internacional, como um membro do Comitê de Liberdade Sindical. E a tradução de um documento recebido em inglês, francês, alemão, russo ou chinês também será facilmente realizada. Portanto, a comunicação internacional, entre comunicantes de idiomas diferentes, fica fácil, ampliando os horizontes dos sindicatos.

Na *tesouraria e na gestão financeira*, a IA pode funcionar como ferramenta de controle automatizado de contribuições e mensalidades, identificando inadimplentes e emitindo boletos, além de elaborar relatórios financeiros inteligentes, com projeções de arrecadação, além de sugerir estratégias legais de ampliar a arrecadação e o *marketing* sindical. Se instruída devidamente, a IA poderá detectar as inconsistências em pagamentos e receitas.

O suporte da IA em *assembleias*, desde a organização da pauta até a elaboração da minuta da Ata, é uma ação sem complexidade, que pode ser desenvolvida pela ferramenta tecnológica. Sistematizar uma ata, com redação isenta de erros e organizada segundo critérios apontados pela diretoria, com um resumo ao final, destinado ao público, é uma atividade desejável por muitos sindicatos.

Na *prestação de contas*, é preciso analisar uma pilha de documentos, notas fiscais, recibos, pagamentos avulsos, etc. Depois, é necessário classificar esses comprovantes e organizar as despesas com as totalizações. Um *OCR (Reconhecimento Óptico de Caracteres)* acoplado à IA facilitaria a leitura desses documentos e propiciaria a elaboração de relatórios de prestação de contas de forma segura e, convenhamos, de maneira muito mais ordenada do que se fosse feita por mãos humanas sindicais. A classificação de receitas e despesas e sua ordenação por meses ou semanas, ou das despesas maiores para as menores,

ou conforme os setores da atuação sindical, é tarefa ínsita à IA. Sem dúvida, os conselhos fiscais gostariam de contar com uma IA.

As IAs mais comuns permitem a criação de "*secretárias digitais*". O ChatGPT, por exemplo, permite a criação de "*assistentes*", que podem desempenhar funções de *conselheiros*, ou de *desenvolvedores de projetos*, ou de *equipes de analistas de dados*, por exemplo. É só instruir a IA e municiá-la de comandos e um banco de dados. Um conselheiro sindical cairia bem para ajudar o sindicalista a pensar os problemas da entidade.

Enfim, internamente, há várias utilizações para a IA nos sindicatos, desde a transformação de setores administrativos até o atendimento robotizado aos trabalhadores.

Mas, como dito em tópicos anteriores, a IA é apenas uma ferramenta e, portanto, precisa de supervisão. Ela precisa que lhe digam o que fazer, o que o usuário pretende alcançar com a atividade. Quanto mais informações ela receber, melhores serão os resultados oferecidos. E este é um ponto essencial para o uso da IA, porque frequentemente isso se dá sem técnica, sem conhecimento, originando respostas ensandecidas e alucinações. Façamos a seguinte analogia: um carro oferece muitas vantagens e, na realidade, é imprescindível à vida quotidiana. Mas o motorista precisa passar por um processo de capacitação prévia, senão poderá causar acidentes. Ficar sem carro é que não dá.

8 Considerações finais

Estas foram algumas possibilidades de utilização da Inteligência Artificial pelos sindicatos, não como ferramenta autônoma, mas como instrumento supervisionado por alguém capacitado. As empresas apontam a IA como um investimento estratégico essencial. E o trabalhador atual lida com IA. Os do futuro, sabe-se lá qual tecnologia ou qual etapa da IA utilizarão.

Os sindicatos não podem ficar antiquados, sem compreender nem utilizar a Inteligência Artificial em suas ações, articulações, mobilizações, comunicação com a base e negociações coletivas. O descompasso com a tecnologia significa, inevitavelmente, desequilíbrio entre as forças do capital e do trabalho. À medida que os sindicatos se atrasam no uso das tecnologias, mais ficam em condições de desigualdade com o capital e mais se afastam de suas bases.

Portanto, é preciso que os sindicatos se capacitem e invistam imediatamente em tecnologias, especialmente em Inteligência Artificial. Os investimentos envolvem capacitação de pessoal e aquisição de Inteligências Artificiais que possam ser treinadas especificamente para as demandas sindicais. Também se incluem nestes investimentos formas automatizadas e modernas de comunicação com a base.

Todavia, é preciso insistir em que, apesar das muitas vantagens que a Inteligência Artificial possa oferecer aos sindicatos, é imprescindível ter cuidado para que a entidade não se afaste de sua base e, assim, não perca a identidade para com seus representados. A IA tem uma função de ferramenta, é um instrumento que deve ser bem manuseado por seu usuário. Não tem nem deve ter autonomia, porque a *função política* de representação e de pensar a classe operária é dos sindicatos e dos sindicalistas.

Em um mundo tecnológico, os sindicatos precisam estar atualizados com as melhores tecnologias e saber utilizá-las em seu favor e da classe trabalhadora. A IA poderá ser a ferramenta de que o sindicalismo precisava para se reinventar e para reassumir a legitimidade da representação da classe trabalhadora, que não quer mais ser chamada de classe operária.

Não se esqueça, porém, de que a IA, afinal, é um *produto do capital* e, certamente, traz consigo uma ideologia intrínseca em seu desenvolvimento, que é o pensamento capitalista, a lógica do capital. Logo, sua lógica não é a de trabalhadores explorados ou de massas insatisfeitas com o sistema de exploração. Então, o sindicalismo, mais do que outros usuários de IA, ao utilizá-la, deve redobrar as cautelas na supervisão e evitar inserir ou disponibilizar documentos sensíveis. O *Gemini*, uma IA do Google, por exemplo, é expresso em dizer ao usuário que os documentos e informações poderão ser utilizados por este grande grupo. A autorização do usuário é manifestada pelo simples fato de aceitar usar a IA.

Referências

ABC DO ABC. *Magalu lança programa de* trainee *para inteligência artificial*. Disponível em: https://abcdoabc.com.br/magalu-programa-trainee-inteligencia-artificial. Publicação: 27/08/2025. Acesso: 27 ago. 2025.

ANHANGUERA. *Blog*. 19 profissões que não existem mais ou deixarão de existir. Carreira. Disponível em: https://blog.anhanguera.com/profissoes-que-nao-existem-mais. Publicado: 06/07/2020. Acesso: 20 ago. 2020.

CNN BRASIL. Matéria de André Nicolau. *Estudo feito pela Microsoft destaca as 40 profissões mais ameaçadas pela IA*. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/tecnologia/estudo-feito-pela-microsoft-destaca-as-40-profissoes-mais-ameacadas-pela-ia. Publicação atualizada em 04.08.2025. Acesso: 24 ago. 2025.

COLÉGIO BIAS DE PRIENE. *EUA tornam a Inteligência Artificial obrigatória nas escolas*. Disponível em: https://colegiobias.com/ia-na-escola. Publicação: 30/04/2025. Acesso: 21 ago. 2025.

CONTÁBEIS. *Tecnologia*. Cresce investimento em IA: 78% das empresas planejam aumento até 2025. Disponível em: https://www.contabeis.com.br/noticias/71676/78-das-empresas-devem-ampliar-investimento-em-ia-ate-2025. Publicação: 13/07/2025. Acesso em: 27 ago. 2025.

ENGELS, Friedrich. *Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. Escrito em 1876 e publicado em 1896, em Neue Zelt. Disponível em: https://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/macaco.pdf. Acesso em: 20 ago. 2025.

EXAME. *Crianças terão aulas de IA em escolas da China, que busca avançar em disputa global*. Disponível em: https://exame.com/mundo/criancas-terao-aulas-de-ia-em-escolas-da-china-que-busca-avancar-em-disputa-global. Publicação: 10/03/2025. Acesso em: 21 ago. 2025.

EXAME. Layane Serrano. *Quem tem mais de 40 anos está ocupando o lugar da Gen Z no trabalho.* Para onde vão os mais jovens? Disponível em: https://exame.com/carreira/quem-tem-mais-de-40-anos-esta-ocupando-o-lugar-da-gen-z-no-trabalho-para-onde-vao-os-mais-jovens/?utm_source=copiaecola&utm_medium=compartilhamento. Publicação atualizada em 24/05/2025. Acesso em: 20 ago. 2025.

FASTCOMPANY BRASIL. Matéria de Mórris Litvak. *Como tornar a IA inclusiva para um Brasil mais longevo*. Disponível em: https://fastcompanybrasil.com/coluna/como-tornar-a-ia-inclusiva-para-um-brasil-mais-longevo. Acesso em: 24 ago. 2025.

FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação – REASE*, São Paulo, v. 7, n. 7, jul. 2021.

FORBES. *China vai usar Inteligência Artificial em sua proposta de reforma educacional*. Disponível em: https://forbes.com.br/forbes-tech/2025/04/china-vai-usar-inteligencia-artificial-em-sua-proposta-de-reforma-educacional. Publicação atualizada em 17/04/2025. Acesso em: 21 ago. 2025.

G1. Matéria da France Presse. *IA pode impactar 40% dos empregos em todo o mundo, alerta ONU*. Trabalho e Carreira. Disponível em: https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/04/05/ia-pode-impactar-40percent-dos-empregos-em-todo-o-mundo-alerta-onu.ghtml. Publicação: 05/04/2025. Acesso em: 24 ago. 2025.

GAMA, Ruy. A tecnologia em questão. *Revista USP*, set./nov. 1990, p. 43-48. Disponível em: https://revistas.usp.br/revusp/article/view/55859/59257. Acesso em: 20 ago. 2025.

GARÇA EM FOCO. Matéria de Fábio Bonassa. *IA pode beneficiar profissionais com 40 anos ou mais*. Papo Bon. Disponível em: https://www.garcaemfoco.com.br/noticia/18873/ia-pode-beneficiar-profissionais-com-40-anos-ou-mais. Publicação: 29/04/2024. Acesso em: 24 ago. 2025.

GRUBBA, Ana Claudia Muniz Furtado. *Etarismo no mercado de trabalho brasileiro*: uma análise exploratória. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Universidade Federal de São Paulo, 2024. Disponível em: https://repositorio.unifesp.br/server/api/core/bitstreams/c8fe545b-4c47-4e1b-8e99-d10c92ac751f/content. Acesso em: 20 ago. 2025.

HAYNE, L. A.; WYSE, A. T. Análise da evolução da tecnologia: uma contribuição para o ensino da ciência e tecnologia. *Revista Brasileira de Ensino de Ciência e Tecnologia*, v. 11, n. 3, p. 37-64, 2018. Disponível em: https://periodicos.utfpr.edu.br/rbect/article/viewFile/5947/pdf. Acesso em: 20 ago. 2025.

MAMMANA, C. Z. Uma teoria da tecnologia. *Revista USP*, p. 13-22, set./nov. 1990. Disponível em: https://revistas.usp.br/revusp/article/view/55878/59276. Acesso em: 20 ago. 2025.

MARTON, Fábio. Grandes invenções da Idade Média. Portal Abril Editora. *Revista Super Interessante*, artigo, 2020. Disponível em: https://super.abril.com.br/historia/grandes-invencoes-da-idade-media. Acesso em: 20 ago. 2025.

MEIO&MENSAGEM. *Magalu lança programa de* trainee *em inteligência artificial*. Disponível em: https://www.meioemensagem.com.br/marketing/magalu-lanca-programa-de-trainee-em-inteligencia-artificial. Publicação: 27/08/2025. Acesso em: 27 ago. 2025.

MOTA, P. H. Neolítico – o que foi e quais mudanças provocou na sociedade. *Portal Conhecimento Científico, R7*, artigo, 2020. Disponível em: https://conhecimentocientifico.r7.com/neolitico-2. Acesso em: 20 ago. 2025.

O GLOBO. *Sonar, a escuta das redes*. Matéria de Caio Sartori *et al.* Inteligência artificial barateia, expande e muda guerra política nas redes. Rio de Janeiro e Brasília. Publicação: 04/07/2025. Disponível em: https://oglobo.globo.com/blogs/sonar-a-escuta-das-redes/post/2025/07/inteligencia-artificial-barateia-expande-e-muda-guerra-politica-nas-redes.ghtml. Acesso em: 26 ago. 2025.

O TEMPO. Economia. *Magalu lança* trainee *inédito para profissionais que trabalham com IA*; salário inicial é R$ 9.600. Disponível em: https://www.otempo.com.br/economia/2025/8/27/magalu-lanca-trainee-inedito-para-profissionais-que-trabalham-com-ia-salario-inicial-e-r-9-600. Publicação: 27/08/2025. Acesso em: 27 ago. 2025.

OLHAR DIGITAL. *Em carta aberta, CEOs defendem ensino de IA em escolas dos EUA*. Disponível em: https://olhardigital.com.br/2025/05/06/pro/em-carta-aberta-ceos-defendem-ensino-de-ia-em-escolas-dos-eua. Publicação atualizada em 06/05/2025. Acesso em: 21 ago. 2025.

SEU CRÉDITO DIGITAL. *Magalu lança programa de* trainee *focado em IA*; entenda. Matéria de Fernanda Cal. Disponível em: https://seucreditodigital.com.br/magalu-trainee-inteligencia-artificial-ia. Publicação: 27/08/2025. Acesso em: 27 ago. 2025.

SICHMAN, Jaime Simão. Inteligência Artificial e sociedade: avanços e riscos. *Estudos Avançados*, 35(101): 37-49, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ea/a/c4sqqrthGMS3ngdBhGWtKhh/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 24 ago. 2025.

SILVA, Felipe C.; SOUZA, Helcimara A. O etarismo e a reinserção do idoso no mercado de trabalho: desafios e perspectivas legais. *Revista EduFatec: Educação, Tecnologia e Gestão*, v. 1, n. 6, jan./jul. 2023. Disponível em: https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2023/12/edufatec-n06v1a02.pdf. Acesso em: 20 ago. 2025.

STARTSE. *O que há por trás da decisão dos EUA de levar IA para as escolas*. Disponível em: https://www.startse.com/artigos/o-que-ha-por-tras-da-decisao-dos-eua-de-levar-ia-para-as-escolas. Publicação: 30/04/2025. Acesso em: 21 ago. 2025.

THE SHIFT. Matéria de Soraia Yoshida. *A nova era do trabalho exige IA para trabalhadores de todas as idades*. Disponível em: https://theshift.info/hot/nova-era-do-trabalho-exige-ia-para-pessoas-mais-velhas. Publicação: 03/04/2025. Acesso em: 24 ago. 2025.

TRIBUNAONLINE. *Inteligência artificial dá vantagem a profissionais com mais de 40 anos*: especialistas e executivos em geral dizem que a tecnologia favorece profissionais com mais experiência e poder de articulação. Disponível em: https://tribunaonline.com.br/economia/inteligencia-artificial-da-vantagem-a-profissionais-com-mais-de-40-anos-177848?home=pernambuco. Publicação: 24/04/2024. Acesso em: 24 ago. 2025.

UNICESUMAR. *As 11 profissões antigas que não existem mais!*. Disponível em: https://www.unicesumar.edu.br/blog/as-11-profissoes-antigas-que-nao-existem-mais. Publicação: 30/10/2023. Acesso em: 20 ago. 2025.

VIVA. Matéria de Claudio Marques. *Especialistas apontam o trunfo do profissional 50+ em relação à IA*. Carreira e educação. Disponível em: https://viva.com.br/carreira-e-educacao/o-trunfo-do-profissional-50-em-relacao-a-ia-os-50.html. Publicado 27/05/2025. Acesso em: 24 ago. 2025.

Como citar este texto:
LIMA, Francisco Gérson Marques de. Inteligência Artificial para sindicatos: o futuro e a revitalização da representação sindical na era digital. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 2, p. 172-195, abr./jun. 2026.

A DISPENSA COLETIVA E O TEMA 638 DO STF: LIMITES, INTERPRETAÇÃO E DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL

MASS TERMINATION AND SUPREME COURT CASE NO. 638: LIMITS, INTERPRETATION, AND JURISPRUDENTIAL DIVERGENCE

Isabella Vieceli de Menezes[1]
Helena Kugel Lazzarin[2]

RESUMO: No Brasil, o julgamento do Tema 638 pelo Supremo Tribunal Federal representou importante marco ao reconhecer a imprescindibilidade da intervenção sindical prévia como requisito procedimental para a dispensa coletiva. No entanto, a decisão não definiu critérios objetivos para a caracterização da referida dispensa. Diante desse panorama, busca-se responder: em que medida a tese firmada no Tema 638 é suficiente para conferir segurança jurídica ao regime jurídico das dispensas coletivas no Brasil? Por conseguinte, o objetivo do artigo consiste em analisar os limites e a efetividade do Tema, a partir da evolução doutrinária e jurisprudencial do instituto, de seus fundamentos constitucionais, do direito comparado e, sobretudo, de pesquisa empírica sobre os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Os resultados demonstram que a ausência de critérios objetivos para a caracterização da dispensa em massa levou a jurisprudência a desenvolver, casuisticamente, distintos parâmetros de identificação do instituto.

PALAVRAS-CHAVE: dispensa coletiva; Tema 638 do Supremo Tribunal Federal; negociação coletiva; segurança jurídica.

ABSTRACT: In Brazil, the Supreme Court's ruling on Theme 638 marked an important milestone by recognizing the indispensability of prior union intervention as a procedural requirement for collective layoffs. However, the decision did not establish objective criteria for characterizing such dismissals. Given this context, this study seeks to answer the following question: to what extent is the legal principle established in Case No. 638 sufficient to provide legal certainty to the legal framework governing collective dismissals in Brazil? Consequently, the objective of this paper is to analyze the limits and effectiveness of Theme 638, based on the doctrinal and jurisprudential evolution of the concept, its constitutional foundations, comparative law, and, above

1 *Mestranda e bolsista CNPq em Fundamentos Constitucionais no Direito Público e Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS); pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho e bacharela em Direito pela PUCRS; advogada. Lattes: https://lattes.cnpq.br/5630018976173918. Orcid: https://orcid.org/0009-0008-2550-4287. E-mail: isabellaviecelidemenezes@gmail.com.*

2 *Doutora em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), com pós-doutorado em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS); professora e coordenadora do Núcleo de Direito Público e Social da Escola de Direito da PUCRS; advogada; acadêmica titular da Cadeira nº 15 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4635737530737592. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-4579-0723. E-mail: helenalazzarin@gmail.com.*

all, empirical research on the judgments of the Regional Labor Court of the 4th Region. The results demonstrate that the absence of objective criteria for characterizing mass layoffs has led the courts to develop, on a case-by-case basis, distinct parameters for identifying this legal concept.

KEYWORDS: mass layoffs; Supreme Court Case No. 638; collective bargaining; legal certainty.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A dispensa coletiva como fenômeno jurídico; 3 O julgamento do Tema 638 pelo STF; 4 A insuficiência dos critérios jurídicos para a caracterização da dispensa coletiva e seus reflexos na segurança jurídica; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

As profundas transformações verificadas nas últimas décadas têm intensificado a adoção de reestruturações empresariais, frequentemente materializadas por meio de dispensas coletivas de trabalhadores. Diferentemente da despedida individual, esse fenômeno transcende a esfera contratual de cada empregado, produzindo impactos sociais, econômicos e comunitários que atingem não apenas os trabalhadores diretamente afetados, mas também as comunidades nas quais estão inseridos. Em razão dessa dimensão coletiva, a disciplina jurídica das dispensas em massa tornou-se um dos temas mais sensíveis do Direito do Trabalho contemporâneo, especialmente diante da necessidade de compatibilizar o exercício do poder diretivo do empregador com a proteção constitucional ao trabalho, a valorização da negociação coletiva e a preservação da segurança jurídica.

Apesar da relevância prática do tema, o ordenamento jurídico brasileiro permaneceu, durante décadas, sem disciplina específica acerca do instituto. A Consolidação das Leis do Trabalho não estabeleceu critérios para sua caracterização nem regulamentou o procedimento aplicável à sua realização, circunstância que levou a doutrina e a jurisprudência à tarefa de definir os contornos do instituto. Nesse cenário, o julgamento do Recurso Extraordinário nº 999.435, submetido ao Tema 638 de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal (STF), representou relevante marco ao afirmar que a intervenção sindical prévia constitui requisito procedimental imprescindível para a validade da dispensa em massa. Todavia, embora tenha solucionado parte da controvérsia, a tese firmada pela Corte não enfrentou a principal lacuna existente no sistema jurídico brasileiro: a inexistência de parâmetros objetivos para identificar quando determinados desligamentos efetivamente configuram uma dispensa coletiva.

Diante desse cenário, o presente artigo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: em que medida a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 638 é suficiente para conferir segurança jurídica na disciplina das dispensas coletivas, diante da inexistência de critérios objetivos para sua caracterização?

É precisamente nesse ponto que se situa a contribuição desta pesquisa. O estudo busca demonstrar como a ausência de critérios objetivos para a caracterização da dispensa coletiva vem sendo suprida pela própria jurisprudência trabalhista. Desse modo, mediante investigação empírica dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, identificam-se e sistematizam-se os principais modelos argumentativos empregados para definir a incidência do instituto.

O objetivo geral do trabalho consiste então em analisar os limites e a efetividade da tese fixada no Tema 638 sob a perspectiva da segurança jurídica. Por consequência, como objetivos específicos, pretende-se examinar a evolução normativa e jurisprudencial do instituto no direito brasileiro; analisar os fundamentos constitucionais que sustentam a imprescindibilidade da intervenção sindical prévia; identificar, mediante pesquisa empírica da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, os critérios atualmente empregados para caracterizar a dispensa coletiva; e confrontar a experiência brasileira com soluções adotadas pela União Europeia, no âmbito da Diretiva 98/59/CE.

Para atingir tais objetivos, emprega-se o método dedutivo, mediante pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, complementada por análise de direito comparado. O estudo fundamenta-se na doutrina nacional especializada, na legislação brasileira e estrangeira, nos precedentes do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, bem como da jurisprudência recente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, complementada pelo exame de parte da Diretiva 98/59/CE da União Europeia.

O artigo estrutura-se em três partes principais. A primeira examina a evolução histórica e normativa da disciplina das dispensas coletivas no ordenamento jurídico brasileiro, culminando no julgamento do Tema 638 pelo Supremo Tribunal Federal. A segunda analisa criticamente os fundamentos constitucionais da tese fixada pela Corte e demonstra a permanência da lacuna relativa à caracterização da dispensa coletiva. A terceira apresenta os resultados da pesquisa empírica realizada sobre a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, sistematizando os diferentes modelos argumentativos empregados para suprir essa lacuna e confrontando-os com a experiência do direito comparado, a fim de avaliar seus impactos sobre a segurança jurídica e a uniformidade da aplicação do regime jurídico das dispensas coletivas.

2 A dispensa coletiva como fenômeno jurídico

Durante longo período, a dispensa coletiva permaneceu desprovida de disciplina jurídica específica no ordenamento brasileiro, apesar de produzir consequências que transcendem a esfera individual dos contratos de trabalho. Como observa Mauricio Godinho Delgado, o direito infraconstitucional brasileiro, por muitos anos, limitou-se a reconhecer a faculdade do empregador de

promover a ruptura unilateral dos vínculos de emprego, sem instituir um regime jurídico próprio para as despedidas em massa, não obstante os expressivos impactos sociais decorrentes dessa modalidade de extinção contratual (Delgado, 2019, p. 1383). Esse cenário refletia uma concepção predominantemente civilista da ruptura contratual, centrada na autonomia do empregador para agir unilateralmente. Com a evolução do Estado de Direito e do próprio Direito do Trabalho, contudo, consolidou-se progressivamente o reconhecimento de que a extinção do contrato de trabalho repercute sobre interesses sociais que ultrapassam a esfera individual das partes. Nessa perspectiva, o poder potestativo do empregador de extinguir os contratos de trabalho permaneceu preservado, porém passou a ser compreendido à luz da função social da propriedade e do princípio da boa-fé objetiva, de modo a mitigar os efeitos sociais adversos decorrentes da dispensa (Chapper; Martins, 2016).

Foi nesse contexto de progressiva reconstrução da compreensão jurídica da dispensa coletiva que a doutrina passou a desenvolver os elementos aptos à sua caracterização. Dentre as contribuições mais influentes, destaca-se a de Orlando Gomes, para quem a dispensa coletiva consiste na "rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados", sendo que "a causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa" (Gomes, 1974, p. 575). Assim, o autor demonstra que o elemento caracterizador da dispensa coletiva não reside apenas no número de trabalhadores dispensados, mas, sobretudo, na existência de uma causa única, de natureza empresarial, que atinge simultaneamente um conjunto de empregados e resulta na efetiva redução do quadro funcional da empresa. Essa construção doutrinária foi posteriormente acolhida por outros doutrinadores, como Luciano Martinez, que faz expressa referência à concepção formulada por Orlando Gomes ao tratar da despedida coletiva ou dispensa massiva (Martinez, 2023, p. 807-808).

Na doutrina de Mauricio Godinho Delgado, a distinção entre as modalidades de despedida decorre da extensão e dos efeitos produzidos pela ruptura contratual. A dispensa individual caracteriza-se pela extinção do contrato de trabalho de um único empregado ou, ainda, por desligamentos isolados que, embora possam atingir diferentes trabalhadores, não configuram um ato demissional de natureza grupal. Assim, a mera ocorrência de múltiplas dispensas em uma empresa não é suficiente para caracterizar a dispensa coletiva, podendo tratar-se apenas de dispensas individuais sucessivas ou de uma dispensa plúrima. Esta última corresponde ao desligamento de um número determinado de empregados que, apesar de superior à dispensa individual, não alcança o sentido e o impacto de uma dispensa coletiva. Por sua vez, a despedida coletiva distingue-se por atingir um contingente significativo de trabalhadores vinculados ao mesmo

estabelecimento ou empresa, constituindo uma prática massiva de extinção contratual (*lay-off*), motivada por uma causa comum (Delgado, 2019, p. 1382).

Desse modo, a diferenciação entre essas modalidades, novamente, não se limita ao número de trabalhadores dispensados, pois, conforme destaca o autor, a dispensa massiva produz consequências que extrapolam a esfera jurídica individual dos contratos de trabalho, irradiando efeitos no campo da comunidade mais ampla em que se situa a empresa ou o estabelecimento, provocando, em decorrência disso, forte impacto social na comunidade em que a empresa está inserida. Enquanto a dispensa individual e, em certa medida, também a dispensa plúrima tendem a produzir repercussões restritas às partes diretamente envolvidas. Porém, não obstante a relevância desse fenômeno, Mauricio Godinho Delgado observa que as dispensas coletivas historicamente não foram objeto de disciplina específica no direito infraconstitucional brasileiro (Delgado, 2019, p. 1383).

Em 2009, passados 21 anos da promulgação da Carta Magna e 66 anos da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) enfrentou a matéria de forma mais sistemática, ao julgar o RODC nº 309/2009-000-15-00.4. Até então, o tratamento jurídico da dispensa coletiva restringia-se às construções doutrinárias e a decisões esparsas dos tribunais, que distinguiam essa modalidade da dispensa individual, mas sem que se firmasse uma orientação jurisprudencial uniforme ou um *leading case* no âmbito do TST.

O precedente teve origem na crise econômica de 2008/2009, quando a Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. (Embraer) e a Eleb Equipamentos Ltda. promoveram a demissão de aproximadamente 4.400 trabalhadores sem prévia negociação com o sindicato da categoria. Em razão disso, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, juntamente com outras entidades sindicais, ajuizou o dissídio coletivo, requerendo a suspensão cautelar das rescisões e a declaração de nulidade da dispensa coletiva.

Ao apreciar a controvérsia, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, tribunal responsável, admitiu o dissídio coletivo e declarou abusivas as dispensas, concedendo compensação financeira correspondente ao dobro do valor do aviso prévio, além de determinar a manutenção dos contratos de trabalho e dos planos de assistência médica pelo período de doze meses, bem como declarar o direito de preferência dos trabalhadores dispensados em caso de reativação dos postos de trabalho (Brasil, TRT15, 2009).

Interpostos Recursos Ordinários, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho consolidou a distinção entre as modalidades de dispensa e firmou importante precedente no sentido de que as dispensas em massa reclamam tratamento jurídico próprio. No caso concreto, contudo, o acór-

dão afastou a declaração de abusividade das demissões coletivas, reconhecendo que, até então, a jurisprudência era pacífica em não restringi-las. Não obstante, estabeleceu, para as situações futuras, a necessidade de prévia negociação coletiva como requisito para a validade das dispensas em massa (Brasil, TST, 2009).

Para fundamentar esse entendimento, o voto do Relator partiu da distinção entre os danos meramente atomísticos, de natureza individual, e aqueles dotados de dimensão coletiva e comunitária. A partir dessa premissa, examinou a ordem constitucional e infraconstitucional brasileira, à luz da Constituição da República de 1988 e de diversos diplomas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente as Convenções nº 98[3] (OIT, 1949, artigo 4º) e nº 154[4] (OIT, 1981, artigo 5º), ambas ratificadas pelo Brasil e voltadas ao fortalecimento da liberdade sindical e ao incentivo à negociação coletiva. À vista desse conjunto normativo, concluiu que não se autorizaria o "manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s)" (Brasil, TST, 2009, *apud* Delgado, 2019, p. 1335).

Nos anos subsequentes ao julgamento, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho reiterou a orientação firmada nesse precedente (Delgado, 2019, p. 1335). Em consequência, consolidou-se o entendimento de que a dispensa coletiva constitui direito potestativo do empregador, porém condicionado à prévia negociação coletiva em razão de sua natureza jurídica. Isso posto, as dispensas em massa promovidas sem a intervenção prévia do sindicato passaram a poder ser consideradas inválidas, ensejando, conforme as circunstâncias do caso concreto, o direito à reintegração dos trabalhadores ou o pagamento de indenizações.

No entanto, a promulgação da Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista, representou uma ruptura legislativa significativa no tratamento jurídico das dispensas coletivas ao inserir o art. 477-A na CLT.

---

3 "Artigo 4. Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego".

4 "Artigo 5. 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva. 2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que: a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção; b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção; c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores; d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas; e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva".

Eis o texto do dispositivo:

> Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 1943, art. 477-A)

A redação do artigo, ciente do entendimento consolidado pelo TST, extirpou qualquer necessidade de manifestação sindical antes da dispensa em massa. A aplicação irrestrita do dispositivo passou a autorizar o empregador a dispensar considerável número de trabalhadores sem qualquer procedimento prévio e sem uma razão socialmente justificável.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado: "Lamentavelmente, no instante em que a lei decidiu se manifestar explicitamente sobre as dispensas massivas, de caráter coletivo, foi no sentido de as equiparar às meras dispensas individuais – como recentemente fez a Lei da Reforma Trabalhista" (Delgado, 2019, p. 1383). Na visão do doutrinador, o art. 477-A entra em choque frontal com a Constituição da República por múltiplas razões. Inicialmente, porque regula, mediante simples lei ordinária, tema a respeito do qual o art. 7º, inciso I, da Constituição exige, expressamente, lei complementar[5] (Brasil, 1988, art. 7º, I). Além disso, ao equiparar as dispensas coletivas às dispensas meramente individuais, a norma desrespeita princípios constitucionais do trabalho, tais como a justiça social, a subordinação da propriedade à sua função social, a segurança, a proporcionalidade, a valorização do trabalho e do emprego, a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica e a dignidade da pessoa humana (Delgado, 2019, p. 1334). A inconstitucionalidade emerge também da violação aos dispositivos que tratam do Direito Coletivo do Trabalho, em especial os incisos III e VI do art. 8º da Constituição[6] (Brasil, 1988, art. 8º, III e VI).

Para Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior, o art. 477-A, ao equiparar as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, e ao dispensar a necessidade de autorização prévia de entidade sindical, "apenas excluiu a participação do sindicato desse momento crucial da vida dos trabalhadores, não criando nenhuma liberdade adicional para a efetivação das dispensas" (Severo; Souto Maior, 2017, p. 164). A crítica doutrinária aponta que a norma ignorou a

5 "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos".

6 "Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV – a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei".

natureza jurídica coletiva do fenômeno, tratando como ato individual repetido o que constitui, essencialmente, uma ruptura de dimensão comunitária.

Sob outra perspectiva, Homero Batista Mateus da Silva sustenta a coerência sistêmica do referido dispositivo legal, tendo em vista a relação estabelecida entre os arts. 477-A e 477-B, inseridos pela Reforma à CLT, alegando que enquanto o primeiro libera a dispensa em massa sem prévia negociação, o segundo atrela a eficácia liberatória geral do Programa de Demissão Voluntária (PDV) à necessidade de prévia negociação coletiva[7] (Brasil, 1943, art. 477-B). Desse modo, "o empregador que optar pela via diplomática terá como prêmio a quitação de todas as parcelas trabalhistas", ao passo que o empregador que optar pela via mais hostil "suportará, depois, os questionamentos jurídicos nesse tema espinhoso da dispensa coletiva" (Silva, 2019, p. 214).

Isso posto, instaurou-se, no período compreendido entre a vigência da Reforma Trabalhista, em novembro de 2017, até o julgamento do Tema 638 pelo STF, em junho de 2022, um cenário de instabilidade jurídica, no qual parte dos operadores do Direito sustentava a plena aplicabilidade do art. 477-A, enquanto outra parcela da doutrina e da jurisprudência mantinha a exigência de negociação coletiva prévia com fundamento nos elementos definidores da dispensa coletiva. Essa tensão entre a construção jurisprudencial consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho e a alteração promovida pela Reforma Trabalhista constituiu o pano de fundo sobre o qual se desenvolveu o julgamento do Recurso Extraordinário nº 999.435.

3 O julgamento do Tema 638 pelo STF

O Recurso Extraordinário nº 999.435, com repercussão geral reconhecida sob o Tema 638, interposto pela Embraer e pela Eleb Equipamentos Ltda. com fundamento no art. 102, inciso III, alínea "a", da Constituição Federal, contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, teve como sustentação que, ao estabelecer como condição à dispensa em massa de empregados a negociação coletiva prévia, o Tribunal de origem havia atribuído ao poder normativo da Justiça do Trabalho disciplina que o texto constitucional reserva à lei complementar. Ainda, as recorrentes alegavam ameaça à sobrevivência das empresas em crise ante interferência indevida no poder de gestão e contrariedade ao princípio da livre-iniciativa.

O julgamento de mérito realizado pelo Supremo Tribunal evidenciou a existência de três correntes interpretativas distintas, que refletem diferentes

7 "Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes".

compreensões acerca dos limites do poder potestativo do empregador e do papel atribuído à negociação coletiva no âmbito da ordem constitucional.

A primeira corrente, liderada pelo Ministro Relator Marco Aurélio e acompanhada pelos Ministros Gilmar Mendes e Nunes Marques, sustentou que a dispensa em massa não exige negociação coletiva prévia. Partindo do princípio da legalidade, consagrado no art. 5º, inciso II, da Constituição Federal[8] (Brasil, 1988), o Relator argumentou que somente a lei pode impor restrições ao empregador. Nessa perspectiva, o art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias[9] (Brasil, 1988), veio a ocupar o espaço relativo à ausência de lei complementar prevista no art. 7º, inciso I, da Constituição, não havendo, portanto, previsão constitucional de negociação coletiva como requisito ou critério para despedida sem justa causa. O Ministro Nunes Marques acrescentou que delegar à sentença coletiva a disciplina de matérias constitucionalmente reservadas à lei complementar implicaria ainda grave ofensa ao princípio da separação dos Poderes (Brasil, 1988, art. 2º).

A segunda corrente, encabeçada pelo Ministro Edson Fachin e acompanhada pelos Ministros Ricardo Lewandowski e Rosa Weber, adotou a posição mais protetiva, sustentando a obrigatoriedade da negociação coletiva prévia à demissão em massa como decorrência direta da Constituição. O Ministro Fachin apontou que a Justiça Social constitui vetor estruturante do Estado Democrático de Direito, encontrando positivação no art. 1º, inciso IV, da CF e irradiando-se por todo o ordenamento constitucional (Brasil, 1988, art. 1º, inciso IV). Nessa perspectiva, a valorização do trabalho humano apresenta-se como diretriz fundamental voltada à garantia de uma existência digna para todos. A Ministra Rosa Weber concluiu que a dispensa coletiva promovida sem prévia tentativa de solução negociada mostra-se abusiva e atentatória à dignidade da pessoa humana, configurando transgressão aos princípios da boa-fé objetiva e da confiança.

A terceira corrente, de caráter intermediário e vencedora no julgamento, foi apresentada pelo Ministro Roberto Barroso e acompanhada pelo Ministro Dias Toffoli, pela Ministra Cármen Lúcia e, mediante reajuste de voto, pelo Ministro Alexandre de Moraes. Essa corrente reconheceu a existência de omissão inconstitucional na proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária, assinalando que o art. 7º, inciso I, da Constituição permanece sem regulamentação há mais de três décadas. O Ministro Barroso qualificou

8 "Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei".

9 "Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput*, e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966".

a demissão coletiva como fato socialmente relevante, que impacta não apenas os milhares de trabalhadores afetados, mas também a comunidade onde vivem. A seu ver, o TST introduziu um requisito procedimental, e não material, ao determinar que o empregador, antes de demitir em massa, deve sentar-se à mesa de negociação, expor suas razões e ouvir os trabalhadores representados pelo sindicato. Enfatizou que o Tribunal Trabalhista não exigiu que se chegasse a um acordo nem previu autorização prévia essencial do sindicato para promover a demissão, por conseguinte, se não houver acordo, a demissão em massa ainda se consumará.

O Supremo Tribunal Federal, então, por maioria de votos, negou provimento ao Recurso Extraordinário nº 999.435 e fixou a tese no âmbito do Tema 638: "A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo" (Brasil, STF, 2022). A decisão foi proferida em sessão plenária de 8 de junho de 2022, com modulação de efeitos, de modo que sua aplicação passou a incidir apenas sobre as dispensas ocorridas após a data do julgamento.

Embora o julgamento tenha reconhecido a imprescindibilidade da intervenção sindical prévia como requisito procedimental para a dispensa em massa, o Supremo Tribunal Federal não declarou a inconstitucionalidade do art. 477-A, o qual permanece formalmente vigente no ordenamento jurídico. Durante os debates travados pelos ministros, foram amplamente discutidos temas como a liberdade de iniciativa, a autonomia empresarial e os impactos da Reforma Trabalhista sobre o regime jurídico das dispensas coletivas. Todavia, ao estabelecer que a intervenção sindical constitui exigência procedimental indispensável para a dispensa em massa, a Corte conferiu interpretação ao dispositivo legal compatível com a ordem constitucional, afastando a equiparação entre a dispensa coletiva, a dispensa plúrima e a dispensa individual prevista no art. 477-A da CLT. Em outras palavras, embora o dispositivo permaneça em vigor, sua aplicação deve observar a distinção traçada pelo STF, segundo a qual a dispensa coletiva possui disciplina procedimental própria e, consequentemente, incompatível com a equiparação às modalidades de despedida individual e plúrima.

Após a breve exposição das correntes interpretativas adotadas no acórdão, impõe-se o enfrentamento da questão preliminar e indispensável à compreensão da tese firmada: se a negociação coletiva constitui procedimento obrigatório antes da realização da dispensa coletiva, é necessário, antes de tudo, definir o que efetivamente se compreende por dispensa coletiva. Passa-se, então, à análise dos trechos mais relevantes da decisão, nos quais alguns ministros do Supremo mencionam a necessidade de caracterização do instituto da dispensa

coletiva ou, ainda, buscam, por diferentes abordagens e fundamentos, delinear os elementos aptos a identificar e distinguir a dispensa coletiva das demais.

Iniciando a análise pelo voto mais extenso proferido no acórdão, qual seja, o voto vogal da Ministra Rosa Weber. Observa-se que a ministra inaugura sua fundamentação fazendo referência, assim como realizado neste trabalho, ao ensaio doutrinário seminal do eminente jurista Orlando Gomes. Destaca que o autor, ao examinar os problemas decorrentes do denominado "desemprego tecnológico", caracterizado pela extinção em massa de postos de trabalho em razão da evolução tecnológica na indústria e no comércio, analisa os aspectos jurídicos essenciais relacionados ao fenômeno da dispensa coletiva. A ministra, em sequência, retoma a fundamentação já exposta neste estudo e ressalta que, segundo Orlando Gomes, "dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados" (Gomes, 1974, p. 575-579 *apud* Brasil, STF, 2022, p. 144).

A ministra assinala, em seu voto, que a distinção entre as modalidades de dispensa não possui natureza quantitativa, porquanto não se relaciona ao número total de trabalhadores atingidos. Na realidade, dois aspectos fundamentais permitem diferenciar uma modalidade de dispensa da outra. O primeiro consiste na motivação por trás da demissão, e o segundo refere-se aos efeitos produzidos sobre o quadro de pessoal da empresa.

Portanto, ao estabelecer a distinção entre a dispensa coletiva e a dispensa plúrima, a ministra assinala que, na primeira hipótese, a causa motivadora da extinção dos contratos de trabalho é comum a todos os empregados atingidos e não possui natureza sancionatória. Trata-se, na realidade, de uma necessidade empresarial decorrente de razões de ordem técnica ou financeira, seja porque a empresa deixou de ter interesse na continuidade da exploração da atividade econômica, seja porque perdeu a capacidade financeira de manter os trabalhadores em seus quadros. Em ambas as hipóteses, os postos de trabalho são extintos de forma definitiva ou duradoura.

A dispensa plúrima, por outro lado, conforme leciona Orlando Gomes, não tem por finalidade a redução permanente do quadro de pessoal. Cuida-se da dispensa simultânea de uma pluralidade de empregados por motivos relacionados individualmente a cada um deles. Como exemplo, o autor menciona a dispensa de um grupo de trabalhadores em razão de um episódio de insubordinação generalizada em determinado setor da empresa. Nessa hipótese, uma vez dispensados os empregados envolvidos, novos trabalhadores são imediatamente contratados para ocupar os postos de trabalho que permaneceram vagos (Brasil, STF, 2022, p. 144-145).

Em consonância com as considerações desenvolvidas pela ministra, passa-se à análise do voto-vista proferido pelo Ministro Dias Toffoli, no qual assinala que a dispensa coletiva é caracterizada, conforme a jurisprudência pátria, como "a demissão de grande quantidade de trabalhadores, de uma única vez ou em pequeno espaço de tempo, tendo como causa fenômenos de caráter econômico, tecnológico e estrutural da empresa" (Brasil, STF, 2022, p. 95-96).

Para caracterizar o instituto, o ministro se utiliza da passagem de Cláudio Janotti da Rocha (Rocha, 2018 *apud* Brasil, STF, 2022, p. 95, 96):

> A dispensa coletiva, por seu turno, fica caracterizada quando o empregador não atinge um empregado ou um grupo determinado de trabalhadores, mas sim vários empregados indeterminados, por meio de ato único ou sucessivo, caso em que, a depender do número de trabalhadores afetados, a própria sociedade sofre impactos sociais, econômicos e jurídicos. Na dispensa coletiva, o empregador atinge trabalhadores não em virtude de suas características pessoais ou por um determinado ato por eles praticado, mas por uma necessidade empresarial de ordem econômica.

Ainda, o ministro destaca que, em razão da abrangência da matéria, entendeu por bem recorrer a paradigmas do direito comparado. Nesse âmbito, destaca que, no direito francês, a dispensa coletiva configura-se quando ocorre o desligamento de, no mínimo, dez empregados no período de 30 dias, nos termos do art. L1233-46 do Código do Trabalho. Em Portugal, por sua vez, caracteriza-se quando o empregador promove, de forma simultânea ou sucessiva, no período de três meses, o desligamento de pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou pequena empresa, ou de média ou grande empresa, consoante dispõe o art. 359 do Código do Trabalho. Já nos Estados Unidos, considera-se configurada a dispensa coletiva quando são dispensados, no período de 30 dias, ao menos cinquenta empregados de empresas que possuam, no mínimo, cem trabalhadores, conforme previsto no *Worker Adjustment and Retraining Notification Act*.

Em sequência, o ministro conclui:

> Ao contrário da redação conferida pelo legislador brasileiro, há normas internacionais que são precisas em determinar a quantidade, o lapso temporal, bem como a obrigatoriedade de negociação coletiva prévia como condições de validade da dispensa em massa, a qual se submete ao controle do Poder Judiciário (Brasil, STF, 2022, p. 95-96).

Desse modo, verifica-se que o direito comparado evidencia a adoção de critérios objetivos, de natureza quantitativa e temporal, para a caracterização

da dispensa coletiva, os quais constituem elemento comum aos ordenamentos jurídicos analisados. Essa constatação evidencia a inexistência de parâmetros normativos equivalentes no ordenamento jurídico brasileiro, circunstância que contribui para a persistência da insegurança jurídica quanto à identificação e à caracterização dessa modalidade de despedida.

Por fim, em reforço às premissas até então delineadas, passa-se à análise do voto do Ministro Alexandre de Moraes, o último a fazer referência, ainda que de forma sucinta, à insegurança jurídica. Em consonância com as considerações apresentadas pelo Ministro Dias Toffoli, seu voto também evidencia a problemática da ausência de critérios normativos objetivos para a delimitação da dispensa coletiva:

> Impor ao empregador a realização de acordo coletivo prévio em casos de dispensa em massa sem que haja um plexo normativo legal regulando o procedimento e estabelecendo suas balizas e limites, além de afrontar a legalidade e causar insegurança jurídica, pode colocar em risco a própria sobrevivência da empresa ao submetê-la a um processo de negociação de contornos indefinidos (Brasil, STF, 2022, p. 54).

Diante do exposto, observa-se que o Tema 638 do Supremo Tribunal Federal não enfrentou, de forma direta, a definição do instituto da dispensa coletiva. Embora alguns ministros tenham feito breves considerações acerca de sua caracterização, tais referências tiveram caráter meramente argumentativo, servindo como fundamento para a construção de seus respectivos votos e para a defesa das conclusões por eles adotadas, sem que houvesse a fixação de um conceito jurídico uniforme ou de critérios objetivos para a identificação do fenômeno.

4 A insuficiência dos critérios jurídicos para a caracterização da dispensa coletiva e seus reflexos na segurança jurídica

O julgamento do Tema 638 representou relevante avanço no reconhecimento da dimensão coletiva das dispensas em massa. Porém, a solução intermediária adotada pela Corte Constitucional suscita questionamentos acerca de sua efetividade prática no contexto contemporâneo, tendo em vista que o posicionamento consolidado não estabeleceu mecanismos concretos capazes de impedir ou restringir a efetivação das demissões em massa.

A fragilidade prática da tese fixada torna-se ainda mais evidente quando se observa que o próprio Tribunal deixou de enfrentar uma das principais lacunas normativas existentes no ordenamento jurídico brasileiro: a ausência de definição jurídica objetiva do que efetivamente caracteriza uma dispensa coletiva. O Tema 638 não estabeleceu critérios aptos a identificar quando a demissão de

trabalhadores ultrapassa a esfera individual e passa a configurar um fenômeno coletivo. Como consequência, as empresas promovem desligamentos sem que exista consenso acerca de quando tais rescisões passam a configurar dispensa coletiva, circunstância que intensifica a litigiosidade e torna sua identificação fortemente dependente da construção jurisprudencial.

Desse modo, incumbiu aos Tribunais Regionais a tarefa de definir, caso a caso, parâmetros para suprir essa lacuna e configurar ou não a dispensa coletiva. À luz desse cenário, passa-se à análise da jurisprudência produzida pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, a fim de demonstrar empiricamente a variabilidade decisória.

A análise da jurisprudência permitiu identificar quatro modelos argumentativos predominantes utilizados pelo TRT da 4ª Região para suprir a ausência de critérios objetivos de caracterização da dispensa coletiva. O primeiro, de natureza quantitativa, fundamenta-se no número absoluto de trabalhadores dispensados; o segundo, de caráter percentual, considera a proporção entre os empregados desligados e o quadro funcional da empresa; o terceiro privilegia o impacto social da medida, atribuindo relevância às repercussões concretas da dispensa sobre os trabalhadores e a comunidade atingida; e, por fim, o modelo causal-funcional desloca o foco da análise para a unidade da decisão empresarial, reconhecendo a configuração da dispensa coletiva a partir da existência de um motivo comum e de um único ato de gestão que fundamenta os desligamentos, independentemente da adoção de parâmetros numéricos previamente definidos.

Dentre os modelos argumentativos identificados, observa-se, inicialmente, a predominância de um modelo argumentativo de natureza quantitativa em parte da jurisprudência, no qual o número absoluto de trabalhadores dispensados assume papel determinante para a caracterização da dispensa coletiva. Embora o TRT da 4ª Região, no processo nº 0020362-71.2025.5.04.0014, afirme expressamente que a incidência do Tema 638 independe da fixação de um número mínimo de trabalhadores, reconhece a natureza coletiva da dispensa a partir do desligamento simultâneo de aproximadamente vinte empregados, motivado pelo fechamento de unidade empresarial.

Nessa perspectiva, o número absoluto de trabalhadores dispensados, associado à unicidade da causa da rescisão, constitui o principal elemento utilizado para identificar a incidência do regime jurídico da dispensa coletiva:

> DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA COLETIVA. INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. TEMA 638 DO STF. RECURSO DESPROVIDO. I – CASO EM EXAME. 1. Recurso ordinário da reclamada contra sentença que declarou a nulidade da dispensa coletiva de 18 empregados, por ausência de

> negociação prévia com o sindicato, conforme Tema 638 do STF, mesmo diante de força maior. II – QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 2. *A questão em discussão consiste em analisar se a dispensa de aproximadamente 20 empregados*, decorrente do fechamento de um centro obstétrico após enchentes, configura dispensa coletiva, exigindo negociação prévia com o sindicato, conforme o Tema 638 do STF. III – RAZÕES DE DECIDIR. 3. A tese firmada no Tema 638 do STF, que exige intervenção sindical prévia à dispensa em massa, fundamenta-se na justiça social, dignidade humana e proteção das negociações coletivas, não se limitando a casos de grande impacto econômico. 4. *A dispensa de cerca de 20 empregados, ocorrida de forma simultânea e por motivo comum (fechamento de unidade), configura dispensa coletiva, independentemente de um número mínimo de trabalhadores ou de impacto social relevante*. 5. A necessidade de negociação coletiva prévia à dispensa em massa é uma exigência procedimental, visando a oportunizar o diálogo sobre alternativas e mitigar os impactos sobre os trabalhadores, não se confundindo com autorização sindical. 6. A ausência de negociação coletiva prévia torna as dispensas coletivas inválidas, com consequente direito à reintegração ou indenização compensatória, conforme entendimento do STF e jurisprudência do TST. IV – DISPOSITIVO E TESE. 7. Recurso ordinário desprovido. Tese de julgamento: A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, conforme tese firmada pelo STF no Tema 638, não se confundindo com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema de Repercussão Geral nº 638; TST, AIRR-2080-25.2012.5.15.0049, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 25/03/2025; TST, RO-6155-89.2014.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 26/02/2016 (Brasil, TRT da 4ª Região, 2026a). (Grifos nossos)

Diversamente do modelo argumentativo supramencionado, parte da jurisprudência passou a relativizar o número absoluto de trabalhadores dispensados, atribuindo maior relevância à representatividade dos desligamentos em relação ao quadro funcional da empresa. Nessa perspectiva, identifica-se a predominância de um modelo argumentativo de natureza percentual, segundo o qual a configuração da dispensa coletiva decorre da proporção que esses desligamentos representam no universo total de trabalhadores.

Ilustram essa compreensão os acórdãos proferidos pelo TRT da 4ª Região nos processos nº 0020739-32.2023.5.04.0234 e nº 0021697-36.2026.5.04.0000, nos quais a proporção entre o número de empregados dispensados e o quadro funcional da empresa foi considerada insuficiente para caracterizar a dispensa coletiva, por não evidenciar repercussão significativa sobre a estrutura funcional da empregadora. Em ambos os julgados, o fundamento central não residiu no número absoluto de trabalhadores desligados, mas na reduzida representatividade proporcional da medida em relação ao universo de empregados da empresa:

> DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA COLETIVA. CARACTERIZAÇÃO. RECURSO DESPROVIDO. I – CASO EM EXAME. 1. Recurso ordinário interposto pelo sindicato médico contra sentença que não reconhece a caracterização de dispensa coletiva de seis médicos cirurgiões, por considerar o número de dispensados desproporcional ao quadro total de empregados da reclamada e ausente o impacto social relevante. II – QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 2. A questão em discussão consiste em definir se a dispensa de seis médicos, em um universo de 443, configura dispensa em massa, a exigir comunicação prévia ao sindicato, considerando o contexto e o impacto social da medida. III – RAZÕES DE DECIDIR. 3. *A dispensa de seis médicos em uma empresa com 443 médicos não configura dispensa em massa, pois o número é ínfimo em relação ao total de empregados*. 4. A legislação atual e a jurisprudência do STF permitem a terceirização de atividades, inclusive médicas, o que configura motivo objetivo para o rearranjo do setor. 5. A dispensa de trabalhadores com múltiplos vínculos e potencial de rápida recolocação profissional não teve repercussão social relevante, afastando a configuração de dispensa em massa. IV – DISPOSITIVO E TESE. 6. Recurso ordinário desprovido. Tese de julgamento: A dispensa de seis médicos de um quadro de 443 profissionais, sem demonstração de impacto social relevante ou de que a extinção do setor tenha comprometido a estrutura geral da empresa, não configura dispensa em massa, sendo válida a rescisão contratual sem necessidade de negociação prévia com o sindicato. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 477-A; Lei nº 6.019/1974, art. 4º-A; CF/1988, art. 8º, III e VI. Jurisprudência relevante citada: STF, RE 999.345; STF, Tese 725; TST, Súmula nº 126; TST, Ag-RRAg-406-54.2020.5.12.0036, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz José Dezena da Silva, DEJT 27/11/2023; TST, AIRR-2236-95.2011.5.05.0511, 3ª Turma, Relator

Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 09/03/2018; STF, RE 958.252 (Brasil, TRT da 4ª Região, 2026b). (Grifo nosso)

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. MANDADO DE SEGURANÇA CÍVEL. MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA DE URGÊNCIA. DISPENSA EM MASSA. INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. SEGURANÇA DENEGADA. I – CASO EM EXAME. 1. Mandado de segurança impetrado contra decisão que indeferiu a tutela de urgência para anular dispensa e determinar a reintegração, por ausência de prova de despedida em massa e de ilegalidade ou abuso na decisão. II – QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 2. A questão em discussão consiste em analisar se a decisão que indeferiu a tutela de urgência foi ilegal ou abusiva, considerando a ausência de prova robusta de despedida em massa e de discriminação por idade, bem como a necessidade de ampla dilação probatória. III – RAZÕES DE DECIDIR. 3. *O número de trabalhadores despedidos, considerado o número total de empregados, não autoriza que se conclua, em juízo sumário, pela caracterização de despedida em massa*. 4. A caracterização de despedida em massa e a eventual discriminação por idade demandam ampla dilação probatória, o que não se coaduna com a via mandamental. 5. A decisão que indeferiu a tutela de urgência não se mostra ilegal ou abusiva, pois não foram evidenciados os requisitos do art. 300 do CPC. IV – DISPOSITIVO E TESE. 6. Segurança denegada. Agravo regimental julgado prejudicado. Tese de julgamento: A caracterização de dispensa em massa e a eventual discriminação exigem dilação probatória, não sendo cabível em sede de mandado de segurança para fins de concessão de tutela de urgência. Dispositivos relevantes citados: art. 93, IX, da CF; Súmula 414, II, do TST; art. 300 do CPC; art. 769 da CLT; art. 477-B da CLT; art. 8º, III, da Constituição Federal; art. 612 da CLT; art. 7º, III, da Lei nº 12.016/2009; art. 790, § 4º, da CLT. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema 638; TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0025182-78.2025.5.04.0000 MSCiv, em 28/08/2025, Desembargador Manuel Cid Jardon; TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0021226-54.2025.5.04.0000 MSCiv, em 27/09/2025, Desembargador Marcos Fagundes Salomão (Brasil, TRT da 4ª Região, 2026c). (Grifo nosso)

Para além dos modelos de natureza quantitativa e percentual, outra parte da jurisprudência passou a privilegiar as repercussões econômicas e sociais da

dispensa como elemento determinante para a incidência do Tema 638. Sob essa perspectiva, a caracterização da dispensa coletiva não decorre prioritariamente do número de trabalhadores desligados ou de sua representatividade em relação ao quadro funcional, mas do impacto social da dispensa sobre o contexto socioeconômico em que se insere.

Ilustra essa compreensão o acórdão proferido pelo TRT da 4ª Região, em que a dispensa de quinze médicos foi reconhecida como coletiva em razão das repercussões sociais decorrentes do desligamento simultâneo dos profissionais, justificando a incidência do Tema e a exigência de negociação coletiva prévia. O precedente evidencia que, na ausência de parâmetros legais objetivos, fatores qualitativos também passam a integrar a fundamentação judicial para a caracterização da dispensa coletiva:

> DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. NULIDADE DA DESPEDIDA COLETIVA. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL PRÉVIA. REINTEGRAÇÃO. CONVERSÃO EM INDENIZAÇÃO. RECURSO DA RECLAMADA PROVIDO PARCIALMENTE. RECURSO DA PARTE AUTORA DESPROVIDO. I – CASO EM EXAME. 1. Recurso ordinário da reclamada contra sentença que declarou a nulidade da dispensa coletiva de 15 médicos e determinou a reintegração, por ausência de intervenção sindical prévia. 2. O acórdão reformou parcialmente a sentença para converter a reintegração em indenização substitutiva, em razão da inviabilidade fática e temporal da reintegração. II – QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 3. A questão em discussão consiste em analisar a validade da dispensa coletiva de 15 médicos, considerando a ausência de negociação sindical prévia e a modulação dos efeitos da Tese 638 do STF, bem como a adequação da reintegração ou de indenização substitutiva como consequência da nulidade. III – RAZÕES DE DECIDIR. 4. *A dispensa coletiva de 15 médicos, por ser um ato de caráter massivo e com repercussões sociais, exige a intervenção sindical prévia*, *conforme* a Tese de Repercussão Geral fixada pelo STF no *Tema 638*. 5. A realização de uma única reunião entre o hospital e o sindicato, com comunicação de decisão já tomada e curto prazo para contraproposta antes das demissões, não configura o diálogo social efetivo e a negociação prévia exigidos pela tese do STF. 6. A inobservância do rito de negociação prévia torna as dispensas coletivas nulas, mas a reintegração não é a medida mais adequada devido ao decurso de tempo, modificação da estrutura hospitalar e realocação dos profissionais, sendo cabível a conversão da obrigação

> em indenização substitutiva. IV – DISPOSITIVO E TESE. 7. Recurso ordinário da reclamada provido parcialmente. Recurso ordinário do reclamante desprovido. Tese de julgamento: 1. A dispensa coletiva exige intervenção sindical prévia, sob pena de nulidade. 2. A modulação dos efeitos da decisão do STF no Tema 638 vincula a exigência de intervenção sindical prévia apenas às demissões em massa ocorridas após a publicação da ata do julgamento de mérito. 3. A conversão da reintegração em indenização substitutiva é cabível quando a reintegração se mostra inviável ou inócua. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 477-A; CPC, arts. 497 e 536; CF/1988, art. 5º, LIV, LV, LXXVIII; CLT, art. 444, parágrafo único; CLT, arts. 467 e 477, § 8º; CLT, art. 193, § 2º; CF/1988, arts. 1º, III, IV, 7º, *caput*, I, 8º, III, VI, 170, *caput*, III, VII e VIII, 193, *caput*; Convenções OIT ns. 11, 98, 135, 141 e 154. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema 638 (RE 999.435/SP); TST, Súmula 126; TST, RR-10342-90.2018.5.03.0144; TST, RO-10782-38.2015.5.03.000; STF, RE 999.435 ED, Rel. Min. EDSON FACHIN, Relator(a) p/ Acórdão: ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 13-04-2023; TST, RRAg-11240-64.2017.5.03.0039, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 27/09/2024 (Brasil, TRT da 4ª Região, 2026d). (Grifos nossos)

Por fim, em contraste com os modelos anteriormente examinados, identifica-se na jurisprudência a predominância de um modelo de natureza causal-funcional, no qual a caracterização da dispensa coletiva decorre, sobretudo, da unidade da decisão empresarial que fundamenta os desligamentos.

Nessa perspectiva, no acórdão nº 0021042-03.2023.5.04.0022, ao afirmar que a dispensa em massa, "por motivo único, mesmo sem atingir um número mínimo de empregados", exige a intervenção sindical prévia prevista no Tema 638, o Tribunal desloca o eixo da análise da quantidade de trabalhadores dispensados para a existência de uma única decisão empresarial, fundada em causa comum e voltada à implementação de uma mesma estratégia organizacional. Essa compreensão é reforçada pelo entendimento de que a posterior substituição dos empregados dispensados por trabalhadores oriundos de outra unidade da empresa não descaracteriza a natureza coletiva da medida, evidenciando que o elemento determinante para sua configuração reside na unidade causal do ato empresarial que deu origem aos desligamentos simultâneos:

> DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DEMISSÃO EM MASSA. AUSÊNCIA DE INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. TESE Nº 638 DO STF. RECURSO DESPROVIDO. I – CASO EM EXAME. 1.

> Recurso ordinário da reclamada contra sentença que julgou inválida a dispensa em massa por falta de comunicação prévia ao sindicato, determinando a reintegração das reclamantes. II – QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 2. A questão em discussão consiste em definir se a dispensa de empregados pela reclamada configura dispensa em massa, nos termos do Tema 638 do STF, exigindo intervenção sindical prévia para sua validade. III – RAZÕES DE DECIDIR. 3. *A dispensa coletiva, por motivo único, mesmo sem atingir um número mínimo de empregados*, exige intervenção sindical prévia, conforme Tema 638 do STF. 4. A reclamada não comunicou previamente o sindicato sobre as demissões, tornando-as nulas. 5. *A substituição posterior dos empregados demitidos*, por outros empregados de unidade diversa da mesma empresa, *não afasta a configuração de dispensa coletiva*. 6. A sentença de reintegração das reclamantes é mantida por estar em conformidade com a jurisprudência do TST e STF. IV – DISPOSITIVO E TESE. 7. Recurso da reclamada desprovido. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, I e XXVI; art. 8º, III e VI; CLT; art. 477-A. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema 638, RE 999.435/SP; TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020161-09.2021.5.04.0018 ROT, j. 24/09/2024, Relª Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel; TRT da 4ª Região, 0020363-30.2023.5.04.0013 (Brasil, TRT da 4ª Região, 2026e). (Grifos nossos)

A análise dos precedentes evidencia que a divergência jurisprudencial não decorre apenas da adoção de parâmetros quantitativos distintos, mas da inexistência de consenso quanto ao próprio elemento juridicamente relevante para caracterizar a dispensa coletiva. Enquanto parte dos julgados atribui centralidade ao número absoluto de trabalhadores dispensados, outros privilegiam a representatividade percentual dos desligamentos em relação ao quadro funcional, a repercussão social da medida ou, ainda, a existência de uma decisão empresarial única fundada em motivo comum.

A heterogeneidade dos modelos argumentativos demonstra que a insegurança jurídica decorrente da ausência de critérios objetivos para a caracterização da dispensa coletiva não constitui problema meramente teórico, mas produz reflexos concretos na uniformidade da aplicação do Tema 638. Se a própria jurisprudência de um único Tribunal Regional do Trabalho revela distintos parâmetros para identificar o instituto, é razoável supor que essa variabilidade se projete em âmbito nacional. Nesse cenário, a experiência do direito comparado revela-se particularmente relevante, pois permite examinar soluções adotadas

por ordenamentos que optaram por estabelecer parâmetros normativos para delimitar a incidência do regime jurídico das dispensas coletivas.

Em sentido diverso da realidade brasileira, a União Europeia enfrentou essa problemática mediante a positivação de critérios objetivos para a identificação da despedida coletiva. A Diretiva 98/59/CE estabelece parâmetros quantitativos e temporais que delimitam previamente a incidência do instituto, reduzindo a margem de discricionariedade interpretativa e conferindo maior previsibilidade à sua aplicação.

Nos termos da Diretiva, considera-se despedida coletiva a dispensa promovida por um empregador, por um ou mais motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando, a critério dos Estados-membros, ocorrer, em um período de 30 (trinta) dias, o desligamento de, no mínimo, 10 (dez) trabalhadores em estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 (vinte) e menos de 100 (cem) empregados; de, no mínimo, 10% do quadro funcional em estabelecimentos com 100 (cem) até 300 (trezentos) empregados; ou de, no mínimo, 30 (trinta) trabalhadores em estabelecimentos com 300 (trezentos) ou mais empregados. Alternativamente, admite-se a caracterização da despedida coletiva quando, no período de 90 (noventa) dias, forem dispensados, no mínimo, 20 (vinte) trabalhadores, independentemente do número de empregados habitualmente vinculados ao estabelecimento (União Europeia, 1998, Seção I, art. 1º).

Para além da definição objetiva, a Diretiva 98/59/CE impõe ao empregador o dever de consultar, em tempo útil, os representantes dos trabalhadores sempre que pretenda promover despedimentos em massa, com o objetivo de buscar alternativas aptas a evitá-los ou reduzi-los, bem como de mitigar seus efeitos. Para que essa consulta seja efetiva, o empregador deve fornecer, em momento oportuno e por escrito, todas as informações necessárias ao diálogo, incluindo os motivos da medida, o número e as categorias dos trabalhadores a despedir, o número e as categorias dos empregados habitualmente vinculados ao estabelecimento, o período previsto para a realização dos despedimentos, os critérios de seleção dos trabalhadores atingidos, quando aplicáveis, e o método de cálculo de eventual indenização, sempre que esta não decorrer diretamente da legislação ou das práticas nacionais. Desse modo, a Diretiva não apenas condiciona a dispensa coletiva à prévia consulta dos representantes dos trabalhadores, mas também disciplina o conteúdo mínimo desse procedimento, assegurando que a negociação coletiva seja precedida de informações suficientes para viabilizar um diálogo efetivo entre as partes (União Europeia, 1998, Seção II, art. 2º).

A eficácia da Diretiva 98/59/CE revela-se, ainda, na forma como seus parâmetros foram incorporados pelos ordenamentos jurídicos nacionais. Em linhas gerais, os Estados-membros da União Europeia passaram a estabelecer critérios legais objetivos para a caracterização da dispensa coletiva, normal-

mente relacionados ao número de trabalhadores dispensados em determinado período e, em alguns casos, ao porte da empresa. Na Espanha, o art. 51 do *Estatuto de los Trabajadores* disciplina a matéria mediante parâmetros quantitativos expressos (Espanha, 2015, art. 51); em Portugal, os arts. 359 a 366 do Código do Trabalho adotam solução semelhante, distinguindo os limiares conforme a dimensão do estabelecimento (Portugal, 2009, arts. 359-366); e, na França, o *Code du Travail* igualmente prevê critérios objetivos para definir a incidência dos procedimentos aplicáveis às dispensas coletivas (França, 2025, art. L. 1233-1 *et ss*). Apesar das particularidades de cada sistema, observa-se um denominador comum, a opção legislativa pela objetivação dos pressupostos de caracterização da dispensa coletiva, reduzindo significativamente o espaço para incertezas interpretativas.

Observa-se, portanto, que o regime jurídico europeu solucionou duas questões fundamentais relativas à dispensa coletiva, definiu objetivamente quando ela se configura, por meio de critérios legais previamente estabelecidos, e disciplinou como ela deve ocorrer, impondo a consulta prévia aos representantes dos trabalhadores e regulamentando o respectivo procedimento. Essa conjugação reduz significativamente o espaço para divergências interpretativas e assegura maior previsibilidade à aplicação do instituto.

Em sentido diverso, o Tema 638 do Supremo Tribunal Federal promoveu relevante avanço ao constitucionalizar a dimensão procedimental da dispensa coletiva, tornando imprescindível a intervenção sindical prévia, mas permaneceu silente quanto à definição dos pressupostos que identificam o próprio instituto. Assim, embora o precedente tenha uniformizado o dever de negociação coletiva, deixou em aberto a questão antecedente, quando uma dispensa deve ser considerada coletiva, circunstância que explica a persistência da diversidade de modelos argumentativos identificados pela jurisprudência e, consequentemente, da insegurança jurídica na aplicação do regime jurídico das dispensas em massa.

Diante desse cenário, enquanto inexistirem parâmetros objetivos capazes de delimitar o campo de incidência do instituto, a obrigatoriedade da intervenção sindical continuará dependendo, em cada caso concreto, da prévia construção judicial acerca da própria natureza da dispensa. O resultado é a inversão da lógica do sistema, antes de discutir a observância do procedimento constitucionalmente exigido, torna-se necessário definir, caso a caso, se a situação examinada configura ou não uma dispensa coletiva. A pesquisa realizada evidencia que essa definição tem sido construída por meio de modelos argumentativos distintos, comprometendo a uniformidade decisória e a previsibilidade das relações de trabalho. Nesse contexto, a experiência europeia demonstra que a objetivação legislativa do conceito constitui pressuposto indispensável para conferir coerência, segurança jurídica e plena efetividade ao regime jurídico das dispensas coletivas.

5 Considerações finais

O presente estudo teve por objetivo analisar em que medida a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 638 de repercussão geral é suficiente para conferir segurança jurídica ao regime jurídico das dispensas coletivas no Brasil. A pesquisa desenvolvida permitiu concluir que, embora o precedente tenha representado significativo avanço ao reconhecer a imprescindibilidade da intervenção sindical prévia como requisito procedimental para a validade das dispensas coletivas, não solucionou uma questão juridicamente antecedente e indispensável à própria incidência da tese: a definição objetiva do que caracteriza uma dispensa coletiva.

A investigação da evolução doutrinária, da construção jurisprudencial e da experiência do direito comparado evidenciou que a principal limitação do Tema 638 não reside na disciplina do procedimento de negociação coletiva, mas na ausência de critérios normativos capazes de delimitar, com previsibilidade, o campo de incidência do instituto. Em razão dessa lacuna, a definição da dispensa coletiva foi progressivamente transferida ao Poder Judiciário, que passou a construir parâmetros próprios para suprir a omissão legislativa.

A análise empírica da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região demonstrou que essa construção não ocorre de forma uniforme. Foram identificados quatro modelos argumentativos distintos empregados para caracterizar a dispensa coletiva: o quantitativo, baseado no número absoluto de trabalhadores dispensados; o percentual, fundado na representatividade dos desligamentos em relação ao quadro funcional da empresa; o impacto social, que privilegia as repercussões econômicas e sociais da medida; e o causal-funcional, centrado na existência de uma decisão empresarial única fundada em motivo comum. A coexistência desses diferentes modelos evidencia que a divergência jurisprudencial ultrapassa a discussão acerca do número de trabalhadores dispensados e alcança o próprio critério juridicamente relevante para identificar o instituto.

Por sua vez, a análise do direito comparado revelou que a experiência europeia enfrentou essas duas dimensões de forma complementar. A Diretiva 98/59/CE e sua incorporação pelos ordenamentos nacionais estabeleceram, simultaneamente, critérios legais objetivos para definir quando se configura a despedida coletiva e regras procedimentais destinadas a assegurar a consulta prévia aos representantes dos trabalhadores. Essa conjugação entre objetivação conceitual e procedimentalização da dispensa reduz significativamente a margem de incerteza interpretativa e promove maior uniformidade na aplicação do regime jurídico correspondente.

Conclui-se, portanto, que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 638, permaneceu silente quanto à definição de pressupostos para a caracteriza-

ção da dispensa em massa. Como consequência dessa lacuna, a aplicação do próprio precedente passou a depender da apreciação judicial acerca da configuração, ou não, da dispensa coletiva, circunstância que favorece a adoção de distintos critérios interpretativos e compromete a previsibilidade das decisões judiciais. Confirma-se, assim, que a tese fixada pelo STF mostra-se insuficiente para conferir segurança jurídica à disciplina das dispensas coletivas.

Isso posto, a efetividade prática do regime jurídico das dispensas coletivas no Brasil depende da superação dessa insuficiência conceitual, mediante o estabelecimento de critérios jurídicos objetivos capazes de conferir segurança jurídica, uniformidade interpretativa e previsibilidade às relações coletivas de trabalho, preservando, simultaneamente, a proteção constitucional dos trabalhadores e a estabilidade das decisões empresariais.

Referências

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 999.435/SP (Tema 638 da Repercussão Geral). Relator: Min. Marco Aurélio. Redator para o acórdão: Ministro Edson Fachin. Tribunal Pleno, julgado em 8 jun. 2022. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 14 jun. 2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065. Acesso em: 04 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Acórdão nº 0020019-76.2024.5.04.0025 (ROT)*. Relatora: Desª Cacilda Ribeiro Isaacsson. 11ª Turma. Julgado em: 17 jun. 2026. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/acordaos?0. Acesso em: 18 jun. 2026d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Acórdão nº 0020362-71.2025.5.04.0014 (ROT)*. Relator: Des. Edson Pecis Lerrer. 3ª Turma. Julgado em: 11 jun. 2026. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/acordaos?0. Acesso em: 18 jun. 2026a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Acórdão nº 0020739-32.2023.5.04.0234 (ROT)*. Relator: Des. Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. 1ª Turma. Julgado em: 26 mar. 2026. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/acordaos?0. Acesso em: 18 jun. 2026b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Acórdão nº 0021042-03.2023.5.04.0022 (ROT)*. Relator: Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo. 2ª Turma. Julgado em: 19 set. 2025. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/acordaos?0. Acesso em: 18 jun. 2026e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Acórdão nº 0021697-36.2026.5.04.0000 (MSCiv)*. Relator: Des. João Paulo Lucena. 1ª Seção de Dissídios Individuais. Julgado em: 20 maio 2026. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/acordaos?0. Acesso em: 18 jun. 2026c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. Dissídio Coletivo nº 0030900-12.2009.5.15.0000. Relator: Des. José Antonio Pancotti. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 30 mar. 2009. Disponível em: https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 309/2009-000-15-00.4. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Seção Especializada em Dissídios Coletivos, sessão de 10 ago. 2009. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 4 set. 2009. Disponível em: https://www.tst.jus.br/jurisprudencia. Acesso em: 20 mar. 2026.

CHAPPER, Alexei Almeida; MARTINS, Thaiana. *Dispensa coletiva à luz da teoria dos precedentes do Tribunal Superior do Trabalho*: a "ratio decidendi" do caso Embraer. Porto Alegre: HS Editora, dez. 2016. Disponível em: https://www.hseditora.com.br/acervo/doutrina/view/117. Acesso em: 22 mar. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESPANHA. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 24 out. 2015. Disponível em: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139. Acesso em: 1 jul. 2026.

FRANÇA. *Code du travail*. Version consolidée au 15 jan. 2025. Disponível em: https://codes.droit.org/PDF/Code%20du%20travail.pdf. Acesso em: 1 jul. 2026.

GOMES, Orlando. *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa*: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva Jus, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 98*: direito de sindicalização e de negociação coletiva. Genebra: OIT, 1949. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098. Acesso em: 10 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 154*: Fomento à negociação coletiva. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/outro/c154-fomento-negociacao-coletiva. Acesso em: 10 mar. 2026.

PORTUGAL. Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho. *Diário da República*, 1ª série, n. 30, 12 fev. 2009. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475. Acesso em: 1 jul. 2026.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Manual da reforma trabalhista*: pontos e contrapontos. Porto Alegre; São Paulo: AATSP Editora; Sensus, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT comentada*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

UNIÃO EUROPEIA. Conselho da União Europeia. *Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos*. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1998/59/oj?locale=pt. Acesso em: 01 jun. 2026.

Como citar este texto:
MENEZES, Isabella Vieceli de; LAZZARIN, Helena Kugel. A dispensa coletiva e o Tema 638 do STF: limites, interpretação e divergência jurisprudencial. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 2, p. 196-220, abr./jun. 2026.

A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR EM FACE DA AUTOMAÇÃO E A LIVRE-INICIATIVA: O PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

THE PROTECTION OF WORKERS IN THE CONTEXT OF AUTOMATION AND FREE ENTERPRISE: THE ROLE OF COLLECTIVE BARGAINING

Fausto Siqueira Gaia[1]
André Cesar Ferreira Conceição[2]

RESUMO: O estudo objetivou analisar a atuação dos sindicatos nas negociações coletivas como forma de pacificação do conflito entre a proteção ao trabalhador frente à automação e o princípio da livre-iniciativa. Foi investigada a evolução histórica da automação e seus impactos no mercado de trabalho, destacando a formação de movimentos como o ludismo e o surgimento dos sindicatos. A partir das dificuldades encontradas em decorrência da carência da regulamentação do direito fundamental social à proteção contra a automação, a negociação coletiva ganha relevo na pacificação dos conflitos, no que diz respeito à proteção contra a automação.

PALAVRAS-CHAVE: automação; livre-iniciativa; sindicato; relação de trabalho.

ABSTRACT: This study aimed to analyze the role of unions in collective bargaining as a means of resolving the conflict between worker protection against automation and the principle of free enterprise. The historical evolution of automation and its impacts on the labor market were investigated, highlighting the emergence of movements such as Luddism and the rise of unions. Given the difficulties encountered due to the lack of regulation of the fundamental social right to protection against automation, collective bargaining gains importance in resolving conflicts regarding protection against automation.

KEYWORDS: automation; free enterprise; labor union; labor relationship.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O fenômeno da automação sobre as relações de trabalho e a regulamentação do art. 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal; 2.1 A proteção ao trabalhador em face da automação em contraposição ao princípio da livre-iniciativa; 3 O papel do sindicato e das negociações coletivas na garantia da proteção ao trabalhador em face da automação; 3.1 O papel das negociações coletivas; 3.2 A atuação dos sindicatos frente à proteção ao trabalhador em face da automação; 4 Considerações finais; Referências.

---

1 *Doutor em Direito do Trabalho pela PUC-SP; juiz do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9097703481579476. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-5609-2272. E-mail: faustogaia@yahoo.com.br.*

2 *Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV-ES); advogado. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1686995221437012. Orcid: https://orcid.org/0009-0008-3961-5500. E-mail: andrecesar.adv@gmail.com.*

1 Introdução

As relações de trabalho atravessam diversas transformações, influenciadas por fenômenos sociais e econômicos que impactam o desenvolvimento de novas formas de interação entre trabalhadores e empregadores. Os reflexos das mudanças marcam não só o modo de viver em sociedade, mas também as relações jurídicas entre os sujeitos inseridos no ambiente laboral.

A evolução da automação é uma das principais transformações que marcam a relação trabalhador-empregador. Desde os movimentos das revoluções industriais, os impactos da automação sobre as relações de trabalho geram questionamentos fundamentais para a compreensão dos seus reflexos nos postos de trabalho. Nesse contexto, há de se destacar a urgência de regulamentação normativa para a proteção dos interesses do trabalho e do capital.

Ao reconhecer a possibilidade de conflito entre a automação e os trabalhadores, a Constituição Federal garantiu a proteção ao trabalhador em face da automação em seu art. 7º, inciso XXVII (Brasil, 1988). Não obstante a previsão constitucional, no ordenamento jurídico pátrio atual não se identifica regulamentação específica que supra todas as lacunas referentes à proteção contra a automação no ambiente de trabalho, como é o caso de colisão desse princípio com outra disposição igualmente prevista na Carta Magna, o princípio da livre-iniciativa.

Partindo da existência de omissões normativas e de mecanismos que se aproximam da realidade vivenciada no conflito instaurado, qualifica-se o papel das negociações coletivas para a pacificação do cenário.

O presente artigo objetiva compreender os efeitos trazidos pela automação nas relações de trabalho e busca responder ao seguinte problema de pesquisa: como compatibilizar os princípios constitucionais da livre-iniciativa e da proteção do trabalho contra a automação de postos de trabalho?

A partir de pesquisa bibliográfica e da aplicação do método dialético, será identificado o papel das entidades sindicais e, consequentemente, da negociação coletiva do trabalho como instrumento capaz de compatibilizar a proteção do trabalhador no mercado de trabalho em face ao desenvolvimento tecnológico e a necessidade de garantir a competitividade das empresas.

2 O fenômeno da automação sobre as relações de trabalho e a regulamentação do art. 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal

A palavra "automação" é definida como "sistema automático pelo qual os mecanismos controlam seu próprio funcionamento, quase sem a interferência do homem [...]" (Ferreira, 2008, p. 155).

Ao se pensar em automação no ambiente de trabalho, a primeira imagem que nos é concebida é a ocupação dos postos de trabalho por máquinas, de forma que processos operacionais, que antes se utilizavam da força animal ou humana, passam a ser realizados por meio da tecnologia, com maior celeridade e independência em sua dinâmica.

É de se perceber que há um núcleo definido e pertinente a toda e qualquer análise dessa temática, a interferência humana. Em suma, a grande discussão se estabelece no fato de que o processo de automação, representado pelo incontrolável avanço das modalidades de exercício das atividades de trabalho, colide com o espaço e o papel dos trabalhadores no meio ambiente laboral.

Apesar da garantia constitucional da proteção ao trabalhador em face da automação, o atual cenário observado no ordenamento jurídico pátrio é marcado pela ausência de normas capazes de regulamentar integralmente a disposição constitucional e de solucionar as complexidades advindas do fenômeno.

O ponto de destaque quanto à carência legislativa é que o constituinte, na própria redação do inciso XXVII do art. 7º, condicionou a aplicação da garantia constitucional à forma da lei.

Diante da carência de regulamentação, foi ajuizada pela Procuradoria-Geral da República a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 73, que apontou a ausência de regulamentação por parte do Congresso Nacional do dispositivo da Constituição Federal que confere aos trabalhadores urbanos e rurais o direito social à proteção em face da automação (Brasil, 2022).

Na narrativa da ação direta de inconstitucionalidade por omissão, fora apontado que:

> Decorridos mais de 33 anos desde a promulgação da Constituição Federal, não houve ainda a edição de lei federal que regulamente o art. 7º, XXVII, da Carta da República, o que se traduz em déficit na tutela do direito fundamental à proteção em face da automação previsto no dispositivo constitucional (Brasil, 2022, p. 6).

A referida ação descreve que é necessário que a proteção ao trabalhador em face da automação gere, dentro de uma perspectiva atual, mecanismos capazes de tutelar o emprego e a segurança e saúde do trabalhador, por se tratarem de aspectos decisivos à redução de desigualdades existentes na relação de trabalho, para que seja assegurada a efetiva implementação desse direito (Brasil, 2022, p. 11).

Desse modo, é inequívoco que as soluções práticas frente aos efeitos causados às relações de trabalho precisam ser devidamente acompanhadas e respaldadas pelo ordenamento jurídico, a fim de que haja efetividade na

contenção dos prejuízos ocasionados à classe trabalhadora e na garantia dos interesses dos empregadores, de forma harmônica, principalmente ao considerar que o fenômeno apresentado tende a crescer nos próximos tempos diante do avanço contínuo da tecnologia na sociedade e, consequentemente, no ambiente laboral.

2.1 A proteção ao trabalhador em face da automação em contraposição ao princípio da livre-iniciativa

Constatada a importância atribuída à proteção ao trabalhador em face da automação, é fundamental a demonstração da existência de rotas de colisão em que essa garantia é inserida, principalmente, contrapondo com princípios igualmente previstos na Constituição Federal, com destaque para o princípio da livre-iniciativa.

O texto constitucional traz a sua normatização como fundamento da República, no art. 1º, inciso IV (Brasil, 1988), e da ordem econômica no art. 170, *caput*, de modo que, em regra, assegura a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, conforme parágrafo único desse dispositivo (Brasil, 1988).

A introdução da automação nas relações e postos de trabalho também possui como plano de fundo a inovação e o crescimento econômico, razão pela qual se deve atentar para que a garantia de proteção ao trabalhador em face da automação não se torne impedimento completo da evolução da tecnologia e ônus excessivo à iniciativa privada.

Nesse aspecto, a Constituição Federal permite equacionar ambas as garantias para que a aplicação de uma delas não implique a subtração total da outra, no intuito de preservar adequadamente o direito contraposto, por meio da utilização da técnica da ponderação de princípios.

Para a melhor compreensão da aplicação prática dessa metodologia, destacam-se os ensinamentos de Luís Roberto Barroso, para quem cada elemento deve ser examinado em observância ao grau de importância frente às especificidades da situação concreta:

> [...] Será preciso um raciocínio de estrutura diversa, mais complexo, capaz de trabalhar multidirecionalmente, produzindo a regra concreta que vai reger a hipótese a partir de uma síntese dos distintos elementos normativos incidentes sobre aquele conjunto de fatos. De alguma forma, cada um desses elementos deverá ser considerado na medida de sua importância e pertinência para o caso concreto, de modo que, na solução final, tal qual em um quadro bem pintado, as diferentes cores possam ser percebidas, embora alguma(s) dela(s) venha(m) a se destacar sobre

> as demais. Esse é, de maneira geral, o objetivo daquilo que se convencionou denominar *técnica da ponderação* (Barroso, 2004, p. 9) (grifo do autor).

Diante disso, observa-se uma das maiores dificuldades de se formular normas legais capazes de solucionar adequadamente o embate relacionado à proteção ao trabalhador em face da automação e o princípio da livre-iniciativa. Afinal, aglutinar as previsões constitucionais em uma única disposição, que proporcione segurança indistintamente aos integrantes da relação de trabalho, torna-se uma tarefa árdua se imposta tão somente como dever do Poder Legislativo.

3 O papel do sindicato e das negociações coletivas na garantia da proteção ao trabalhador em face da automação

Para além da atuação sindical como instrumento de pacificação desse cenário, são dignas de menção as explanações de Adriano Sant'Anna Pedra (2021), ao caracterizar aquilo que se pode chamar de sociedade contemporânea em "Respostas do Direito para uma sociedade hipercomplexa".

Aborda-se a ideia de que a sociedade contemporânea "é uma sociedade global, tecnológica, desmaterializada, digital, comunicacional, acelerada, difusa, ambiental, de risco sistêmico, heterogênea, plural, de consumo e bem-estar" (Pedra, 2021, p. 7).

Além disso, é de se apontar o surgimento de novas demandas e transformações que resultam dos processos sociais, políticos e econômicos que definem a sociedade na atualidade. Consequentemente, essas mudanças produzem novos modos de ser, de se relacionar e de perceber o mundo, permitindo que a sociedade se recrie e reconstrua a normatividade em contextos que mudam com o tempo (Pedra, 2021, p. 7).

Diante dessas características, reconhecer os sindicatos como capazes de nortear a relação entre a automação e a ocupação dos postos de labor tem como objetivo alcançar a realidade fática para a elaboração das normas inerentes ao conteúdo, no intuito de aproximar eficazmente as partes envolvidas na relação de trabalho.

Corrobora com a importância atribuída à atuação sindical o fato de que a dinâmica na seara trabalhista valoriza a atuação normativa dos particulares, por compreender a importância coletiva de trabalhadores e empregadores (Columbu; Massoni, 2020, p. 401).

Por conseguinte, o desenvolvimento da autonomia coletiva dos particulares se transforma em fonte do Direito do Trabalho, com competência para a criação de normas e condições de trabalho no sistema jurídico, tendo como

essência princípios básicos que constituem a ordem jurídica no plano constitucional (Columbu; Massoni, 2020, p. 403).

3.1 O papel das negociações coletivas

As convenções e os acordos coletivos foram previstos no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal (Brasil, 1988) e esses instrumentos podem atuar para a pacificação dos conflitos trabalhistas em âmbito coletivo e oriundos da dinâmica democrática.

Em decorrência do livre exercício da negociação coletiva, permite-se às partes da relação trabalhista a criação de verdadeiras normas jurídicas, seja pela formulação de contratos coletivos, acordos e convenções coletivas que, legitimados, produzem efeito *erga omnes*, dentro do princípio *pacta sunt servanda* (grifo do autor) (Dos Santos, 2018, p. 117).

Constrói-se a cláusula geral do "negociado sobre o legislado", de modo que o legislador pátrio, ao elaborar o art. 611-A da CLT, traz uma inovação ao ordenamento jurídico ao incorporar essa previsão em relação a determinadas matérias, ao passo que pode ser identificada como uma efetivação do direito fundamental ao reconhecimento dos instrumentos coletivos negociados como fonte de direito (Martinez, 2017, p. 184).

A lógica encontrada a partir desse contexto social pode ser estruturada na seguinte premissa fática e social, por meio da qual "[...] os empregados, enquanto estão representados por seu sindicato profissional, deixam de possuir a condição de parte mais fraca e podem negociar as suas condições de trabalho com a empresa em pé de igualdade" (Pipek; Dutra; Magano, 2017, p. 54-55).

Em consequência do reequilíbrio de forças, por meio da negociação coletiva de trabalho, tem-se que:

> [...] quanto mais específica for uma regra, mais eficaz ela será. Enquanto a lei possui caráter geral, a norma coletiva é mais específica a determinado setor ou empresa. Faz sentido, portanto, que as condições desta prevaleçam (Pipek; Dutra; Magano, 2017, p. 55).

Entende-se, portanto, que há uma aproximação mais contundente da realidade vivenciada pelas partes, permitindo-se que a solução de determinado conflito trabalhista seja construída com diálogo e participação efetiva daqueles que estão envolvidos.

A negociação coletiva porta-se como mecanismo utilizado para suportar as mutações das relações de trabalho causadas pelo avanço tecnológico, na medida em que há aproximação da realidade vivenciada pelas partes e permite

que a solução do conflito seja construída com diálogo e participação efetiva dos envolvidos. Desse modo, Orlando Gomes (1995, p. 19) destaca que:

> A convenção coletiva vem remediar essa situação de flagrante disparidade, opondo ao patrão que, por si só, constitui uma coalizão, no dizer de Adam Smith, a coalizão obreira, restaurando, assim, praticamente, o equilíbrio de forças. São duas potências sociais que se encontram para, no mesmo pé de igualdade, estabelecer o seu *modus vivendi*.

À vista disso, é de se evidenciar a força atribuída às convenções coletivas, principalmente por permitir que as classes trabalhadora e patronal sejam capazes de ditar o desenvolvimento da convivência ou, como menciona o autor acima, do *modus vivendi*. Além disso, a capacidade das convenções coletivas é reverberada na apreciação de direitos e garantias dos dois polos, de modo que harmoniosamente detenham o poder de regulamentar sem o desgaste por embate de forças.

3.2 A atuação dos sindicatos frente à proteção ao trabalhador em face da automação

O papel do sindicalismo nos conflitos sociais trabalhistas é exposto por Lívia Davel Frossard (2015, p. 24), que, ao destacar a relação do sindicato com a sociedade civil, visualiza o seu papel de transmissor dos anseios de determinados grupos e de garantidor de espaços de liberdade e de participação da categoria que representa.

É possível avançar para uma análise específica da atuação sindical frente ao confronto ocasionado pelo crescimento da automação no ambiente de labor, em que de um lado há a preocupação dos trabalhadores quanto ao seu espaço no mercado e de outro, a busca dos empregadores pelo desenvolvimento e inovação baseados principalmente no princípio da livre-iniciativa.

Afinal, trata-se de um fenômeno complexo que exige a observância de diversos fatores para averiguar os limites que devem ser impostos em cada caso concreto, além de que o uso das máquinas e outras formas de tecnologia na área de trabalho pode, por vezes, atuar como uma força substitutiva e, em outras, como uma força complementar da mão de obra humana.

É fundamental explorar os melhores meios de inserção da automação, cuja existência já se tornou inevitável nas relações laborais. Justamente por se tratar de um fator que já está inserido na sociedade e possuir projeção de crescimento contínuo é que se faz necessária a interferência dos sindicatos como

forma eficaz de sua aplicação, somada à ideia de amparo para a coexistência das relações de trabalho e das novas dinâmicas vivenciadas com a tecnologia.

Isso não significa dizer que não deva existir a preocupação do Poder Legislativo de regulamentar a proteção ao trabalhador em face da automação, principalmente pela força que resultaria da atuação conjunta entre Estado e sindicato, mas é precisamente o que dispõem Luciano Martinez e Mariana Maltez (2017, p. 12):

> [...] embora seja inegável a importância da expedição de normas que estabeleçam medidas, limites e delineamentos para a concretização da proteção em face da automação, não se pode afirmar que, na ausência desses atos regulamentares, o direito fundamental ora em estudo não possa vir a ser realizado.

A título de exemplo da capacidade dialógica instaurada pelas convenções coletivas na relação entre empregador e empregado frente ao fenômeno da automação, foi deflagrada no ano de 2019 uma greve por parte dos trabalhadores em transporte rodoviário do Espírito Santo, em razão do inconformismo da classe e da preocupação com a manutenção do posto de trabalho, em razão da circulação de 30 (trinta) novos veículos sem a atividade do cobrador. As cobranças das passagens seriam recolhidas somente por via eletrônica, dispensando a necessidade de trabalhadores na função de cobrador.

A discussão sobre os limites à compatibilização dos princípios da proteção ao trabalhador e à automação foi levada à apreciação do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo – 17ª Região, em demanda ajuizada pelo Sindicato das Empresas de Transporte Metropolitano da Grande Vitória (GVBUS) e Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros do Estado do Espírito Santo (SETPES), por meio da Tutela Antecipada Antecedente nº 0000430-89.2019.5.17.0000. Objetivou a entidade patronal ver cessadas as manifestações e, por conseguinte, retornar à normalidade da prestação de serviço.

O deslinde processual foi resolvido em sede de audiência de conciliação, em que estavam presentes, dentre outros interessados, os Sindicatos suscitantes, o Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviários do Estado do Espírito Santo e o representante do Ministério Público do Trabalho, por meio da negociação coletiva.

A importância da atuação sindical na defesa dos interesses da classe frente à substituição da mão de obra dos cobradores de transporte coletivo por catracas de cobrança eletrônica se mostra ao prever a manutenção do posto de trabalho por um determinado período de tempo, o oferecimento de cursos de requalificação do mercado e a instauração de programa de dispensa voluntá-

ria, sem perder de vista a necessidade de preservação do desenvolvimento da atividade empresarial, a livre-iniciativa e suas ramificações.

Especificamente quanto à cláusula atinente à requalificação do trabalhador, oportuno observar o que destacam Luciano Martinez e Mariana Maltez (2017, p. 23), de que os trabalhadores podem ser adaptados ao cenário da automação pela realocação ou aprimoramento das funções sem efetivamente retirar o seu espaço no mercado de trabalho:

> [...] A partir dessas recapacitações, os trabalhadores tornam-se mais habilitados e, portanto, aptos a desenvolver novas atividades que podem estar, inclusive, relacionadas com o manejo das novas tecnologias e máquinas.
>
> Assim, torna-se mais fácil que o empregado, diante da automação do seu posto de serviço, seja realocado na empresa da qual faz parte para a realização de tarefas que pressuponham a sua inserção no meio ou, em caso de dispensa, seja reabsorvido pelo mercado de trabalho.

Portanto, verifica-se da atuação dos sindicatos a preocupação em convencionar previsões que não impõem ônus excessivo à classe empregadora e que permitem o desenvolvimento de suas atividades, bem como que firmem o compromisso de reinserir no mercado os trabalhadores que vivenciam os efeitos da automação, por meio de medidas que visem à requalificação da mão de obra.

4 Considerações finais

Diante do horizonte de constante evolução da sociedade, aliado a um contexto de pós-modernidade, traduzido na inserção de novas tecnologias e novas dinâmicas de produção, a automação ganha evidência sobre as relações de trabalho.

Nesse contexto, verificou-se que a implementação da automação no ambiente de trabalho, por meio de novos mecanismos, ferramentas e maquinários, gerou receio em grande parte dos trabalhadores de que houvesse a minimização da atividade humana e a redução da sua interferência no processo produtivo, corroborado pela constatação da atual carência de regulamentação legal a esse respeito.

Desta feita, ao verificar a ausência de previsão legal específica que regulamente a proteção ao trabalhador em face da automação e o conflito instaurado com o princípio da livre-iniciativa, fora examinada a importância dos sindicatos na atuação de impasses pertinentes à temática.

Defendeu-se que, havendo previsão em instrumento coletivo de uma gradual introdução e transição de tecnologias nos postos de trabalho das mais

diversas categorias, paralelamente a uma conduta responsável de requalificação e promoção de garantias ao trabalhador, ocorre um passo significativo à resolução de conflitos inerentes a esse contexto.

Por derradeiro, a percepção que se pode obter diz respeito à capacidade de pacificação que os sindicatos possuem diante de conflitos instaurados no desenvolver das relações trabalhistas, em razão da proximidade com a realidade das classes representadas.

Logo, apontar os sindicatos como aptos à interferência nas divergências naturalmente existentes entre esses polos é zelar pelos interesses inerentes aos trabalhadores e empregadores, com a ponderação entre os direitos dispostos no Texto Constitucional, a fim de que se harmonizem ambas as facetas do conflito gerado pela automação.

Referências

BARROSO, Luís Roberto. Colisão entre liberdade de expressão e direitos da personalidade. Critérios de ponderação. Interpretação. Constitucionalmente adequada ao Código Civil e à Lei de Imprensa. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, v. 235, p. 1-36, jan./mar. 2004.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 24 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Petição Inicial na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 73/DF*. Requerente: Procurador-Geral da República. Interessado: Congresso Nacional. Relator: Ministro Roberto Barroso, 11 jul. 2022. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6443764. Acesso em: 24 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Plenário). *Tutela Antecipada Antecedente nº 0000430-89.2019.5.17.0000*. Acordo. Homologação. Havendo acordo celebrado pelas partes e homologado pelo Juízo, extingue-se a ação, com resolução de mérito, nos termos do art. 487, III, b, do CPC/2015. Requerente: Sindicato das Empresas de Transporte Metropolitano da Grande Vitória – GV-BUS; Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros do Estado do Espírito Santo. Requerido: Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Espírito Santo. Relator: Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais, 6 nov. 2019. Disponível em: https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000430-89.2019.5.17.0000/2#c940d15. Acesso em: 24 jan. 2024.

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio. O atual sindicalismo brasileiro: representação, negociação coletiva e custeio. *In*: NEMER NETO, Alberto *et al*. (org.). *Direito material e processual do trabalho constitucionalizados*. Porto Alegre: Lex Magister, 2020, p. 399-427. (Coleção Direito Material, v. 1).

DOS SANTOS, Enoque Ribeiro. *Negociação coletiva de trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018. E-book.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Miniaurélio*: o minidicionário da língua portuguesa. 7. ed. Coordenação e edição: Margarida dos Anjos e Marina Baird Ferreira. Curitiba: Positivo, 2008.

FROSSARD, Lívia Davel. *Representatividade dos sindicatos na concretização dos direitos fundamentais metaindividuais dos trabalhadores*: limites jurídicos da atuação sindical sob enfoque da "teoria do discurso" de Jürgen Habermas. 2015. 106 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2015.

GOMES, Orlando. *A convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

MARTINEZ, Luciano. *Reforma trabalhista – entenda o que mudou*: CLT comparada e comentada. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book.

MARTINEZ, Luciano; MALTEZ, Marina. O direito fundamental à proteção em face da automação. *Nova Hileia: Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia*, Manaus, v. 2, n. 2, jan./jun. 2017. Disponível em: http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1240. Acesso em: 24 jan. 2024.

PEDRA, Adriano Sant'Ana. Respostas do direito para uma sociedade hipercomplexa. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, v. 22, n. 1, p. 7-9, jan./abr. 2021.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. *Reforma trabalhista*. São Paulo: Blucher, 2017. E-book.

Como citar este texto:
GAIA, Fausto Siqueira; CONCEIÇÃO, André Cesar Ferreira. A proteção ao trabalhador em face da automação e a livre-iniciativa: o papel da negociação coletiva. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 2, p. 221-231, abr./jun. 2026.

A DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NO ÂMBITO TRABALHISTA E A RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE

DISREGARD OF LEGAL ENTITY IN LABOR LAW AND THE LIABILITY OF THE WITHDRAWING MEMBER

Roberta Pacheco Antunes[1]

RESUMO: O artigo examina a desconsideração da personalidade jurídica no âmbito trabalhista, com enfoque nos limites da responsabilização do sócio retirante. Analisam-se as teorias maior e menor, pendentes de uniformização no Tema nº 042 do TST, o rito do art. 855-A da CLT e o reforço de rigor decorrente do Tema nº 1.232 do STF e do Tema nº 26 do TST. À luz do art. 10-A da CLT, distingue-se a extensão material da responsabilidade, restrita ao período de efetiva participação societária, do prazo decadencial bienal contado da averbação. Sustenta-se que, na retirada imotivada formalizada por sentença em ação de dissolução parcial, a responsabilidade do retirante alcança apenas as obrigações anteriores à data judicialmente fixada na forma do art. 605 do CPC.

PALAVRAS-CHAVE: desconsideração da personalidade jurídica; Direito do Trabalho; sócio retirante; retirada imotivada.

ABSTRACT: This paper examines the piercing of the corporate veil in labor context, focusing on the limits of the withdrawing partner's liability. It analyzes the major and minor theories, still awaiting uniformization under Topic 042 of the Superior Labor Court, the procedure of Article 855-A of the Consolidated Labor Laws, and the stricter standards arising from Topic 1,232 of the Supreme Court and Topic 26 of the Superior Labor Court. In light of Article 10-A of the Consolidated Labor Laws, it distinguishes the material scope of liability, limited to the period of actual membership, from the two-year term counted from the registration of the withdrawal. It is argue that, in unmotivated withdrawal formalized by a judgment in a partial dissolution action, the withdrawing partner's liability covers only obligations prior to the resolution date set under Article 605 of the Civil Procedure Code.

KEYWORDS: piercing the corporate veil; Labor Law; withdrawing partner; withdrawal without cause.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A personalidade jurídica; 3 A desconsideração da personalidade jurídica; 3.1 A desconsideração da personalidade jurídica no âmbito do Direito do Trabalho; 4 O aspecto material: aplicação da teoria maior ou teoria menor; 5 O aspecto processual: a desconsideração da personalidade jurídica no processo do

---

1 *Mestre em Integração Contemporânea da América Latina pela Universidade Federal da Integração Latino-Americana (2016); especialista em Direito Constitucional pela Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL – (2007); especialista pela Escola da Magistratura do Paraná – Núcleo de Foz do Iguaçu (2005); advogada; professora titular das Disciplinas de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho no Centro Universitário Dinâmica das Cataratas desde 2022; professora titular da Disciplina de Direito Constitucional, na Escola da Magistratura do Paraná, Núcleo de Foz do Iguaçu, pós-graduação (2008-2020). Lattes: https://lattes.cnpq.br/5432872944932538. Orcid: https://orcid.org/0009-0005-2846-5840. E-mail: roberta.antunes@hotmail.com.*

trabalho; 6 A desconsideração da personalidade jurídica trabalhista e a responsabilidade do sócio retirante; 7 A desconsideração da personalidade jurídica e o Tema 1.232 do Supremo Tribunal Federal; 8 Conclusão; Referências.

1 Introdução

A autonomia patrimonial da pessoa jurídica constitui um dos pilares do Direito Empresarial moderno, sendo instrumento legítimo de fomento à atividade econômica, à livre-iniciativa e à geração de empregos. No entanto, tal autonomia não se reveste de caráter absoluto, encontrando limites, mormente quando utilizada de forma abusiva, com o objetivo de fraudar credores ou frustrar o cumprimento de obrigações legais, especialmente aquelas de natureza alimentar, como os créditos trabalhistas.

No âmbito do Direito do Trabalho, a discussão acerca da desconsideração da personalidade jurídica assume contornos ainda mais sensíveis, em razão da natureza protetiva que informa esse ramo jurídico e da hipossuficiência estrutural do trabalhador frente ao empregador. Surge, assim, a necessidade de um processo interpretativo técnico com o objetivo primordial de compatibilizar a preservação da autonomia patrimonial da pessoa jurídica com a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista.

Nesse contexto, o presente artigo propõe-se a analisar o instituto da desconsideração da personalidade jurídica no âmbito trabalhista, à luz da legislação vigente, da doutrina contemporânea e da jurisprudência atualizada, com enfoque na responsabilização do sócio retirante. Pretende, ainda, delimitar os critérios materiais e processuais para a extensão da responsabilidade patrimonial, evitando-se interpretações ampliativas indevidas que comprometam a segurança jurídica e desvirtuem a própria finalidade do instituto.

Diante desse cenário, este estudo aborda o seguinte problema de pesquisa: *quais são os limites materiais, processuais e temporais para a responsabilização do sócio retirante nos processos trabalhistas, mediante desconsideração da personalidade jurídica, notadamente quando o sócio exerce o direito de retirada imotivada mediante notificação e, ante a ausência de consenso quanto aos haveres, precisa ajuizar ação de dissolução parcial, cuja sentença cível fixa a data da resolução da sociedade para averbação somente após o trânsito em julgado?*

Para respondê-lo, estabelece-se como objetivo geral analisar criticamente o instituto da desconsideração no âmbito trabalhista e, como objetivos específicos, examinar o regime da personalidade jurídica e de sua superação na legislação vigente, confrontar as teorias maior e menor à luz do debate pendente de uniformização, delimitar o tratamento processual do incidente no processo do trabalho e, por fim, fixar os contornos da responsabilidade do sócio retirante.

Quanto ao percurso metodológico, adota-se o método dedutivo, mediante pesquisa bibliográfica e documental, com análise da legislação em vigor, da doutrina especializada e de precedentes dos tribunais superiores e dos Tribunais Regionais do Trabalho. Registre-se, por rigor científico, que o texto findou quando ainda pendente de julgamento o Tema Repetitivo nº 042 do Tribunal Superior do Trabalho, razão pela qual as conclusões aqui firmadas devem ser lidas com a ressalva da superveniência da tese vinculante.

Desta forma, busca-se primeira e brevemente compreender a personalidade jurídica e, na sequência, os contornos da desconsideração desta personalidade, buscando levantar o véu que a encobre para atingir o patrimônio dos sócios (Martins, 2025, p. 798) de modo a compreender como a desconsideração deve acontecer no âmbito do direito processual do trabalho, considerando sempre as peculiaridades deste ramo especializado pela ótica do direito material e processual.

Por fim, culmina-se na análise da desconsideração da personalidade jurídica e os limites da responsabilização do sócio retirante.

2 A personalidade jurídica

O desenvolvimento de atividades econômicas pode exigir esforços diversificados sob aspectos múltiplos, tais como recursos humanos, econômicos e financeiros, o que pode tornar ineficiente o seu desenrolar por uma pessoa natural, fazendo surgir a necessidade de agentes articulados no intuito de exploração lucrativa de tais atividades, o que deu azo às sociedades.

Neste viés, tais agentes se unem e estabelecem uma forma jurídica para desenvolver seu respectivo empreendimento, a qual pode ser por meio da sociedade empresária, podendo ser conceituada da seguinte forma:

> Sociedade empresária é a pessoa jurídica que explora uma empresa. Atente-se que o adjetivo "empresária" conota ser a própria sociedade (e não os seus sócios) a titular da atividade econômica (Coelho, 2013, p. 23).

Sob esta perspectiva, a personalidade jurídica é uma criação legal destinada a conceder "capacidade para uma entidade puramente legal subsistir e desenvolver-se no mundo jurídico" (Negrão, 2024, p. 252).

Ao se estabelecer uma separação entre a pessoa jurídica e seus membros, consagra-se sua autonomia patrimonial e a segregação dos direitos e obrigações decorrentes da realização da atividade econômica destes, e aludida segregação manifesta-se pela titularidade de obrigações, titularidade processual e responsabilidade patrimonial (Coelho, 2013, p. 32).

Assim, nos termos do art. 49-A do Código Civil, a pessoa jurídica não se confunde com seus sócios, associados, instituidores ou administradores, e o parágrafo único do dispositivo qualifica a autonomia patrimonial como *instrumento lícito de alocação e segregação de riscos, estabelecido pela lei com a finalidade de estimular empreendimentos, para a geração de empregos, tributo, renda e inovação em benefício de todos*. Somadas às previsões constitucionais da livre-iniciativa (arts. 1º, IV, 170, parágrafo único, e *caput* do art. 174 da Constituição Federal), a inovação trazida pela Lei nº 13.874/2019 (Lei da Liberdade Econômica) consolida a compreensão de que a autonomia patrimonial constitui regra, e não exceção, no ordenamento jurídico brasileiro.

3 A desconsideração da personalidade jurídica

Todavia, esta mesma legislação permite a desconsideração da personalidade jurídica, elencando essa possibilidade em determinadas circunstâncias esmiuçadas no art. 50 do mesmo Código Civil, segundo o qual se tem que a desconsideração da personalidade jurídica pode ocorrer mediante a conjugação dos seguintes elementos: *Em caso de abuso da personalidade jurídica caracterizado por desvio de finalidade ou confusão patrimonial, sendo que a confusão patrimonial é entendida como a ausência de separação de fato entre os patrimônios, caracterizada por cumprimento repetitivo pela sociedade de obrigações do sócio ou do administrador ou vice-versa; transferência de ativos ou de passivos sem efetivas contraprestações, exceto os de valor proporcionalmente insignificante*; e outros atos de descumprimento da autonomia patrimonial.

Processualmente, a parte interessada ou o Ministério Público deve requerer ao juiz, o qual pode desconsiderar a personalidade jurídica para que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares de administradores ou de sócios da pessoa jurídica beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso.

Nota-se, portanto, que o ordenamento jurídico civil brasileiro adotou a chamada teoria maior da desconsideração da personalidade jurídica como regra geral, exigindo a comprovação do abuso de direito, consubstanciado no desvio de finalidade ou na confusão patrimonial. Tal exigência tem o condão de coibir a banalização do instituto e assegurar que a exceção não se converta em regra, preservando-se o equilíbrio entre a proteção dos credores e a segurança das relações empresariais.

Entretanto, quando o instituto de desconsideração da personalidade jurídica se faz necessário para quitação de créditos trabalhistas, a interpretação do mesmo deve seguir a legislação civilista ou deve considerar apenas as premissas do ramo especializado?

3.1 A desconsideração da personalidade jurídica no âmbito do Direito do Trabalho

O instituto da desconsideração da personalidade jurídica, além da previsão expressa no Direito Civil, também está previsto na legislação consumerista, tributária e trabalhista, visando a sempre impedir a obtenção de fins ilegítimos e antissociais mediante a expansão da responsabilidade para os sócios, ou seja, indo além da pessoa jurídica originariamente devedora.

Desse modo, ao se deparar com a necessidade da desconsideração na seara trabalhista, surgem alguns questionamentos, tais como: *Qual legislação deve ser aplicada sob o aspecto material e processual?*

A resposta a tal indagação passa, necessariamente, pelo regime de heterointegração normativa próprio do ramo especializado. Sob o aspecto material, o § 1º do art. 8º da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, consagra o direito comum como fonte subsidiária do Direito do Trabalho, o que legitima o recurso aos arts. 49-A e 50 do Código Civil. Sob o aspecto processual, o art. 769 da CLT e o art. 15 do Código de Processo Civil autorizam a aplicação supletiva e subsidiária da lei processual comum nas hipóteses de omissão e compatibilidade, sendo certo que, quanto ao incidente de desconsideração, sequer há falar em omissão, diante da remissão expressa contida no art. 855-A da CLT. O que remanesce controvertido, portanto, não é a possibilidade do diálogo de fontes, mas a escolha do regime material aplicável, conforme se passa a expor.

4 O aspecto material: aplicação da teoria maior ou teoria menor

No tangente aos requisitos para a desconsideração da personalidade jurídica, discute-se qual teoria deve ser aplicada no direito trabalhista, ou seja: *A teoria maior, prevista no Código Civil, ou a teoria menor, prevista no Código de Defesa do Consumidor?*

A teoria maior, prevista no art. 50 do Código Civil, exige a demonstração concreta do abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial. Trata-se de critério objetivo e restritivo: a autonomia patrimonial é regra estruturante do sistema, a desconsideração é medida excepcional, dependente de decisão judicial fundamentada, e a responsabilização somente alcança o sócio ou administrador que se beneficiou direta ou indiretamente do abuso, afastada qualquer presunção automática de responsabilidade pelo simples inadimplemento da obrigação.

A defesa de sua aplicação ao âmbito trabalhista apoia-se na evolução legislativa recente, notadamente na inclusão do art. 49-A no Código Civil pela Lei da Liberdade Econômica, e na tendência jurisprudencial de maior rigor técnico na responsabilização de sócios e administradores, que busca harmonizar

a proteção ao crédito trabalhista com os princípios da legalidade, da segurança jurídica e da livre-iniciativa, evitando a banalização do instituto.

Essa orientação não é isolada. A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região exigiu a prova do abuso da personalidade jurídica nos moldes do art. 50 do Código Civil e reputou insuficiente a mera insolvência da devedora. Decidiu que o redirecionamento da execução aos sócios pressupõe, além do prejuízo ao credor, o desvio de finalidade ou a confusão patrimonial de que tratam os parágrafos do art. 50 do Código Civil (Agravo de Petição 000479-44.2017.5.06.0021, 2ª Turma, Relator Desembargador Paulo Alcântara, 08/08/2024). Na mesma linha, ao reafirmar que às relações de trabalho se aplica a teoria maior, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho assentou que a simples frustração do crédito não autoriza, por si só, o alcance do patrimônio dos sócios (RR nº 1000110-10.2023.5.02.0611, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 02/04/2025 e RR nº 0000295-82.2021.5.17.0008, Relator Ministro Sérgio Pinto Martins, 12/12/2024).

E não se trata de movimento restrito a um único colegiado. No plano constitucional, a tese do Tema nº 1.232 do Supremo Tribunal Federal (RE nº 1.387.795) condicionou o redirecionamento da execução, quando fundado em abuso da personalidade jurídica, aos pressupostos do art. 50 do Código Civil e ao procedimento do art. 855-A da CLT e dos arts. 133 a 137 do CPC. Some-se a isso o reforço da separação patrimonial promovido pelo art. 49-A do Código Civil e pela Lei da Liberdade Econômica, e tem-se um quadro em que a superação da autonomia patrimonial reclama fundamento material qualificado, sob pena de afronta à legalidade (art. 5º, II, da Constituição Federal), à segurança jurídica e à livre-iniciativa. É essa convergência que dá consistência técnica à teoria maior, cuja definição, no âmbito trabalhista, permanece reservada ao Tema nº 042 do Tribunal Superior do Trabalho.

Em contrapartida, a teoria menor encontra sua sede normativa no art. 28, especialmente em seu § 5º, do Código de Defesa do Consumidor, segundo o qual também *poderá ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados aos consumidores* (Brasil, 1990).

Antes de criticá-la, convém reconhecer que a teoria menor, em sua melhor formulação, não é fruto de simples pragmatismo. Ela parte da assimetria estrutural da relação de emprego e da natureza alimentar do crédito trabalhista para aproximar o trabalhador do consumidor, ambos hipossuficientes diante de quem organiza os meios de produção.

Nessa lógica, a personalidade jurídica não poderia servir de obstáculo à satisfação de um crédito de subsistência, na medida em que a insolvência da sociedade, somada à presunção de que o proveito da força de trabalho reverteu

aos sócios, bastaria para o redirecionamento da execução, dispensada a prova do desvio de finalidade ou da confusão patrimonial.

O suporte normativo para tal entendimento estaria no art. 8º da CLT, que autoriza a heterointegração pelo direito comum, e na aplicação supletiva do art. 28, § 5º, do Código de Defesa do Consumidor, tudo em favor da efetividade da tutela jurisdicional. Não por acaso, é essa a orientação que ainda prevalece na maioria dos Tribunais Regionais do Trabalho e em parcela expressiva do próprio TST, o que revela a seriedade do debate e explica a afetação do Tema nº 042.

Como se observa, o § 5º do aludido dispositivo dispensa a demonstração do abuso nos moldes do art. 50 do Código Civil, contentando-se com a constatação de que a personalidade jurídica constitui, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento do credor.

Transposto o raciocínio para a seara trabalhista, mediante a equiparação do trabalhador ao consumidor em razão da hipossuficiência que os aproxima, tem-se que a mera insolvência ou a insuficiência patrimonial da sociedade bastaria para autorizar o redirecionamento da execução contra os sócios. Não por outra razão, o próprio Tribunal Superior do Trabalho, ao afetar o Tema nº 042, indicou expressamente o art. 28, § 5º, do CDC como referência legislativa da controvérsia.

Como dito, essa é a orientação que ainda prevalece em diversos Tribunais Regionais. A Seção Especializada em Execução do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por exemplo, ao julgar o Agravo de Petição nº 0021061-53.2016.5.04.0701 (Relator Desembargador Janney Camargo Bina, julgado em 17/10/2022), assentou que, *conforme a teoria objetiva da desconsideração, prevista no art. 28 do CDC e no art. 4º da Lei nº 9.605/1998, basta a mera insolvência da empresa para que haja a desconsideração na seara trabalhista*.

A teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica afasta a necessidade de comprovação do abuso de direito nos moldes do art. 50 do Código Civil, admitindo a responsabilização dos sócios sempre que a personalidade jurídica representar obstáculo ao ressarcimento do crédito. Fundamenta-se, sobretudo, na lógica da proteção do hipossuficiente, equiparando o trabalhador ao consumidor, diante da assimetria estrutural existente na relação jurídica.

Sob esse enfoque, o inadimplemento reiterado das obrigações trabalhistas, aliado à inexistência de bens da pessoa jurídica suficientes à satisfação do crédito, tem sido considerado, por parte da jurisprudência, como elemento apto a autorizar a desconsideração. A teoria menor privilegia a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista e a natureza alimentar do crédito, mitigando a rigidez dos requisitos tradicionais da desconsideração.

Todavia, a aplicação indiscriminada da teoria menor suscita relevantes críticas, porquanto conduz à responsabilização automática e objetiva dos sócios e esbarra na própria essência protetiva do Direito do Trabalho, lida sob a ótica do princípio da alteridade (art. 2º da CLT): os riscos da atividade econômica devem ser suportados pela figura do empregador, a pessoa jurídica, e não transferidos de forma irrestrita e ilimitada aos seus membros. Assim, para que a barreira da personalidade jurídica seja legitimamente rompida, não basta a presunção calcada na insolvência da empresa, exigindo-se a demonstração concreta do abuso, do desvio de finalidade ou da confusão patrimonial, na forma do art. 50 do Código Civil, sob pena de esvaziamento da autonomia patrimonial e de insegurança jurídica.

Diante dessa divergência, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou, em fevereiro de 2025, a submissão da controvérsia à sistemática dos recursos de revista repetitivos (Tema nº 042), com determinação de suspensão dos recursos de revista e dos embargos em tramitação na Corte. Além de questões correlatas, relativas ao cabimento do recurso de revista na execução por afronta direta à Constituição, à instauração de ofício do incidente em face de sócios ou administradores de sociedades anônimas e à manutenção de constrições realizadas sem o rito próprio, o núcleo da afetação está assim delimitado:

> IRR 042 – DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. TEORIA MAIOR. TEORIA MENOR. AFRONTA DIRETA À CONSTITUIÇÃO. REDIRECIONAMENTO AOS SÓCIOS DE OFÍCIO. Questão jurídica: Definir [...]) iv) se a solução dos Incidentes de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJs) deve observar a teoria maior (art. 50 do CC) ou a teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica (art. 28 do CDC).
>
> Tese: ainda não fixada (Brasil, 2025).

Assim, por meio do Incidente de Recurso Repetitivo nº 042, o TST definirá, em breve, dentre outras questões, se as decisões sobre os pedidos de desconsideração da personalidade jurídica no Direito do Trabalho devem observar a teoria maior (art. 50 do CC) ou a teoria menor (art. 28 do CDC).

Frisa-se que o Tribunal Pleno do TST já ofereceu relevante sinalização ao julgar, em 8 de maio de 2026, por unanimidade, o Tema nº 26 (IncJulgR-REmbRep nº 0000620-78.2021.5.06.0003, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior).

Embora o incidente tenha por objeto a hipótese específica da empresa executada em recuperação judicial, as teses ali fixadas interessam duplamente ao presente estudo. Primeiro, reafirmou-se a competência material da Justiça

do Trabalho para processar e julgar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica instaurado em face de empresa em recuperação judicial, mesmo após as alterações promovidas pela Lei nº 14.112/2020 na Lei nº 11.101/2005, ressalvada a hipótese de ordem expressa do juízo recuperacional que suspenda atos executórios em face dos sócios da recuperanda. Segundo, e mais relevante para a linha aqui sustentada, assentou-se que a desconsideração da personalidade jurídica de empresa em recuperação judicial, para fins de redirecionamento da execução contra os sócios, exige a demonstração do abuso da personalidade jurídica, nos termos do art. 50 do Código Civil, não sendo suficiente o mero inadimplemento, a insuficiência patrimonial ou a frustração da execução (Brasil, 2026).

Trata-se da primeira tese vinculante do Pleno da Corte Superior Trabalhista a exigir, ainda que em recorte temático delimitado, os pressupostos da teoria maior, o que, somado à tese do Tema nº 1.232 do Supremo Tribunal Federal, robustece a tendência de maior rigor técnico na responsabilização patrimonial de terceiros na execução trabalhista, sem antecipar, contudo, a definição geral que permanece reservada ao Tema nº 042.

5 O aspecto processual: a desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho

Sobre a desconsideração da personalidade jurídica no âmbito do Direito Processual do Trabalho em específico, tem-se que a Lei nº 13.467/2017 inseriu o art. 855-A na CLT, o qual prevê a aplicação do procedimento previsto no Código de Processo Civil para o incidente de desconsideração de personalidade jurídica ao processo do trabalho.

Já o art. 134, § 2º, do Código de Processo Civil (CPC) dispõe ser cabível o incidente de desconsideração *em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial*, sendo dispensada *a instauração do incidente se a desconsideração da personalidade jurídica for requerida na petição inicial, hipótese em que será citado o sócio ou a pessoa jurídica* (Brasil, 2015).

A dispensa do incidente não dispensa, contudo, o pedido, ou seja, não pode a parte, sob o argumento do art. 134, § 2º, do Código de Processo Civil, simplesmente incluir os sócios no polo passivo e pretender sua condenação solidária ao lado da pessoa jurídica devedora. O que o dispositivo autoriza é que, já na fase de conhecimento, o interessado demande contra a sociedade e contra os sócios, requerendo fundamentadamente a desconsideração, seja pela demonstração concreta dos requisitos do art. 50 do Código Civil, na linha da teoria maior, seja pela invocação do obstáculo ao ressarcimento, para os adeptos da teoria menor, em interpretação sistemática dos arts. 49-A, 50 e 51 do mesmo

Código. Em qualquer caso, é indispensável decisão judicial fundamentada, sob pena de violação ao devido processo legal e à ampla defesa, assegurando-se ao sócio a possibilidade de defesa desde o início do processo.

Ainda, o juízo poderá deferir e, para tanto, o fará em relação apenas aos bens particulares do administrador ou dos sócios que tenham sido beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso, devendo o requerente comprovar o citado benefício em relação a cada sócio cuja responsabilidade pretende imputar ou em relação a todos os sócios.

Além disso, observando-se o art. 51 do Código Civil, tem-se que, mesmo que ocorra a dissolução da pessoa jurídica, esta subsiste para os fins de liquidação, até que se conclua, não podendo o simples fato de a mesma ter sido dissolvida ou ter suas atividades encerradas ser considerado como argumento isolado para o deferimento de uma desconsideração e extensão de responsabilidade aos sócios.

6 A desconsideração da personalidade jurídica trabalhista e a responsabilidade do sócio retirante

Além de todo o contexto abordado, importa precisar os contornos da responsabilidade da figura específica do sócio retirante, que pode, eventualmente, ser alcançado pela desconsideração, ao lado dos sócios atuais. Essa responsabilidade observa a extensão temporal e o benefício de ordem do art. 10-A da CLT:

> Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:
>
> I – a empresa devedora;
>
> II – os sócios atuais; e
>
> III – os sócios retirantes.
>
> Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato (Brasil, 1943).

Da leitura atenta do dispositivo extraem-se duas dimensões que não se confundem. Uma é a extensão material da responsabilidade: o retirante responde apenas pelas obrigações trabalhistas relativas ao período em que figurou como sócio. Outra é o prazo decadencial de dois anos para o ajuizamento da ação, contado da averbação da modificação do contrato social. Vale dizer, a averbação cumpre função de publicidade registral e marca o termo inicial do biênio em

favor do credor, mas não define, por si só, o período de efetiva participação societária, critério próprio da extensão material da responsabilidade.

Registre-se, ainda, que a subsidiariedade é a regra, não um dogma. O parágrafo único do art. 10-A da CLT excepciona o benefício de ordem quando comprovada fraude na alteração societária, caso em que o retirante responde solidariamente com os demais. Ausente a fraude, a responsabilidade é subsidiária e limitada, temporal e materialmente; comprovada a fraude, cujo ônus probatório recai sobre quem a alega, converte-se em solidária.

Fixadas essas premissas, chega-se ao problema específico deste estudo: como fica a responsabilidade trabalhista do sócio que exerce o direito de retirada imotivada do art. 1.029 do Código Civil, notifica os demais sócios, mas não consegue formalizar administrativamente a saída, porque não há consenso quanto à apuração dos haveres, e se vê obrigado a ajuizar ação de dissolução parcial de sociedade, na qual a sentença fixa a data da resolução na forma do art. 605 do Código de Processo Civil, sobrevindo a averbação apenas após o trânsito em julgado?

É indispensável delimitar a hipótese, porque o art. 605 do Código de Processo Civil estabelece datas de resolução distintas conforme a causa da saída. Na retirada imotivada, o inciso II fixa a data no sexagésimo dia seguinte ao do recebimento, pela sociedade, da notificação do sócio retirante. No recesso do dissidente, o inciso III adota o próprio dia do recebimento da notificação. Já na retirada por justa causa de sociedade por prazo determinado e na exclusão judicial de sócio, o inciso IV elege o trânsito em julgado da decisão que dissolver a sociedade. O presente estudo cuida da retirada imotivada e não alcança as hipóteses do inciso IV, nas quais o próprio legislador escolheu o trânsito em julgado como marco. Há, é verdade, divergência sobre a fixação da data-base na própria notificação, como se decidia antes do Código de 2015 com apoio nos arts. 1.029 e 1.031 do Código Civil, ou no sexagésimo dia subsequente, como quer a literalidade do inciso II. Tal divergência, contudo, em nada compromete o raciocínio aqui desenvolvido, que é estruturalmente indiferente ao marco que venha a prevalecer: ambos são legais, objetivos e muito anteriores à averbação propriamente dita, e é isso o que importa.

Tem-se, ademais, que a retirada imotivada é direito potestativo do sócio de sociedade contratada por prazo indeterminado e se consuma de pleno direito com a notificação e o decurso do prazo legal, sem depender da anuência dos demais sócios. A controvérsia em torno dos haveres não suspende a ruptura do vínculo societário, apenas inviabiliza a formalização consensual da alteração contratual. Tanto é assim que o art. 608 do Código de Processo Civil encerra, na data da resolução, a participação do ex-sócio nos lucros, e o art. 600, IV, do mesmo diploma, legitima expressamente o retirante a propor a ação de

dissolução parcial quando os demais sócios, passados dez dias do exercício do direito, não providenciam a alteração contratual.

A sentença que acolhe o pedido tem, quanto ao momento da ruptura, natureza predominantemente declaratória: reconhece situação jurídica já constituída pelo exercício do direito e pelo decurso do prazo, e a averbação posterior ao trânsito em julgado apenas formaliza, perante o registro, o que a lei já havia demarcado no tempo.

Disso decorre a consequência central da tese. Se o vínculo societário se resolve, por força de lei, em data objetivamente aferível a partir da notificação, seja no próprio recebimento desta, seja no sexagésimo dia subsequente, as obrigações trabalhistas surgidas depois desse marco não são relativas ao período em que o sócio figurou como tal e, portanto, escapam à extensão material do art. 10-A da CLT. Ressalvam-se, evidentemente, a fraude e a concomitância efetiva, entendida como a continuidade real de participação ou de proveito, cuja demonstração incumbe ao credor. Nesse cenário, a responsabilidade do retirante fica restrita às obrigações do período anterior à data da resolução fixada na sentença, observados os marcos prescricionais, o caráter subsidiário e o benefício de ordem.

Não se ignora a objeção de que a data da resolução, aferida a partir da notificação, não goza da publicidade do registro e poderia, por isso, surpreender o credor trabalhista de boa-fé. A objeção, porém, mira a oponibilidade da saída e o termo inicial do prazo decadencial, não a definição material do período de participação societária. A averbação existe para assegurar cognoscibilidade e proteger o credor contra ajustes particulares ocultos ou retroagidos ao sabor da conveniência das partes. Nada disso ocorre na hipótese versada, já que o marco temporal resulta de critério legal expresso, reconhecido em sentença proferida em processo público, sujeita à coisa julgada e revisável pelo juiz até o início da perícia, nos termos do art. 607 do Código de Processo Civil. A finalidade protetiva do registro é atendida, portanto, por equivalente funcional, e com força ainda maior quando a própria notificação se faz pela via judicial, pois aí nenhum dos marcos possíveis se constituiu à margem do conhecimento público.

Acresce que a proteção do credor não fica aniquilada. O prazo decadencial de dois anos continua correndo da averbação, e não da notificação ou do sexagésimo dia, preservada a janela temporal que o legislador lhe conferiu; o retirante segue respondendo, integralmente, por todas as obrigações do período de efetiva participação, até a data da resolução; e, comprovada fraude na alteração societária, a responsabilidade se converte em solidária, na forma do parágrafo único do art. 10-A da CLT. O que se recusa é apenas a responsabilização de quem exerceu regularmente o direito de retirada, notificou a sociedade e levou a controvérsia ao Judiciário, por obrigações nascidas depois

de rompido o vínculo, em razão de morosidade processual a que não deu causa, uma vez que admitir o contrário esvaziaria a limitação material que o legislador expressamente instituiu e feriria a segurança jurídica.

Em outros termos, ao analisarmos a situação específica do sócio retirante, a necessidade de instauração de uma ação judicial de dissolução parcial de sociedade não pode se converter em uma armadilha temporal em seu desfavor. Quando o sócio atua de forma diligente, exercendo seu direito potestativo de retirada imotivada e promovendo a notificação legal da sociedade, o vínculo societário rompe-se faticamente, devendo a data da resolução ser reconhecida nos estritos marcos objetivos do art. 605 do Código de Processo Civil. A sentença judicial, nesses casos, possui natureza predominantemente declaratória, limitando-se a chancelar perante o registro uma situação jurídica já constituída no tempo e recusar essa limitação material significa responsabilizar um sócio que agiu regularmente por obrigações nascidas após o rompimento do vínculo societário, punindo-o exclusivamente por uma morosidade processual à qual não deu causa.

Nesta toada, se o ordenamento jurídico confere ao sócio um marco legal expresso para o encerramento de sua participação, demarcado a partir da notificação e levado à apreciação judicial, a inevitável mora do Estado-Juiz em proferir a sentença de dissolução e viabilizar a posterior averbação não tem o condão de dilatar a responsabilidade material do retirante perante credores trabalhistas e admitir o contrário seria anuir com o esvaziamento da segurança jurídica e ferir a limitação material da responsabilidade que o legislador pátrio, de forma expressa, buscou proteger.

Essa forma de delimitar a responsabilidade, pelo período de efetiva participação societária e não pela simples data do ajuizamento, encontra eco na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. No RR-511-09.2012.5.03.0021 (3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, julgado em 27/02/2019, DEJT 01/03/2019), reconheceu-se a responsabilidade do retirante justamente porque a reclamatória fora ajuizada antes de sua saída. Já no RR-122300-71.2006.5.15.0143 (3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 02/10/2013, DEJT 04/10/2013), manteve-se a responsabilização subsidiária pela concomitância entre a vigência do contrato de trabalho e o período de sociedade, a confirmar que o critério da extensão material é o período de efetivo vínculo, e não a data em que a ação foi proposta.

Uma última observação se impõe, por rigor científico. Não se localizou, no Tribunal Superior do Trabalho nem na maioria dos Tribunais Regionais do Trabalho, precedente específico que subordine o marco da averbação, previsto no art. 10-A da CLT, à data de resolução fixada na forma do art. 605 do Código de Processo Civil. Encontrou-se caso, no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª

Região, todavia, com entendimento diametralmente oposto ao defendido neste trabalho, visto que apesar de *reconhecer que a sentença cível fixou como de retirada do sócio 30/09/2019 (data da notificação), considerou a contagem do prazo de 2 anos do art. 10-A da CLT a partir da data da averbação que somente pode ocorrer após o trânsito em julgado da ação cível em 23/12/2021* (ROrd – 0000809-13.2022.5.09.0658, 4ª Turma, Relator Desembargador Valdecir Edson Fossatti, 04/09/2023).

O que aqui se sustenta é exatamente o oposto do entendido pela 4ª Turma do TRT9, portanto, uma proposta de interpretação sistemática e teleológica dos arts. 10-A da CLT, 599, 600, IV, 605, 607 e 608 do Código de Processo Civil e 1.003, parágrafo único, 1.029 e 1.032 do Código Civil, à luz da boa-fé e da segurança jurídica.

7 A desconsideração da personalidade jurídica e o Tema 1.232 do Supremo Tribunal Federal

Ainda que o objeto deste estudo não se confunda com a responsabilidade decorrente de grupo econômico, não se pode ignorar o julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, do Recurso Extraordinário nº 1.387.795, concluído em outubro de 2025, no qual restou fixada a tese do Tema nº 1.232 da repercussão geral, nos seguintes termos:

> 1 – O cumprimento da sentença trabalhista não poderá ser promovido em face de empresa que não tiver participado da fase de conhecimento do processo, devendo o reclamante indicar na petição inicial as pessoas jurídicas corresponsáveis solidárias contra as quais pretende direcionar a execução de eventual título judicial, inclusive nas hipóteses de grupo econômico (art. 2º, §§ 2º e 3º, da CLT), demonstrando concretamente, nesta hipótese, a presença dos requisitos legais; 2 – Admite-se, excepcionalmente, o redirecionamento da execução trabalhista ao terceiro que não participou do processo de conhecimento nas hipóteses de sucessão empresarial (art. 448-A da CLT) e abuso da personalidade jurídica (art. 50 do CC), observado o procedimento previsto no art. 855-A da CLT e nos arts. 133 a 137 do CPC; 3 – Aplica-se tal procedimento mesmo aos redirecionamentos operados antes da Reforma Trabalhista de 2017, ressalvada a indiscutibilidade relativa aos casos já transitados em julgado, aos créditos já satisfeitos e às execuções findas ou definitivamente arquivadas (Brasil, 2025).

A distinção conceitual permanece necessária, já que o Tema nº 1.232 versa sobre a inclusão, na execução, de empresa integrante de grupo econômico que não participou da fase de conhecimento, ao passo que o presente estudo cuida da extensão excepcional da responsabilidade patrimonial aos sócios mediante o afastamento da autonomia da pessoa jurídica. São institutos com pressupostos materiais e consequências próprias, que não podem ser confundidos sob pena de grave distorção conceitual.

Todavia, mais do que distinguir, cumpre extrair da tese o que ela tem de diretamente pertinente ao objeto deste artigo, uma vez que, ao admitir o redirecionamento da execução apenas excepcionalmente, e condicioná-lo, na hipótese de abuso da personalidade jurídica, aos pressupostos do art. 50 do Código Civil e à observância do procedimento do art. 855-A da CLT e dos arts. 133 a 137 do CPC, o Supremo Tribunal Federal forneceu robusto reforço à orientação sustentada ao longo deste trabalho de que a superação da autonomia patrimonial reclama fundamento material qualificado e rito que assegure contraditório e ampla defesa, não podendo decorrer do simples inadimplemento, diretriz que, no plano infraconstitucional, encontra eco na tese do Tema nº 26, examinada acima.

8 Conclusão

Retomando o problema de pesquisa enunciado na introdução, conclui-se que os limites para a responsabilização do sócio retirante na execução trabalhista operam em três planos distintos e cumulativos.

No plano material, a desconsideração da personalidade jurídica deve ser aplicada de forma excepcional, criteriosa e fundamentada. A definição geral entre as teorias maior e menor permanece pendente de uniformização no Tema nº 042 do Tribunal Superior do Trabalho, cuja tese ainda não foi fixada. Todavia, a orientação da Oitava Turma daquele Tribunal, a tese do Tema nº 1.232 do Supremo Tribunal Federal e, sobretudo, a tese vinculante fixada pelo Tribunal Pleno no Tema nº 26 dos recursos repetitivos já apontam de modo convergente para o rigor dos pressupostos da teoria maior, sem prejuízo do reconhecimento de que a teoria menor ainda prevalece em parcela expressiva da jurisprudência trabalhista.

No plano processual, exige-se pedido fundamentado e observância do rito do art. 855-A da CLT e dos arts. 133 a 137 do Código de Processo Civil, com contraditório efetivo do sócio atingido, vedada a instauração do incidente como sucedâneo da demonstração dos pressupostos materiais.

No plano temporal e subjetivo, a responsabilidade do retirante é subsidiária, limitada ao período de vínculo societário e ao biênio do art. 10-A da CLT, e somente se converte em solidária diante de fraude comprovada.

Na hipótese específica examinada, a da retirada imotivada exercida mediante notificação e formalizada por sentença em ação de dissolução parcial, o período de efetiva participação societária encerra-se na data da resolução fixada na forma do art. 605 do Código de Processo Civil, data legal e objetiva que antecede a averbação. As obrigações trabalhistas posteriores a esse marco escapam, por conseguinte, à extensão material do dispositivo celetista, ressalvadas a concomitância efetiva e a fraude, conforme demonstrado.

No que se refere ao sócio retirante, portanto, a legislação estabeleceu limites objetivos à sua responsabilidade, e o respeito a tais balizas não compromete a efetividade da tutela trabalhista, pois a proteção do credor permanece assegurada pelo prazo decadencial, pela responsabilidade integral pelo período de efetiva participação e pela conversão em solidariedade na hipótese de fraude comprovada. A correta aplicação do instituto exige, assim, a harmonização entre a proteção do trabalhador e os princípios estruturantes do Direito Empresarial, evitando-se soluções simplistas que, a pretexto de garantir direitos, fragilizem a coerência do sistema jurídico e a previsibilidade das relações empresariais.

Referências

BRASIL. *Código Civil*. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 6 jul. 2026.

BRASIL. *Código de Defesa do Consumidor*. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 6 jul. 2026.

BRASIL. *Código de Processo Civil*. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 6 jul. 2026.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 jan. 2026.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 jan. 2026.

BRASIL. *Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm. Acesso em: 19 jan. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 1.232 da Repercussão Geral*. Recurso Extraordinário nº 1.387.795. Relator Ministro Dias Toffoli. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1232. Acesso em: 6 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Agravo de Petição nº 0021061-53.2016.5.04.0701*. Relator Desembargador Janney Camargo Bina. Julgado em: 17/10/2022. Disponível em: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021061-53.2016.5.04.0701/2#cd78f2c. Acesso em: 6 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. *Agravo de Petição nº 0000479-44.2017.5.06.0021*. Relator Desembargador Paulo Alcântara. Julgado em: 08/08/2024. Disponível em: https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000479--44.2017.5.06.0021/3#f864ae1. Acesso em: 6 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. *Recurso Ordinário nº 0000809-13.2022.5.09.0658*. 4ª Turma. Relator Desembargador Valdecir Edson Fossatti. Julgado em: 04/09/2023. Disponível em: https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000809--13.2022.5.09.0658/2#5d3a45c. Acesso em: 7 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Incidente de Julgamento de Recursos de Revista e de Embargos Repetitivos nº 0000620-78.2021.5.06.0003 (Tema nº 26 dos Recursos Repetitivos)*. Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. Tribunal Pleno. Julgado em: 08/05/2026. Disponível em: https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000620-78.2021.5.06.0003/3#72fff96. Acesso em: 7 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Índice Temático de Precedentes Qualificados no Tribunal Superior do Trabalho, dezembro/2025.* Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/34530039/Indice+Tem%C3%A1tico+de+Precedentes+Qualificados+no+TST.pdf/9c5f6af6-a970-0b23-0f11-a614b2d56dec?t=1752682571344. Acesso em: 20 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 0000295-82.2021.5.17.0008*. Relator Ministro Sérgio Pinto Martins. Julgado em: 12/12/2024. Disponível em: https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000295-82.2021.5.17.0008/3#56b6a71. Acesso em: 7 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 1000110-10.2023.5.02.0611*. Relatora Ministra Dora Maria da Costa. Julgado em: 02/04/2025. Disponível em: https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000110-10.2023.5.02.0611/3#aec63b8. Acesso em: 6 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 122300-71.2006.5.15.0143.* Relator Ministro Alexandra Agra Belmonte. Julgado em: 02/10/2013. Disponível em: file:///D:/usuario/Downloads/RR-122300-71_2006_5_15_0143.pdf. Acesso em: 6 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 511-09.2012.5.03.0021*. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Julgado em: 27/02/2019. Disponível em: file:///D:/usuario/Downloads/Desktop/ARTIGOS%20e%20PUBLICA%C3%87%C3%95ES/4.%20DESCONSIDERA%C3%87%C3%83O%20DA%20PERSONALIDADE%20JUR%C3%8DDICA/pesquisa/Documento_aec63b8.pdf. Acesso em: 6 jul. 2026.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito comercial*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. v. 2.

MARTINS, Sergio P. *Direito processual do trabalho*. 47. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625703/. Acesso em: 20 jan. 2026.

NEGRÃO, Ricardo. *Curso de direito comercial e de empresa*. 20. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. v. 1. *E-book*. ISBN 9788553621316. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621316/. Acesso em: 20 jan. 2026.

Como citar este texto:
ANTUNES, Roberta Pacheco. A desconsideração da personalidade jurídica no âmbito trabalhista e a responsabilidade do sócio retirante. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 92, n. 2, p. 232-248, abr./jun. 2026.

IMPACTOS DO JULGAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SOBRE A PEJOTIZAÇÃO

IMPACTS OF THE SUPREME COURT'S RULING ON THE "PEJOTIZAÇÃO"

Rubens Goyatá Campante[1]
Vicente de Paula Maciel Júnior[2]

RESUMO: O artigo analisa como o Supremo Tribunal Federal tem sinalizado uma perigosa tendência de chancelar a expansão da pejotização. Argumenta-se que essa tendência não encontra respaldo na Constituição Federal, e, caso se consolide, traria consequências desastrosas, não apenas jurídicas, mas políticas, sociais e econômicas, as quais apresentamos brevemente aqui.

PALAVRAS-CHAVE: Supremo Tribunal Federal; chancela da pejotização; constitucionalidade; consequências.

ABSTRACT: The paper analyses how the Brazilian Supreme Court has been signaling a dangerous trend to endorse the expansion of "pejotização" (the practice of hiring employees as if they were independent contractors). It is argued that this trend finds no support in the Federal Constitution and, if it takes hold, it would bring disastrous consequences, not only legal, but also political, social and economic, which is briefly present here.

KEYWORDS: Supreme Court; endorsement of "pejotização"; constitutionality; consequences.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O falso discurso da "CLT obsoleta"; 3 A confusão entre terceirização e pejotização; 4 Direitos sociais e trabalhistas: cláusulas pétreas; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Os direitos dos trabalhadores estão em grande perigo no Brasil. O Supremo Tribunal Federal pode tomar uma decisão que transformará em opcionais as garantias e condições mínimas de pactuação civilizada

1 *Servidor Público do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; doutor em Sociologia Política pela Universidade Federal de Minas Gerais; mestre em Ciências Políticas pela Universidade Federal de Minas Gerais; graduado em Comunicação Social/Jornalismo pela Universidade Federal de Minas Gerais. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4728717625936269. Orcid: https://orcid.org/0009-0002-9294-158X. E-mail: rubensgc@trt3.jus.br.*

2 *Desembargador Federal do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; pós-doutorado em Direito pela Universidade de Roma La Sapienza; doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais; graduado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais; professor adjunto da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; coordenador do Núcleo de Direito Processual da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Lattes: http://lattes.cnpq/2717070097660811. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6844-4511. E-mail: vicentemaciel@terra.com.br.*

da prestação laboral, com impactos negativos não só no campo jurídico, mas também em termos socioeconômicos e políticos.

A decisão diz respeito à "pejotização", contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, e não como empregados submetidos à regulação do trabalho. A pejotização já tem avançado no Brasil. Segundo Nota Técnica da Coordenação Nacional de Combate à Informalidade, Fraudes e Irregularidades Trabalhistas (CONIFT) do Ministério do Trabalho e Emprego, de janeiro de 2022 a outubro de 2024, cerca de 4,835 milhões de pessoas que laboravam pelo regime celetista migraram para o regime de Pessoas Jurídicas[3], tendência que deve se acentuar se o STF decidir em prol da pejotização no chamado Tema 1.389. O STF já declarou a "repercussão geral" do que será decidido na questão, o que obrigaria tribunais e juízes a seguirem o que for decidido. O caso em julgamento discute a validade de contratos de pejotização e também a competência do Judiciário Trabalhista para reconhecer ou não a existência de relação de emprego nessas situações. Em 2024, houve 459.941 ações na Justiça do Trabalho sobre o tema, segundo a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT (ANPT, 2025).

Nem toda contratação, pelas empresas, de profissionais como pessoas jurídicas é fraudulenta. Contudo, deve-se, sempre, averiguar a realidade da prestação de serviços para que se verifique, em cada caso concreto, se há entre a empresa e o(a) prestador(a) de serviços uma relação civil/comercial ou uma relação de emprego. É isso, precisamente, o que a Justiça do Trabalho faz, e está ameaçada de parar de fazer, caso o STF determine a repercussão geral da tese de que todos os contratos de pejotização são, a princípio, válidos e de que as controvérsias a respeito deles não devam ser discutidas no Judiciário Trabalhista, mas na Justiça comum.

Os efeitos jurídicos deletérios dessa medida seriam enormes, com o fim das garantias dos arts. 7º, 8º e 9º da Constituição Federal. Os efeitos econômicos e tributários também seriam terríveis. Nota Técnica do MTE apurou, no período de janeiro de 2022 a outubro de 2024, um déficit de 61,24 bilhões na arrecadação previdenciária, calculado a partir dos valores efetivamente descontados a título de contribuição previdenciária dos empregados demitidos no período analisado (Brasil, MTE, 2025, p. 11)[4].

---

3 BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Departamento de Fiscalização do Trabalho. Coordenação-Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente. Coordenação Nacional de Combate à Informalidade, Fraudes e Irregularidades Trabalhistas (CONIFT). *Nota Técnica SEI nº 3025/2025/MTE* – Assunto: Manifestação da CONIFT quanto ao Tema nº 1389 (STF).

4 . Esse cálculo da Nota Técnica do MTE aborda apenas os trabalhadores celetistas que foram pejotizados. Não inclui trabalhadores que já ingressaram no mercado de trabalho como Pessoas Jurídicas.

Diversas outras receitas tributárias seriam duramente atingidas com o aprofundamento da pejotização, como a receita do FGTS, crucial para o financiamento do sistema de crédito habitacional. E ainda perdas nas receitas de Seguro de Acidentes de Trabalho, de Salário Educação, de contribuições para o Sistema S e do INCRA. Seria atingida, também, a arrecadação do PIS, para o qual as empresas sem fins lucrativos contribuem sobre a folha de salários. O PIS alimenta o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que, além de financiar o seguro-desemprego e o abono salarial, é a principal fonte de recursos para o BNDES. E o FAT corre outro perigo com a perda de arrecadação previdenciária: desde 2019, a Emenda Constitucional nº 103/2019 autorizou a previdência a retirar valores do FAT para cobrir parte de seus gastos. Já foram sacados do FAT, até o ano passado, quase 65 bilhões de reais para tapar rombos previdenciários[5]. Rombos que aumentarão com o incremento da pejotização. Mais déficit na Previdência, mais déficit no FAT, menos dinheiro para o BNDES dinamizar o desenvolvimento econômico e social.

A estrutura deste artigo está dividida em cinco capítulos, além desta Introdução. O capítulo 2 contesta o argumento, brandido pelos que defendem o aprofundamento da pejotização, de que a Consolidação das Leis do Trabalho estaria obsoleta e travaria o crescimento econômico e a criação de postos de trabalho. O capítulo 3 chama a atenção para a indevida falta de discernimento entre terceirização e pejotização, quando ambas são abordadas sob o manto do princípio da liberdade de organização produtiva por parte dos empresários. O capítulo 4 lembra que a própria Suprema Corte, em decisões anteriores, considerou os direitos sociais e trabalhistas como cláusulas pétreas da Constituição Federal, o que torna inconstitucional sua modificação através de uma decisão de recurso extraordinário à qual se confira repercussão geral. Finalmente, nas conclusões deste artigo, capítulo 5, lembramos que a pejotização desenfreada traz consequências deletérias não só no plano legal, mas também em termos econômicos, sociais e políticos.

2 O falso discurso da "CLT obsoleta"

O argumento de que a CLT atrapalha a modernização e o crescimento econômico do país é antigo. Foi insistentemente usado na década de 1990. E, no entanto, na década seguinte, o país teve um *boom* de crescimento econômico sem modificar a "velha" regulação trabalhista. Outro argumento recorrente é o da "CLT obsoleta". Não se apoia em fatos, e sim em pura ideologia e distorções. Em primeiro lugar, a CLT já mudou sim, e muito, desde 1943. Nunca parou de mudar. Como seu nome, Consolidação das Leis do Trabalho, indica, a CLT

5 Foram 9,812 bilhões em 2021, 17,630 bilhões em 2022, 20,109 bilhões em 2023 e 17,361 bilhões em 2024, totalizando, até o ano passado, 64,913 bilhões de reais tirados do FAT (Silva, 2025).

não é propriamente um Código, mas uma compilação de leis trabalhistas e previdenciárias, e possui, por isso, uma flexibilidade maior às mudanças que os Códigos, os quais demandam um grau de rigidez interna mais acentuado. E a maior mudança na CLT veio recentemente, em 2017, com a Lei nº 13.467/2017, a reforma trabalhista, que modificou inúmeros pontos da regulação do trabalho brasileira, não só na CLT, mas em outras leis trabalhistas, assim como na jurisprudência emanada dos tribunais.

A regulação do trabalho no Brasil nunca se resumiu à CLT. Houve e há inúmeras outras leis que contribuem para essa finalidade. Leis específicas sobre o 13º salário, sobre o FGTS, sobre o vale-transporte, ou sobre categorias de trabalhadores como os empregados domésticos, os trabalhadores rurais, os estagiários e os representantes comerciais autônomos, etc. Há, enfim, um amplo conjunto de leis disciplinadoras do universo laboral que se somam e completam a CLT. E há, também, uma jurisprudência, oriunda especialmente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), particularmente ativa, pois nas relações de trabalho, calcadas no dinamismo econômico, emergem constantemente novas situações e problemas, que muitas vezes não encontram, de imediato, referências legais para sua solução na CLT ou nas outras leis trabalhistas.

A terceirização, por exemplo. Inexistia em 1943 e, portanto, na CLT original ou em qualquer outra lei. Nos anos 1970, ela começou a ganhar corpo, surgiram legislações como a Lei do Trabalho Temporário, de 1974. Durante muito tempo, porém, foi regulada, na prática, por uma jurisprudência do TST, a Súmula nº 331, que determinava que a terceirização era válida nas atividades-meio das empresas, mas não nas atividades-fim. Para ilustrar, a atividade-fim de uma escola é a educação. A escola, então, não podia terceirizar seus empregados ligados à educação: professores, diretores, pedagogos. Podia terceirizar empregados ligados a suas atividades auxiliares, atividades-meio, como porteiros, faxineiros, vigias, etc.

Ressalte-se, contudo, que um empregado terceirizado continua sendo um empregado, cujas relações de trabalho são regidas pela CLT, apenas não é contratado diretamente pela entidade que se beneficia imediatamente de suas tarefas, mas por uma terceira empresa, interposta, que fornece seus empregados à empresa tomadora de serviços.

Isso é importante, já que na raiz da questão da pejotização tratada atualmente pelo STF, no Tema 1.389, de repercussão geral, há uma interpretação extensiva de certos ministros da Suprema Corte, que confunde terceirização irrestrita com pejotização.

3 A confusão entre terceirização e pejotização

Após a reforma trabalhista abordar os limites à terceirização, começaram a chegar ao STF controvérsias a respeito de a Súmula nº 331 do TST

estar ou não derrogada, ou seja, de a terceirização estar permitida, doravante, também nas atividades-fim empresariais. O STF, então, exarou uma decisão de repercussão geral, o Tema 725, cujo texto dispôs: "É lícita a terceirização *ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas*, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante". Ao declarar a licitude não só da terceirização, mas de "qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas", o STF incluiu, também, a pejotização, tema que originalmente não estava em discussão.

A partir daí, como notou o Procurador do Trabalho Rodrigo Carelli, a Suprema Corte,

> Passou a decidir de forma monocrática Reclamações Constitucionais em face dos órgãos de todas as instâncias da Justiça do Trabalho para muito além do texto vinculante, vindo a cassar decisões que reconheciam o vínculo empregatício pela utilização fraudulenta de uma ampla gama de contratos civis para mascarar o vínculo de emprego (Carelli, 2023).

Ao abordar, no mesmo texto, realidades absolutamente distintas, terceirização e pejotização, o STF atraiu para si enorme quantidade de ações de empresas que alegavam que seus contratos de pejotização com trabalhadores teriam de ser validados sob o manto da licitude de "qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas". E o STF, uma Corte à qual só deveriam chegar controvérsias a respeito de questões constitucionais, passou a aceitar essas ações e a dar-lhes provimento, sem verificar, no caso concreto de cada ação, se se estava realmente diante de uma relação de prestação de serviços autônoma ou diante de uma fraude com objetivo de mascarar relações de trabalho – e sem permitir que a Justiça do Trabalho o fizesse. E alguns ministros do STF começaram a reclamar que a Corte estava assoberbada com tantas ações, e que isso ocorreria porque o Judiciário trabalhista estaria "descumprindo" as decisões do STF.

Na verdade, como afirma Rodrigo Carelli,

> Ao contrário do que afirma o STF [...] a Justiça do Trabalho não está a descumprir o Tema 725 do STF. O argumento que move o STF é simples, em verdade simplório: a Justiça do Trabalho não está reconhecendo a validade dos contratos que o STF afirmou que são válidos. O argumento é tão simples quanto errado. A Justiça do Trabalho, nos processos em que reconhece o vínculo de emprego, constata a fraude em relação a um contrato civil. Para a existência de uma fraude há a necessidade do reconheci-

> mento da existência legal de um contrato válido, mas que não se verifica no caso concreto analisado. Um golpe só é golpe porque apresenta a forma de um negócio jurídico válido, caso contrário ele é violência. Assim, a Justiça do Trabalho não nega a validade de nenhum contrato em tese, mas analisa o quadro fático e verifica se há os elementos do vínculo empregatício, como determina expressamente o art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, no qual habita o princípio da primazia da realidade sobre a forma (Carelli, 2023).

A justificativa teórica, abstrata, para a terceirização irrestrita e para a pejotização, impedindo que se verifique a realidade fática da prestação de serviços, são os princípios da livre-iniciativa e da liberdade da organização produtiva, dos quais o empresariado deve desfrutar. Princípios que, para alguns, devem ser defendidos a qualquer custo, em desfavor, inclusive, de outros princípios constitucionais fundamentais como o da dignidade da pessoa humana. Estes devem ceder espaço aos princípios da livre-iniciativa e da liberdade da organização produtiva.

No julgamento, pelo STF, da Reclamação 69.951, em que a parte alegou haver sido contrariada a tese da ADPF 324 (que trata da possibilidade de terceirização de serviços na atividade-fim da tomadora de serviços), o Ministro Gilmar Mendes advertiu, em seu voto, sobre supostos entraves impostos pela Justiça do Trabalho à liberdade de organização produtiva dos cidadãos.

O STF pode, entretanto, diminuir, ou mesmo anular, em nome dos princípios da livre-iniciativa e da liberdade de organização produtiva, direitos e garantias fundamentais, nos quais se incluem direitos individuais?

4 Direitos sociais e trabalhistas: cláusulas pétreas

A Constituição de 1988 estabeleceu um sistema de garantias de direitos fundamentais, neles incluídos os direitos individuais e sociais, e criou critérios de revisão e emenda de seu texto, de modo a garantir a efetividade da proteção nele prevista e evitar que houvesse a indevida modificação de seu conteúdo.

O professor José Alfredo de Oliveira Baracho lembra que, nas constituições clássicas, os direitos individuais passaram a ser conhecidos sob duas formas: como "declarações de direitos" e como "garantias de direitos". As declarações de direitos seriam princípios axiomáticos divulgados pelos filósofos e publicistas para conferir uma organização justa e racional ao Estado e à sociedade. Já as garantias de direitos seriam diferentes na medida em que são efetivas leis positivas e obrigatórias. Segundo Baracho:

> São consideradas como artigos constitucionais que asseguram ao cidadão a prática dos direitos individuais. Propõem conferir aos direitos garantidos a força que lhes é própria. As garantias de direitos visam a proteger os direitos individuais contra o próprio legislador impedindo-o de fazer qualquer lei que viole os direitos constitucionalmente enumerados (Baracho, 2006, p. 449).

A Constituição estabeleceu um sistema de revisitação por emendas, conforme seu texto no art. 60, mas impôs, além das condições, restrições a tais emendas. O § 4º do art. 60 dispõe que sequer será objeto de deliberação proposta de emenda tendente a abolir: a forma federativa de Estado; o voto direto, secreto, universal e periódico; a separação dos Poderes; e, finalmente, os direitos e garantias fundamentais.

Essas cláusulas restritivas da possibilidade de alteração são as consideradas *cláusulas pétreas*, que não podem ser alteradas nem por emenda constitucional, pois representam uma parte da Constituição que se estabelece no núcleo dos direitos fundamentais, e orientam, assim, toda a arquitetura do texto constitucional – essa parte não pode ser desfigurada de forma alguma, nem por emenda constitucional.

O STF já se pronunciou sobre a interpretação das cláusulas pétreas do art. 60, § 4º, IV, da Constituição Federal de 1988, quando fez referência à vedação de que eventual proposta de emenda constitucional alterasse ou suprimisse os direitos e garantias individuais previstos nos arts. 7º e 8º da Constituição. Embora esses pronunciamentos estejam dispersos em diversos acórdãos do STF, podemos nos referir a dois casos emblemáticos, que são a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 4.211) e a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC 23), julgadas em 2010. O art. 7º da Constituição abrange os direitos sociais dos trabalhadores e o art. 8º trata da liberdade de associação sindical.

O Supremo Tribunal Federal, provocado a se posicionar sobre a possibilidade de se reformar ou retirar direitos sociais previstos nesses artigos, assim o fez no julgamento das ADI 4.211 e ADC 23, no ano de 2010. Nesse julgamento, o STF reconheceu que, mesmo que a redação do art. 60, § 4º, IV, da Constituição Federal mencione apenas "direitos e garantias individuais" como cláusulas pétreas, os direitos sociais e trabalhistas *também são imutáveis*, ou seja, não podem ser abolidos ou reduzidos por emenda constitucional, são interpretados pelo STF como uma dimensão dos direitos e garantias individuais, beneficiando-se, portanto, da mesma rigidez constitucional.

A decisão firmou que qualquer alteração nos direitos sociais deve ser em sentido favorável ao trabalhador, confirmando a natureza de cláusula pétrea desses direitos. Este acórdão é um marco na proteção dos direitos dos traba-

lhadores, pois impede que, por meio de emendas constitucionais, estes direitos fundamentais sejam retirados. Assegura a estabilidade dos direitos sociais previstos nos arts. 7º e 8º da CF/88, conforme a interpretação constitucional. A justificativa para essa interpretação é que a Constituição brasileira, ao incluir os direitos sociais, comprometeu-se a garantir um mínimo existencial digno aos cidadãos.

Em vista disso, quando o Ministro Gilmar Mendes, no bojo de um Recurso Extraordinário com Agravo (ARE nº 1.532.603), que trata do Tema 1.389, com repercussão geral, determina o sobrestamento de todos os processos no país que versem sobre a discussão da autonomia ou subordinação de vínculos em demandas trabalhistas, isso levanta um tema que deve ser enfrentado preliminarmente: o Supremo Tribunal Federal não tem competência para, no âmbito de um recurso extraordinário, conferir repercussão geral e alterar os direitos sociais previstos nos arts. 7º e 8º da Constituição Federal. Esses artigos que tratam dos direitos do trabalhador estão inseridos nos direitos e garantias fundamentais e o próprio STF já se pronunciou no sentido de que são *cláusulas pétreas*.

A competência para a apreciação da matéria sobre fraude ou não aos direitos trabalhistas pertence, por previsão constitucional, à Justiça do Trabalho, conforme determina o art. 114 da Constituição Federal. Ou seja, a Justiça do Trabalho é que tem competência para apreciar a questão referente à eventual fraude aos direitos trabalhistas previstos na Constituição, nos arts. 7º e 8º.

Trata-se, a questão da fraude, de matéria fática, a ser verificada em cada processo, e não há competência para o STF estabelecer tese *a priori* sob matéria fática, isso importaria em atividade legislativa do STF em questão sobre a qual a Constituição veda qualquer atividade legislativa, até mesmo por emenda constitucional.

Ao pretender derrogar cláusulas constitucionais inalteráveis e estabelecer tese *a priori* sobre questões de fato, e não de direito, a maioria dos ministros do STF

> a pretexto de manter a autoridade dos julgados nas decisões constitucionais sobre terceirização [...] tem validado todo e qualquer contrato de natureza civil assinado por trabalhadores com empresas contratantes, destruindo assim a pedra fundamental do Direito do Trabalho, que é o contrato-realidade (Carelli; Casagrande, 2025, p. 8).

O contrato-realidade espelha o princípio justrabalhista da primazia da realidade sobre a forma. Valem mais os fatos, a vida real, concreta, que os contratos formais. O Direito do Trabalho surgiu, no Brasil e no mundo, a partir desses dois princípios: o de que a realidade dos fatos conta mais que a forma contratual, e o de que empregados e patrões não estão em pé de igualdade, e,

portanto, a regulação jurídica da relação entre eles não pode seguir o modelo da regulação de contratos civis de compra e venda, em que há uma ampla liberdade das partes para decidir se negociam.

Caso se considere que qualquer contrato de pejotização entre empresas e prestadores de serviço é, a princípio, válido, e que a Justiça do Trabalho sequer pode investigar os fatos da relação, isso tornaria, na prática, a legislação do trabalho opcional – bastaria a empresa estipular, no contrato, que a pessoa que lhe presta serviço o faz de forma autônoma, como pessoa jurídica, que não teria mais obrigações laborais. E isso por si só já seria uma fraude contratual passível de anulação porque o empregador não precisaria, dentre outros compromissos, observar limites à duração do trabalho, nem remunerar a mais o trabalho noturno ou em domingos e feriados, não precisaria pagar férias nem 13º salário, poderia se desfazer, quando quisesse sem nenhum custo, da grávida, do(a) acidentado(a), do(a) doente, não teria de pagar seguro-desemprego nem FGTS e não precisaria lidar com sindicatos que defendam direitos dos(as) trabalhadores(as).

A questão da pejotização, portanto, reflete problemas estruturais do Supremo Tribunal Federal, que: a) acusa, de forma descabida, a legislação trabalhista de obsoleta e de óbice à modernização econômica, b) trata terceirização irrestrita e pejotização sob a mesma abordagem, c) desrespeita cláusulas pétreas da Constituição Federal como os direitos sociais e trabalhistas, e, d) reduz sistematicamente, como notou em artigo recente o Ministro do TST Cláudio Brandão, o campo de atuação da Justiça do Trabalho (Brandão, 2025). Tais posturas extravasam o âmbito jurídico e geram consequências negativas não só no aspecto social, mas também econômico e político.

5 Conclusão

No aspecto social, ao alimentar a precariedade e a insegurança das relações de trabalho, a ampliação da pejotização reforça, também, o grau de instabilidade da vida das pessoas e de suas relações sociais. Contribui para uma sensação de imprevisibilidade generalizada, a qual predispõe a comportamentos anômicos e violentos, ao medo e ao egoísmo. Uma situação de conflituosidade generalizada, de todos contra todos, na qual não há vencedor algum.

No aspecto econômico, já comentamos, aqui, sobre os efeitos desastrosos da pejotização desenfreada sobre a arrecadação tributária e sobre a seguridade social, a qual pressupõe um mercado formal de trabalho robusto para funcionar a contento. Alguns defensores da pejotização argumentam que uma suposta "dinamização" da economia, como um todo, compensaria, a longo prazo, essas perdas fiscais e previdenciárias imediatas. Trata-se de uma falácia. Como afirma um estudo técnico da Universidade de Campinas (Unicamp), os argumentos

que defendem a pejotização são simplistas e reducionistas, focam somente nas empresas e nos custos diretos do labor, sob uma ótica de curto prazo. Segundo o estudo, a flexibilização da regulação do trabalho

> atua simultaneamente pelo lado da oferta – ao reduzir custos, aumentar a rotatividade e afetar a qualidade das habilidades dos trabalhadores, e pelo lado da demanda – ao contrair a renda disponível de diferentes formas. O resultado líquido sobre a economia reflete a predominância dos efeitos negativos de demanda agregada sobre quaisquer reduções de custo e isenções fiscais. Vale pontuar que estes efeitos negativos não são revertidos no longo prazo (Welle; Petrini, 2025).

Finalmente, mas não menos importante, há, no aspecto político, um forte inconveniente caso a Suprema Corte chancele a expansão da pejotização: alimentar, por vias indiretas, a extrema direita. O STF condenou, recentemente, atores políticos e militares graduados por tentativa de subversão violenta da ordem democrática – julgamento histórico, de importância sem precedentes na tradição política brasileira, pródiga em golpes de estado tentados ou consumados, e nunca punidos.

Pois bem, fenômenos como a pejotização irrestrita, ao precarizar o trabalho e trazer insegurança generalizada à população, acabam por minar a solidariedade interpessoal e insuflar o desconforto social difuso, criando um cenário do qual a extrema direita, com auxílio de um sistema poderoso de desinformação, se aproveita, em parte.

A extrema direita, no Brasil e alhures, tem o Poder Judiciário como um de seus alvos preferenciais, já que este costuma ser um dos últimos baluartes do Estado Democrático de Direito. Caso se confirme a perigosa tendência de o STF, pela maioria de seus ministros, acatar a tese da pejotização, isso reforçaria, paradoxalmente, as forças políticas responsáveis pelos reiterados ataques que a instituição vem sofrendo, dos quais a destruição física de suas instalações, em 8 de janeiro de 2023, foi apenas o exemplo mais dramático, mas não o único.

O Supremo Tribunal Federal, portanto, não deveria defender a ampliação da pejotização, pois isso traria sérias consequências, não somente jurídicas, mas socioeconômicas e políticas.

Referências

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO (ANPT). *Nota técnica sobre impactos da decisão do STF sobre pejotização – Tema 1.389*. Disponível em: https://anpt.org.br/comunicacao/noticias/nota-publica-contra-a-decisao-do-ministro-gilmar-mendes-de-

-suspender-acoes-em-tramitacao-na-justica-do-trabalho-que-questionam-a-chamada-pejotizacao. Acesso em: 09 out. 2025.

BARACHO, José Alfredo de Oliveira. *Direito processual constitucional*: aspectos contemporâneos. Belo Horizonte: Fórum, 2006.

BRANDÃO, Cláudio. O continuado e injustificado processo de "desidratação" da competência da Justiça do Trabalho pelo Supremo Tribunal Federal. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 159-182, jul./set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Departamento de Fiscalização do Trabalho. Coordenação-Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente. Coordenação Nacional de Combate à Informalidade, Fraudes e Irregularidades Trabalhistas (CONIFT). *Nota Técnica SEI nº 3025/2025/MTE* – Assunto: Manifestação da CONIFT quanto ao Tema nº 1389 (STF).

CARELLI, Rodrigo. O STF não está em conflito com a Justiça do Trabalho, está em luta contra direitos humanos. In: *JOTA Revista Eletrônica*, 31/10/2023. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/stf-nao-esta-em-conflito-com-justica-do-trabalho-esta-em-luta-contra-direitos-humanos. Acesso em: 13 out. 2025.

CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Cássio. *A Suprema Corte contra os trabalhadores* – como o STF está destruindo o Direito do Trabalho para proteger as grandes corporações. Brasília: Ed. Venturoli, 2025.

SILVA, Sandro Pereira. *Anexo IV – Metas Fiscais. Anexo IV.14. Avaliação da situação financeira e atuarial do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT*. Disponível em: https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/orcamento/orcamentos-anuais/2025/pldo/4-12-pldo2025-anexoiv-12-avaliacaodasituacaofinanceiraeatuarialdosbeneficiosassistenciaisdaloas.pdf. Acesso em: 20 out. 2025.

WELLE, Arthur; PETRINI, Gabriel. *Estudo Técnico do CESIT – 2025*. Notas para avaliação dos impactos econômicos da pejotização irrestrita. CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – Universidade de Campinas (UNICAMP). Disponível em: https://pesquisa.ie.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/62/2025/10/NT-Cesit-2025-v2.pdf. Acesso em: 27 out. 2025.

Como citar este texto:
CAMPANTE, Rubens Goyatá; MACIEL JÚNIOR, Vicente de Paula. Impactos do julgamento do Supremo Tribunal Federal sobre a pejotização. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 2, p. 249-259, abr./jun. 2026.

O TRATAMENTO JURÍDICO E SOCIAL AOS CASOS DE ACIDENTES DE TRABALHO NO CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO BRASILEIRO (1934-1945)

THE LEGAL AND SOCIAL TREATMENT OF WORKPLACE ACCIDENT CASES IN THE BRAZILIAN NATIONAL LABOR COUNCIL (1934–1945)

Ana Livia Vieira de Oliveira[1]
Rafael Lamera Giesta Cabral[2]

RESUMO: O artigo analisou a formação histórica da proteção jurídica aos acidentes de trabalho no Brasil republicano, focalizando o descompasso entre a expansão normativa e sua efetivação institucional a partir das decisões do Conselho Nacional do Trabalho (CNT) no período de 1934 a 1945. O objeto é composto por processos localizados no fundo arquivístico do CNT, no Tribunal Superior do Trabalho, complementados por notas taquigráficas de sessões decisórias referentes aos casos. Metodologicamente, o estudo combina análise documental de fontes primárias com revisão de literatura e contextualização normativa, de modo a situar as decisões no processo de formação e disputa dos direitos sociais. Os resultados indicam que o CNT atuou como instância decisória relevante em um cenário de institucionalização ainda incompleta da Justiça do Trabalho. Contudo, a efetividade mostrou-se frequentemente parcial, ao evidenciar tensões internas entre uniformização decisória, confirmando que a proteção ao trabalhador que fora vítima de acidente dependia menos do texto legal e mais da capacidade institucional de transformar direitos formais em reparação concreta.

PALAVRAS-CHAVE: acidente de trabalho; Conselho Nacional do Trabalho; Era Vargas.

ABSTRACT: This paper analyzes the historical development of legal protection for workplace accidents in Republican Brazil, focusing on the gap between the expansion of legislation and its institutional implementation through the decisions of the National Labor Council (CNT) between 1934 and 1945. The collection consists of records from the CNT archival fonds at the Superior Labor Court, supplemented by stenographic notes from hearings related to the cases. Methodologically, the study combines a documentary analysis of primary sources with a literature review and normative contextualization, in order to situate the decisions within the broader process of formation and contesting social rights. The results indicate that the CNT served as a relevant decision-making body within a context of still incomplete institutionalization

---

1 *Graduanda em Direito pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFERSA. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7050096681976011. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-3610-2462. E-mail: ana.oliveira00367@alunos.ufersa.edu.br.*

2 *Doutor em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB); mestre em Ciência Política pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar); bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). Lattes: https://lattes.cnpq.br/8035594335420500. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-6442-4924. E-mail: rafaelcabral@ufersa.edu.br.*

of Labor Justice. However, effectiveness was often partial, revealing internal tensions between efforts toward decisional uniformity, confirming that protection for workers who were victims of workplace accidents depended less on statutory text and more on the institutional capacity to transform formal rights into concrete redress.

KEYWORDS: workplace accidents; National Labor Council; Vargas Era.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Estado da arte e enquadramento teórico-metodológico; 3 A proteção legislativa acidentária no Conselho Nacional do Trabalho; 3.1 A atuação do Conselho Nacional do Trabalho nos processos de acidentes de trabalho (1934-1945); 3.2 A construção decisória do CNT nos processos sobre acidentes de trabalho; 3.2.1 Notas taquigráficas e dinâmica deliberativa: precedentes, competência e limites da proteção; 3.2.2 Síntese interpretativa: entre uniformização, contenção e efetividade possível; 4 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A proteção à integridade física do trabalhador constitui um dos eixos a partir dos quais se pode observar a formação histórica dos direitos sociais no Brasil republicano. Tradicionalmente associada a medidas de prevenção de riscos, higiene e segurança no trabalho, a problemática dos acidentes de trabalho também se apresenta como um campo de disputas jurídicas e sociais, que podem desvelar a trajetória do tratamento conferido à responsabilização patronal e à reparação de danos no âmbito do incipiente Direito do Trabalho.

Para compreender esse processo em perspectiva histórica, o artigo adota uma abordagem que distingue o uso contemporâneo da linguagem do "direito à saúde" do modo como a proteção ao trabalhador foi juridicamente constituída no período analisado. A saúde do trabalhador é tratada como categoria analítica, articulada às formas pelas quais o ordenamento jurídico e as instituições estatais buscaram, entre a Primeira República (1889-1930) e o Estado Novo (1937-1945), regular o trabalho, administrar conflitos e responder a eventos de adoecimento e acidente no ambiente laboral.

Entre as décadas de 1910 e 1930, a intensificação das lutas sociais e a ampliação do debate em torno da chamada "questão social" favoreceram a criação de legislações específicas voltadas às relações de trabalho, em contraste com as soluções previstas no Código Civil de 1916. Esse processo foi marcado, de um lado, pela emergência de um regime jurídico acidentário nacional, inaugurado em 1919 e, de outro, pelas disputas acerca de sua efetividade, com sucessivas reconfigurações normativas ao longo da década de 1930 e no início da década de 1940, em direção a arranjos mais próximos de um seguro social.

Nesse contexto, o Conselho Nacional do Trabalho (CNT), instituído em 1923 como órgão de natureza consultiva no âmbito da administração pública, assumiu especial relevância. A inexistência de um sistema judicial trabalhista plenamente estruturado nas primeiras décadas do século XX ampliou, na prática,

o espaço de atuação do CNT. O órgão passou a exercer funções decisórias em diversos conflitos, inclusive em demandas relacionadas a acidentes do trabalho, aplicando e interpretando a legislação social então vigente[3].

A partir desse enquadramento institucional, o recorte temporal da pesquisa se fixa na atuação do CNT entre 1934 e 1945, em casos envolvendo trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho. Esse período combina transformações normativas significativas (como exemplo, a promulgação da Constituição de 1934, marco da constitucionalização do direito do trabalho, e o término do Estado Novo, em 1945), que evidenciam uma maior densidade institucional da política trabalhista e disputas sobre competência, prova e cumprimento das decisões.

A pergunta que orienta a pesquisa pode ser formulada nos seguintes termos: em que medida, e por quais mecanismos, as decisões do CNT foram efetivas para assegurar proteção e reparação a trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho no período de 1934 a 1945? A partir disso, investigam-se também os fundamentos jurídicos mobilizados nas decisões, as controvérsias recorrentes (notadamente aquelas relacionadas à competência, às formalidades probatórias e ao enquadramento do vínculo e do acidente), bem como os limites institucionais que condicionaram o alcance material da tutela conferida aos trabalhadores.

O objetivo geral do artigo consiste em avaliar as estratégias para assegurar a efetividade das decisões do CNT em matéria acidentária, tomando-se "efetividade" como a capacidade de a decisão produzir efeitos concretos na proteção do trabalhador, seja pela concessão do direito pleiteado, seja em razão de sua execução, cumprimento ou repercussão prática diante de resistências patronais e de entraves procedimentais. De forma específica, busca-se: (i) situar o arcabouço normativo acidentário aplicável ao período, bem como o lugar ocupado pelo CNT na arquitetura institucional da legislação social; (ii) investigar os processos selecionados do fundo arquivístico do CNT, para identificar padrões decisórios, dificuldades probatórias e resultados materiais para os reclamantes; e (iii) examinar as notas taquigráficas das sessões decisórias, de modo a compreender a lógica argumentativa, os critérios de julgamento e as tensões internas do órgão na produção de suas decisões.

Para que esses objetivos sejam alcançados, a pesquisa ancora-se na seguinte metodologia: análise de fontes primárias, disponíveis no fundo de arquivo do CNT no Tribunal Superior do Trabalho (TST), compostas por 6

3 Criado em 30 de abril de 1923, por meio do Decreto nº 16.027, o CNT foi inicialmente instituído como um órgão consultivo ligado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, precursor da Justiça do Trabalho. Posteriormente, o CNT passou a desempenhar funções relacionadas à conciliação e arbitragem de conflitos entre capital e trabalho, consolidando-se no início da Era Vargas, antes de sua transformação em TST. Para maiores detalhes, ver Cabral, Pereira e Chaves (2019) e Guerra e Cabral (2021).

(seis) reclamações trabalhistas e 23 (vinte e três) notas taquigráficas dos julgamentos selecionados; assim como levantamento de fontes secundárias, que permitem o tratamento dos dados por meio de uma análise exploratória do texto e do contexto de sua produção. Essas fontes serão mobilizadas como suporte interpretativo para reconstituição dos acontecimentos e para a contextualização das decisões no processo de formação e disputa dos direitos sociais.

O artigo organiza-se em três seções. Na primeira, apresenta-se o quadro normativo da proteção acidentária, com destaque para o papel do CNT na dinâmica das legislações sociais, explicitando-se seus alcances e limitações. Na segunda seção, desenvolve-se a análise documental dos processos selecionados, com a descrição dos casos e de seus desfechos, atentando-se para as variáveis que informam a efetividade decisória. Por fim, examinam-se as notas taquigráficas, detalhando-se seu modo de obtenção e o que revelam sobre a construção das decisões, de seus fundamentos e controvérsias, contribuindo para compreender a atuação do órgão na proteção do trabalhador vítima de acidente no período delimitado.

2 Estado da arte e enquadramento teórico-metodológico

A historiografia sobre o tratamento social e jurídico conferido ao acidente de trabalho no Brasil, entre 1919 e 1945, permite delinear um quadro interpretativo relativamente coeso: (i) a ruptura normativa de 1919, que desloca o acidente do trabalho do campo difuso da responsabilidade civil e do arbítrio empresarial para uma matriz legal de indenização situada no âmbito do nascente direito social e da legislação protetiva do trabalho; (ii) a constatação, sobretudo na década de 1920, de dificuldades estruturais de efetividade (relacionadas à prova, ao procedimento, aos limites indenizatórios, à capacidade de fiscalização e às estratégias empresariais de contenção de custos); e (iii) a reconfiguração do tema no ciclo varguista, quando o debate passa a dialogar de forma mais intensa com o paradigma do risco profissional e com dispositivos de seguro social, culminando em reformas legislativas e em maior densidade institucional até meados dos anos 1940.

Em que pese o quadro acima identificar, no tratamento jurídico e social do acidente de trabalho, o marco de uma ruptura em 1919, parte da bibliografia mobilizada explora a necessidade de identificar continuidades de longa duração que acentuam a crise no sistema protetivo do trabalho. As violações ao trabalho persistiram no pós-abolição e ao longo da Primeira República (1889-1930). Como se observa nas greves gerais ocorridas em São Paulo, em 1917, que evidenciaram continuidades exemplificadas em extensas jornadas de trabalho, baixa remuneração e constantes acidentes de trabalho, a relação entre capital e trabalho naturalizou o trabalho braçal como atividade "inferior", reforçando a

herança escravista como fator de retardamento da proteção jurídica à integridade física do trabalhador.

Célio Debes (1982) sintetizou esse pano de fundo ao localizar as raízes do "desamparo" dos trabalhadores no desprezo generalizado pelo trabalho manual e na centralidade de formas tradicionais de regulação (como as Ordenações Filipinas, leis esparsas voltadas ao mundo agrário e o Código Comercial) até a entrada em vigor do Código Civil de 1917. O autor sublinha, ademais, que as lutas do proletariado contribuíram, em alguma medida, para as garantias posteriormente oferecidas pela legislação. Tratava-se de um enquadramento útil para compreender por que, no Brasil republicano, a proteção acidentária emerge tardiamente e, quando surge, o faz em meio a resistências políticas e econômicas.

Em chave convergente, ainda que com objetivos mais panorâmicos, Neves *et al.* (2024) destacam que, já no século XIX, o Código Comercial de 1850 previa a indenização e a manutenção do salário em casos de "acidentes imprevistos e inculpados" envolvendo prepostos, mesmo sem um conceito jurídico formal de acidente de trabalho. O ponto, para o recorte 1919-1945, não é supor uma linha evolutiva, mas observar a existência de referências jurídicas anteriores que, contudo, não estruturavam um sistema de proteção operária, coexistindo com uma economia marcada por coerção, vulnerabilidade e baixa presença de políticas públicas protetivas.

Entre as principais reações da classe trabalhadora contra esse sistema coercitivo, especialmente no setor urbano, destacaram-se as sucessivas greves gerais no Estado de São Paulo, no final da década de 1910. Essas greves refletiam a insatisfação de trabalhadoras e trabalhadores diante: i) de demandas por aumento de salários e recomposição diante do custo de vida; ii) redução da jornada de trabalho, aliada a péssimas condições de trabalho; iii) fim do trabalho infantil e imposição de limites ao trabalho de mulheres e menores; iv) garantias contra retaliações e regras de pagamento, bem como a libertação de trabalhadores presos e o fim de repressões ligadas aos movimentos trabalhistas; e v) melhoria das condições de trabalho e proteção contra riscos, em conexão com o tema da integridade física do trabalhador.

Essa pressão social foi importante para o fomento de uma resposta institucional organizada na Comissão de Legislação Social do Congresso Nacional[4],

4 A Comissão Especial de Legislação Social foi instituída no âmbito da Câmara dos Deputados com a finalidade de examinar, discutir e emitir pareceres sobre proposições relacionadas à chamada "questão social", especialmente aquelas voltadas à regulamentação das relações de trabalho e à proteção dos trabalhadores. Composta por parlamentares designados para atuar especificamente nessa matéria, a Comissão funcionava como instância técnica e política de análise prévia dos projetos, concentrando os debates e organizando as posições da Casa acerca das iniciativas legislativas de conteúdo social (Gomes, 2005).

culminando na atribuição do estatuto de "marco inaugural" do Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Pires (2019), ao discutir o centenário da norma, enfatiza dois pontos de especial interesse para a revisão de literatura: (a) a gênese política do diploma, associada às mobilizações operárias de 1917 e ao itinerário legislativo que envolveu a Comissão de Legislação Social; e (b) a dimensão simbólica da intervenção estatal em uma República ainda liberal-oligárquica, reconhecendo o trabalhador como sujeito de direitos no plano da integridade física. O projeto original do senador Adolpho Gordo (Partido Republicano Paulista – PRP/SP) enfrentou resistências e foi reformulado pela Comissão em 1918, sob relatoria do deputado Andrade Bezerra (Partido Republicano Democrático, de Pernambuco – PRD/PE), viabilizando sua aprovação como lei especial e a posterior sanção pelo presidente Delfim Moreira.

Do ponto de vista do conteúdo normativo, o Decreto nº 3.724/1919 impunha a empregadores dos setores público e privado, o dever de pagar indenização ao operário ou à família quando o acidente, ocorrido "no exercício do trabalho", resultasse em lesões corporais, perturbações funcionais, morte, ou perda total/parcial, permanente/temporária, da capacidade laborativa. Essa síntese é relevante porque indica que o núcleo protetivo inicial se organizava como dever indenizatório vinculado a um evento danoso associado ao trabalho, e não como prestação previdenciária de caráter universal.

Ainda no plano social, Pires (2019) sustenta que a lei simbolizava uma espécie de "primeira conquista" frente às heranças escravocratas nas relações de trabalho e inaugurava mudanças na reciprocidade entre patrões e empregados, precisamente por afirmar, em linguagem legal, que o corpo do trabalhador e sua capacidade laborativa devem ser objeto de respeito e tutela. Essa leitura é especialmente valiosa porque conecta norma jurídica e cultura política do trabalho, evitando reduzir a lei a um artefato estritamente técnico.

A literatura examinada converge ao destacar que, uma vez promulgada, a Lei de 1919 rapidamente se tornou arena de disputas em torno do custo do risco e da extensão da reparação. Um dos pontos fortes do texto de Pires (2019), por exemplo, reside na apresentação de evidências do debate operário sobre limites indenizatórios e de sua adequação material. Ao reproduzir crítica do tecelão Antenor Faria (2º secretário da União dos Operários em Fábricas de Tecidos), Pires (2019) evidencia uma clivagem recorrente: a lei poderia ser "boa e bem fundada", mas certos artigos fixariam tetos indenizatórios incompatíveis com salários efetivos, prejudicando os trabalhadores vítimas dos acidentes. O recorte é elucidativo por indicar que, já em 1919, disputava-se não apenas a existência do direito, mas sua densidade econômica concreta.

No lado empresarial, Pires (2019) destaca que industriais têxteis, diante do aumento de encargos decorrentes da legislação, organizaram mecanismos

de mutualização e seguro. A Sociedade Cooperativa de Seguros Operários em Fábricas de Tecidos, formalizada pelo Decreto nº 14.680, de 21 de fevereiro de 1921, surge como resposta institucional a esse cenário, operando seguros contra acidentes destinados ao pagamento de indenizações e à prestação de socorros médicos, farmacêuticos e hospitalares aos operários das fábricas têxteis dos sócios.

Essa experiência demonstra a internalização, no âmbito do setor privado, da gestão financeira do risco acidentário, com efeitos diretos sobre a seleção de segurados, a fixação de taxas por operário e, potencialmente, sobre incentivos à redução de cobertura. A autora reforça essa hipótese ao analisar relatórios produzidos entre 1921 e 1926 pela Sociedade Cooperativa de Seguros Operários em Fábricas de Tecidos, os quais indicam a elevação progressiva das taxas por operário, com variações anuais e, sobretudo, a oscilação no número de operários segurados e no volume de acidentes, com picos e quedas que sugerem ajustes estratégicos no funcionamento do sistema. Destaca-se, nesse conjunto de análises, o reconhecimento da elevada periculosidade das fábricas de tecidos no período, bem como a ocorrência de mortes e incapacidades permanentes na amostra examinada, o que confere materialidade histórica ao debate normativo.

Na mesma direção, com maior ênfase no plano jurídico-institucional, Arley Fernandes Teixeira (2023) enfatiza as tentativas de alteração do Decreto-Lei de 1919 ao longo da década de 1920, com especial atenção às propostas legislativas apresentadas em 1923 e 1927. Esse registro é relevante porque indica que a norma inaugural não estabilizou o tema; ao contrário, inaugurou um ciclo de reformas e contrarreformas. A referência a projeto aprovado na Câmara em 1927 e posteriormente arquivado pelo Senado, somada a iniciativas anteriores, contribui para compreender a instabilidade regulatória que marcou o período e as dificuldades de construção de consensos quanto ao alcance do risco protegido e às formas de financiamento das indenizações.

No período varguista, observa-se uma reconfiguração do debate, que pode ser compreendido a partir de três aspectos centrais: o risco profissional, a ampliação conceitual do acidente de trabalho e os instrumentos de seguro. O tema acidente de trabalho passa a ser situado no interior de uma política social mais ampla, vinculada à intensificação da intervenção estatal. Esse contexto é relevante na medida em que as reformas acidentárias das décadas de 1930 e 1940 dialogaram mais intensamente com racionalidades administrativas e com instrumentos de seguro, e não apenas com o dever indenizatório de natureza civil.

No núcleo especificamente acidentário, Teixeira (2023) identifica que o Decreto nº 24.637, de 10 de julho de 1934, ao ampliar e densificar o tratamento do tema, inovou ao promover uma redefinição conceitual do acidente de trabalho. No curso das disputas iniciadas em 1919, a concepção restritiva de qualificação do acidente de trabalho perdeu espaço, consolidando-se a

perspectiva de que este pode decorrer "tanto [d]as lesões imediatas, com causa súbita, quanto as doenças profissionais, adquiridas a partir de um lapso temporal maior" (Teixeira, 2023, p. 107).

Para a história social do trabalho, é particularmente relevante a incorporação explícita de hipóteses de acidente ligadas ao deslocamento e a eventos conexos ao exercício da atividade laboral, na medida em que a norma passou a considerar, por exemplo, ocorrências entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, além de outras hipóteses. Essa ampliação sugere um movimento de alargamento do nexo protegido e, consequentemente, de expansão do risco socialmente reconhecido como "do trabalho".

Ainda em diálogo com a reforma de 1934, Teixeira (2023) registra um aspecto relevante para a história das exclusões no campo dos acidentes de trabalho: o art. 37 do Decreto nº 24.637/1934 estabelecia a exigência de prestação de caução (consistente no depósito de 20:000$000 em banco de Estado ou em garantias equivalentes) para empregadores que optassem por não contratar seguro; contudo, o § 7º do mesmo dispositivo explicitava que empregadores de serviços domésticos não estariam sujeitos a essa caução. Essa seletividade é analiticamente valiosa porque revela como a arquitetura de garantias do sistema acidentário não se distribuía uniformemente por categorias de trabalho, preservando margens relevantes de desproteção (ou proteção precária) em segmentos historicamente invisibilizados.

O tema do seguro aos trabalhadores foi rearticulado no Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944. Teixeira (2023) sublinha as mudanças na estrutura do mercado e do financiamento do seguro, destacando que a norma proibiu a criação de novas companhias de seguro acidentário e impôs requisitos mais rigorosos às existentes, como a exigência de depósitos expressivos (500:000$000) e a reorganização de sua atuação. Essa alteração legislativa aponta um deslocamento do foco em direção à governança do sistema de seguros e à ampliação da capacidade estatal de controle sobre os atores privados (seguradoras) em um setor sensível, sinalizando que a proteção contra acidentes passa a ser concebida como problema de política pública, e não apenas como uma relação bilateral empregado e empregador.

Por fim, no plano das ideias jurídicas, Teixeira (2023) registra a circulação de categorias como "risco profissional" e a transformação do vocabulário de "acidente no trabalho" para "acidente do trabalho", sugerindo que, ao longo do período, o instituto deixa de ser visto apenas como uma contingência reparável caso a caso e passa a ser articulado a uma concepção de socialização do risco inerente à produção. Essa mudança é interpretativamente decisiva para explicar por que, em 1944, o legislador investe no redesenho do campo securitário e na regulação das seguradoras: uma racionalidade de risco tende a exigir dispositivos estáveis de custeio e cobertura.

Abaixo, segue um quadro normativo sobre a legislação protetiva de acidentes do trabalho no período republicano até o fim do Estado Novo.

Quadro I – A evolução da proteção aos acidentes de trabalho

Ano	*Marco normativo/ institucional*	*Conteúdo essencial para a proteção acidentária*	*Observação para "acidente doméstico"/trabalho doméstico (quando aparece)*
1880	Doutrina civil (Ribas)	Responsabilidade por dano como ligada a dolo/culpa (matriz subjetiva).	Não há categoria "doméstico" como campo acidentário; pano de fundo civilista.
1896	Doutrina civil (Beviláqua)	Amplia hipóteses de responsabilidade por direção/ guarda, mas sem objetivação plena; influencia leitura civilista do acidente.	Referência a "criados/ empregados/prepostos" como objeto de responsabilidade do patrão/amo (indício de imaginário doméstico-servil no civilismo).
1905	Evaristo de Moraes (*Apontamentos de Direito Operário*) + Projeto Medeiros e Albuquerque	Introduz o problema dos acidentes na doutrina trabalhista e defende lei específica com teoria do risco profissional; publica projeto e o elogia por essa base teórica.	Ainda não é "doméstico" como categoria legal, mas prepara o deslocamento para legislação social.
1916	Código Civil (art. 159)	Consolida paradigma subjetivo (ação/omissão voluntária, negligência, imprudência) como base da reparação civil.	Mantém o acidente no terreno civilista, com barreiras probatórias.
1918	Comissão de Legislação Social + lei do Departamento Nacional do Trabalho (autorização)	Teixeira (2023) destaca o contexto de institucionalização e repressão simultâneas na "questão social"; o Departamento Nacional do Trabalho é autorizado, mas não criado e será substituído pelo CNT em 1923.	Importa como "infraestrutura estatal" que, mais tarde, influenciará a efetividade.
1919	Decreto-Lei nº 3.724/1919 + Decreto nº 13.498/1919	Primeiro marco nacional da indenização acidentária; decreto regulamentar detalha procedimentos e obrigações, inaugurando nova linguagem jurídica do acidente.	O foco ainda está no universo industrial/urbano típico; a dissertação trata 1919 como transição civil → trabalho.
1921	Lei de expulsão de estrangeiros (contexto)	Exemplo de legislação repressiva paralela no mesmo período de "percepção da urgência" protetiva.	Indireto: ajuda a ler proteção social em chave ambivalente (proteção + controle).
1923	Lei Eloy Chaves + criação do CNT	Caixas de Aposentadorias e Pensões – CAPs ganham centralidade e o CNT nasce como órgão consultivo de fiscalização/ estudo, inclusive sobre seguros acidentários e CAPs.	Indiretamente relevante: CAPs e fiscalização moldam o caminho do seguro social.
1926	CNT recebe poder de aplicar multas administrativas	Fortalece capacidade coercitiva do CNT, ainda que insuficiente.	Sem recorte doméstico específico, mas fundamental para a efetivação.
1930	Fechamento do Congresso (marco de recorte dos debates parlamentares)	Fechamento do Congresso na Revolução de 1930	Ajuda a separar "ciclo político" do debate reformista de 1920.

Ano	*Marco normativo/ institucional*	*Conteúdo essencial para a proteção acidentária*	*Observação para "acidente doméstico"/trabalho doméstico (quando aparece)*
1934	Constituição de 1934 + criação da Justiça do Trabalho (na narrativa citada)	No contexto de ampliação de funções do CNT e aumento de processos, a Constituinte de 1934 cria a Justiça do Trabalho (na síntese mobilizada).	Também integra acidentes à previdência com contribuição da União/empregador/ empregado (art. 121, § 1º, h, da CF).
1934	Decreto nº 24.637/1934	Substitui a Lei de 1919 sob "novos moldes"; muda a gramática para empregado/ empregador e amplia arranjos (inclusive registros e exceções).	Inclui "natureza doméstica" no conceito de empregado (art. 3º), mas excetua serviços domésticos do registro (art. 5º) e exclui certos domésticos/jardineiros (art. 64).
1940	Reconfiguração institucional do seguro (dado empírico citado)	No Distrito Federal, instituições públicas/cooperativas/caixas superam companhias privadas na cobertura acidentária.	Mostra mudança de estrutura do sistema (relevante para proteção, inclusive de categorias mais vulneráveis).
1944	Decreto nº 7.036/1944	Proíbe criação de novas seguradoras no ramo e fixa prazo para encerramento das existentes; sinaliza tentativa de controlar o modelo privado e reforçar o percurso ao seguro social público.	Indiretamente impacta todos os segmentos cobertos/ pretendidos pela legislação, inclusive o doméstico em suas ambiguidades.
1945	Marco político (fim do Estado Novo)	No recorte pedido (até 1945), funciona como fronteira de ciclo: o arranjo institucional e a gramática trabalhista consolidam o deslocamento para o previdenciário (como processo em curso).	Útil como fecho analítico: o doméstico permanece como problema de cobertura seletiva.

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

3 A proteção legislativa acidentária no Conselho Nacional do Trabalho

A constituição de um regime jurídico para os acidentes de trabalho, entre 1919 e 1945, não pode ser compreendida apenas como sucessão de diplomas normativos. Trata-se de um processo histórico no qual a produção legislativa, as lutas sociais e a construção de instituições de mediação e decisão avançaram de forma tensa e, muitas vezes, assimétrica. Se, por um lado, o período assistiu à ampliação do repertório protetivo e à incorporação gradual da "questão social" no horizonte estatal, por outro, a efetividade dessa proteção dependeu, em grande medida, dos canais institucionais disponíveis para transformar direitos formais em reparação concreta (Fausto, 2006; Gomes, 2014; Teixeira, 2023).

A atuação do Conselho Nacional do Trabalho (CNT) torna-se decisiva para compreender como a legislação acidentária foi, de fato, aplicada, disputada e operacionalizada. Com competências predominantemente administrativas e consultivas voltadas ao estudo das questões sociais, o CNT passou, na prática,

a desempenhar funções que excediam seu desenho original, sobretudo em razão da inexistência de um sistema judicial trabalhista consolidado nas primeiras décadas do século XX (Guerra; Cabral, 2021). Dessa forma, o Conselho tornou-se um espaço decisório relevante para trabalhadores e empregadores, com procedimentos mais acessíveis, frequentemente sem custas e, em muitos casos, sem a exigência de assistência técnica formal, o que ampliava, ao menos potencialmente, o ingresso de reclamantes em busca de reparação.

A utilização das multas como mecanismo de autoafirmação institucional e de coerção revelou-se central nesse processo. Ao prever e aplicar sanções pelo descumprimento de decisões, o CNT adquiriu capacidade de produzir consequências concretas às partes, conferindo densidade prática à sua autoridade, algo incomum para órgãos administrativos do período. A própria destinação das receitas das multas para as Caixas de Aposentadorias e Pensões reforçava a conexão entre a atuação do Conselho e o funcionamento do sistema previdenciário então em formação, contribuindo para uma lógica de sustentação material e de legitimação do órgão (Guerra; Cabral, 2021). Ao mesmo tempo, essa condição híbrida, situada entre administração e julgamento, alimentou controvérsias quanto à legitimidade, aos limites de competência e aos critérios decisórios, especialmente quando o Conselho passou a atuar como instância de referência em conflitos que também poderiam ser submetidos à Justiça comum (Gomes, 2018).

Essa seção dialoga com os resultados da pesquisa ao examinar casos de acidentes de trabalho constantes do fundo de arquivo do CNT, bem como os registros de suas deliberações, a partir dos quais se observa que a efetividade das decisões não dependia apenas do texto legal aplicável. As decisões eram condicionadas por disputas interpretativas, por exigências probatórias nem sempre uniformes, por resistências patronais ao cumprimento das decisões e por lacunas persistentes mesmo após as reformas de 1934. O CNT não apenas aplicava normas: operava como uma arena na qual se testavam, na prática, os limites e as possibilidades da proteção acidentária. A seção seguinte, portanto, desloca o foco do marco legislativo para a atuação institucional, analisando como o Conselho construiu respostas concretas às demandas dos trabalhadores, quais obstáculos se repetiram e em que medida suas decisões lograram produzir tutela efetiva no período analisado.

3.1 A atuação do Conselho Nacional do Trabalho nos processos de acidentes de trabalho (1934-1945)

A delimitação temporal desta pesquisa abrange os anos de 1934 a 1945. O ano de 1934 corresponde a um ponto de inflexão, em razão do Decreto nº 24.637, que reorganizou a disciplina dos acidentes do trabalho e ampliou a

densidade institucional do tema; já 1945 marca o encerramento do ciclo político do Estado Novo, período no qual se consolidaram instrumentos normativos e administrativos voltados à regulação do trabalho. Esse intervalo permite observar, de modo contínuo, como direitos sociais recentemente afirmados foram disputados no plano cotidiano e, sobretudo, como o CNT funcionou como instância decisória capaz de traduzir (ou restringir) o alcance prático da legislação acidentária.

A adoção desse recorte temporal também responde a uma premissa teórica central: a efetividade dos direitos sociais não se mede apenas pela existência de normas, mas pela capacidade institucional de convertê-las em proteção concreta. É justamente na Era Vargas que o Estado passa a reorganizar, com maior sistematicidade, o campo da "questão social", incorporando demandas operárias em uma arquitetura político-administrativa mais articulada. No entanto, a documentação do CNT revela que, mesmo quando o direito estava formalmente previsto, sua realização dependia de disputas em torno da competência, da prova, do tempo de serviço, da extensão do dano, da forma de reparação e do cumprimento das decisões.

Em termos práticos, a legislação acidentária passou a dialogar com outros direitos trabalhistas que, embora não fossem originalmente formulados para tratar de acidentes, surgem nos autos como instrumentos de proteção indireta, sobretudo a estabilidade decenal, frequentemente invocada por trabalhadores que buscavam manter o vínculo empregatício e garantir a subsistência após a lesão (Gomes, 2023). Esse dado reforça a compreensão de que, nos conflitos concretos, a proteção do trabalhador vítima de acidente raramente se limitava à indenização, articulando-se à permanência no emprego e à preservação do salário.

Para examinar essa dinâmica, realizou-se levantamento no fundo arquivístico do CNT, composto por um conjunto documental formado por aproximadamente 966 (novecentos e sessenta e seis) processos judiciais, com o objetivo de localizar processos diretamente relacionados a acidentes do trabalho. O procedimento adotado foi estruturado em duas etapas. Na primeira, consultaram-se 125 (cento e vinte e cinco) caixas e 117 (cento e dezessete) pastas com índices, utilizando-se as seguintes palavras-chave: acidente de trabalho, acidente, invalidez, inválido, decepado/decepada, mão/mãos, braço/braços, perna/pernas. Na segunda etapa, procedeu-se à leitura dos 77 (setenta e sete) processos que não possuíam índices, bem como dos 889 (oitocentos e oitenta e nove) selecionados por indícios, a fim de verificar sua pertinência ao objeto. Ao final, identificaram-se seis processos dos 955 (novecentos e cinquenta e cinco) referentes a 1934 até 1945, diretamente vinculados a acidentes do trabalho no acervo examinado.

A delimitação desse *corpus* documental cumpre duas funções analíticas. Em primeiro lugar, permite descrever como o CNT recebeu e processou demandas concretas de trabalhadores vítimas do acidente, evidenciando as formas de acesso ao órgão e as barreiras de entrada (como exigências probatórias, tempo de serviço, precariedade documental e, em alguns casos, analfabetismo). Em segundo lugar, torna possível confrontar, caso a caso, as premissas normativas do período com os resultados efetivos produzidos pelos processos, tais como reintegração, pagamento de salários atrasados, restabelecimento de vencimentos, restituição de descontos indevidos, ou, inversamente, improcedência por questões formais, arquivamento por morte do reclamante e cumprimento parcial ou tardio das decisões. A análise a seguir apresenta os processos selecionados, destacando seus elementos centrais e, sobretudo, o que revelam sobre a efetividade (ou os limites) da proteção acidentária quando acionada perante o CNT.

O Processo nº 4.024/1934, proposto por Manoel Rodrigues dos Santos, bombeiro e imigrante português, em face da The Rio de Janeiro Tramway and Light Company Limited, ilustra com clareza o descompasso entre reconhecimento do direito e cumprimento efetivo. O trabalhador sofreu grave lesão em 1920, quando um lampião caiu e atingiu sua perna, deixando o joelho praticamente inutilizado, conforme descrito no processo. Após anos de tratamento em Portugal, retornou ao Brasil e encontrou resistência por parte da empresa, pois o seu cargo havia sido extinto e a companhia tentou induzi-lo a assinar a demissão.

O CNT reconheceu seu direito à reintegração e determinou o pagamento de vencimentos atrasados. Contudo, a empresa descumpriu reiteradamente a decisão e interpôs sucessivos recursos, o que prolongou o conflito e levou o Conselho a impor multa diária para compelir o cumprimento. A reintegração somente ocorreu em 1936 e, ainda assim, Manoel renunciou ao retorno ao trabalho, declarando-se satisfeito com a indenização, circunstância que levou o CNT a considerar improcedente a multa por entender cumprida a obrigação principal.

O caso é paradigmático por revelar que a efetividade das decisões dependia da capacidade coercitiva do órgão diante de empregadores resistentes, confirmando a recorrência da resistência patronal ao cumprimento das determinações. Revela, ainda, que o resultado material obtido pelo trabalhador nem sempre coincidia com o conteúdo pleno do direito reconhecido: a renúncia à reintegração, após anos de tramitação, sugere como a morosidade e a assimetria de forças pressionavam os reclamantes a aceitarem soluções aquém do previsto, mesmo quando a decisão lhes era formalmente favorável.

O Processo nº 4.519/1935, movido por Orozimbo Antônio contra a The Leopoldina Railway Company Ltd., desloca o foco para outro obstáculo: a

prova do tempo de serviço e o modo como exigências formais restringiam a tutela. O reclamante, que trabalhava como guarda-freios, sofreu acidente em 1925 que resultou na amputação de um braço[5]. Sustentava ter mais de dez anos de serviço, requisito para a estabilidade, mas a carteira profissional registrava apenas nove anos e quatro meses.

Figura I – Documento comprobatório de sua condição de trabalhador vítima de acidente de trabalho



Fonte: Foto extraída do Processo nº 4.519/35 do fundo de arquivo do CNT (página 41)

Figura II – Documento comprobatório de sua condição de trabalhador vítima de acidente de trabalho



Fonte: Foto extraída do Processo nº 4.519/35 do fundo de arquivo do CNT (página 41)

A empresa, além de contestar o tempo de serviço, imputou ao trabalhador condutas desabonadoras, afirmando que ele seria alcoólatra e acusando-o de furto. O reclamante, analfabeto, declarou ter sido "inutilizado no serviço", afirmando preferir a continuidade do vínculo laboral à solução proposta pela empresa, e denunciou a dispensa sem justificativa plausível. O CNT julgou improcedente o pedido de estabilidade em razão da ausência de comprovação

5 Dos seis processos examinados, somente o de Orozimbo apresentou prova documental relativa ao acidente. Nos demais casos, ou não se exigiu comprovação formal do evento, ou a empresa, no decorrer da demanda, admitiu a ocorrência do acidente de trabalho.

do requisito temporal, embora tenha reconhecido o direito à indenização por invalidez e indicado a via da Caixa de Aposentadoria competente.

O processo, contudo, foi arquivado em virtude do falecimento do trabalhador e do desaparecimento de seus familiares. O caso analisado dialoga diretamente com a premissa de que o acesso ao direito era profundamente desigual: exigências formais e fragilidades documentais recaíam de modo mais severo sobre trabalhadores em situação de vulnerabilidade, ao passo que o tempo processual comprometia a utilidade do provimento. A literatura identifica a morosidade como uma contradição relevante do funcionamento do CNT (Gomes, 2023; Cabral, 2022); neste processo, ela aparece associada a um dado ainda mais grave: a solução institucional chegou tarde demais para produzir proteção efetiva ao titular do direito.

No Processo nº 9.351/1935, Manoel Cyriaco dos Santos moveu reclamação contra a Companhia Commercio e Navegação, alegando ter direito à estabilidade e reintegração. O trabalhador relatou afastamento decorrente de acidente ocorrido quando estava embarcado e afirmou não ter sido readmitido ao tentar retornar ao serviço, sob o argumento empresarial de que não seria empregado ou ex-empregado da companhia. Ainda que a carteira profissional registrasse suas embarcações, surgiram controvérsias quanto ao cálculo do tempo de serviço. Ao final, o CNT reconheceu o direito à estabilidade e determinou a reintegração. O processo reforça uma conclusão que se repete nos autos: a estabilidade decenal constituía, com frequência, o núcleo da pretensão do trabalhador vítima, mais do que a indenização, pois a reintegração assegurava continuidade de renda em um mercado que tendia a excluir aqueles portadores de sequelas.

O Processo nº 3.526/1936, envolvendo José Francisco e a São Paulo Railway Company, evidencia essa centralidade da estabilidade e, simultaneamente, as disputas sobre o alcance da reintegração. O trabalhador sofreu acidente que resultou em lesão no dedo mínimo e foi demitido após ter recebido indenização. Argumentou que não estava inválido e que a dispensa fora injustificada, pleiteando sua anulação e o retorno ao cargo.

A empresa contestou o requisito temporal, sustentando a existência de descontinuidade decorrente da saída voluntária anterior. Contudo, documentação produzida pela própria companhia reconheceu dois períodos de trabalho que, somados, totalizavam mais de doze anos. Diante disso, o CNT determinou a reintegração do reclamante.

Posteriormente, o sindicato denunciou o descumprimento parcial: apesar de reintegrado, o trabalhador teria sido privado do aumento salarial concedido ao quadro e do gozo de férias relativas a anos anteriores. Ao final, o CNT reconheceu o direito ao aumento salarial, mas afastou o pedido relativo às férias.

O caso esclarece o sentido concreto de "efetividade": não basta reintegrar, é necessário fazê-lo em condições equivalentes, com recomposição das vantagens gerais, sob pena de a reintegração funcionar como medida meramente formal. Ao mesmo tempo, evidencia que o Conselho operava com uma racionalidade de contenção, evitando reconhecer parcelas que interpretava como duplicidade de vantagens, o que se conecta aos debates decisórios analisados na seção seguinte.

No Processo nº 15.017/1936, proposto por Domingos Martiniano Muniz, representado pela Sociedade União dos Foguistas, em face da Companhia de Navegação Lloyd, a controvérsia decorre de lesão (hérnia) associada às atividades laborais e do custeio do respectivo tratamento. Após internação e cirurgia, a empresa arcou inicialmente com as despesas por meio do Instituto dos Marítimos, mas passou, posteriormente, a descontar do salário do trabalhador valores correspondentes ao tratamento.

A Primeira Câmara reconheceu a indevida cobrança e determinou a restituição dos valores. Entretanto, como se verá na análise das notas taquigráficas, o caso também expôs debates sobre a competência e os limites da atuação do CNT, o que impactou o desfecho do processo e a possibilidade de o trabalhador obter a restituição diretamente pela via administrativa. O caso indica como os conflitos acidentários frequentemente ultrapassavam a relação bilateral empregado e empregador, envolvendo instituições paraestatais, institutos de previdência e disputas em torno da delimitação de competências.

O Processo nº 8.424/1939, por fim, foi movido por Adriano Santos Alves contra a Companhia Paulista de Estradas de Ferro. O reclamante sofreu redução de vencimentos sob alegação empresarial de diminuição da capacidade laboral decorrente de acidente de trabalho e sustentou que a redução fora implementada em desacordo com o prazo legal. O CNT julgou procedente a demanda e determinou o restabelecimento do salário integral anteriormente recebido.

Considerados em conjunto, os processos permitem identificar padrões recorrentes. Observa-se, com frequência, um ciclo que se repete: a ocorrência do acidente ou da lesão; a reação empresarial de contestação, minimização ou deslocamento de responsabilidade (por vezes acompanhada de tentativas de demissão, redução salarial, imputação de culpa ao empregado, questionamento do vínculo ou do tempo de serviço); o acionamento do CNT; a prolação de decisão favorável parcial ou total; e, não raro, o cumprimento tardio ou incompleto, exigindo medidas coercitivas e novas deliberações.

Esse padrão reforça duas premissas que orientam o artigo. A primeira é a de que a legislação social operava em meio a assimetrias estruturais, nas quais a parte empregadora detinha maior capacidade de resistência. A segunda é a de que a efetividade da tutela dependia da engrenagem institucional disponível para impor o cumprimento das decisões, uniformizar critérios e reduzir barreiras

probatórias. Nessa perspectiva, o CNT surge como arena decisiva: ao mesmo tempo em que oferece acesso e produz decisões protetivas em diversos casos, também evidencia limites operacionais e normativos que reduzem a densidade prática da tutela, especialmente em situações de competência controvertida e alta resistência patronal.

3.2 A construção decisória do CNT nos processos sobre acidentes de trabalho

As normas relativas aos acidentes do trabalho aparecem de forma recorrente nas decisões do Conselho Nacional do Trabalho, mas os autos e os registros de sessões indicam que sua aplicação foi, não raro, orientada por uma chave interpretativa restritiva e marcada por formalismo. Em vez de privilegiar leituras sensíveis às assimetrias materiais entre trabalhadores e empregadores, o CNT frequentemente operou com filtros rígidos de admissibilidade e de prova, além de forte preocupação com a delimitação de sua competência. Essa prática não deve ser lida como simples traço técnico: ela expressa, na dimensão empírica, a tensão entre o discurso de proteção social do período e a capacidade institucional de concretizar essa proteção em casos específicos, sobretudo quando a situação do reclamante exigia soluções que ultrapassassem a literalidade de requisitos formais.

Esse padrão decisório se explica, em parte, pela permanência de uma cultura jurídica de matriz civilista e contratualista que, mesmo após a ampliação da legislação social, continuou a influenciar a forma como os conflitos laborais eram compreendidos e julgados. Antes da consolidação do Direito do Trabalho como campo autônomo, as controvérsias entre patrões e empregados eram tratadas predominantemente como questões de direito civil, submetidas à lógica do contrato e à presunção de igualdade formal entre as partes.

A análise dos processos revela que esse legado persistiu, não apenas na exigência de provas estritamente documentais e na centralidade de cálculos aritméticos, como, por exemplo, o tempo de serviço, mas também na tendência de deslocar o foco do risco inerente à atividade para circunstâncias individualizadas, como a conduta do trabalhador, a "imprevisibilidade" do sinistro ou alegadas limitações da empresa. Nessa chave interpretativa, a proteção do trabalhador que sofre acidente de trabalho tende a ser comprimida pela forma, mesmo quando o caso evidencia vulnerabilidade diretamente decorrente do próprio acidente.

A literatura aponta que tal dinâmica não era neutra: dispositivos normativos e rotinas decisórias podiam operar como mecanismos de administração do conflito social, produzindo respostas institucionais suficientes para conter tensões, mas nem sempre capazes de ampliar, com igual intensidade, o acesso

efetivo a direitos. É nesse sentido que a documentação do CNT permite testar, com base empírica, a distância entre a narrativa política de proteção e a prática decisória.

A retórica estatal do período, frequentemente associada à figura de Getúlio Vargas e ao imaginário de um Estado provedor, conviveu com dificuldades estruturais de execução e com padrões decisórios que limitaram o alcance material da tutela. Não se trata de afirmar que a legislação social foi mera propaganda, mas de demonstrar que sua concretização dependia de instituições, rotinas e escolhas interpretativas que, em diversos momentos, reduziram a densidade protetiva dos direitos formalmente proclamados (Gomes, 2023).

É por essa razão que, nesta seção, o foco recai sobre o processo de construção das decisões, e não apenas sobre os resultados formalizados nos acórdãos. Para compreender os critérios efetivamente mobilizados pelos conselheiros, optou-se por examinar as notas taquigráficas das sessões de julgamento. Após a análise dos autos, buscou-se reconstruir os debates internos que antecederam os acórdãos, de modo a identificar os caminhos argumentativos que conduziram à adoção de determinadas soluções em detrimento de outras.

Como o conjunto documental inicialmente disponível não continha essas notas, foi necessário solicitar cópias aos responsáveis pelo acervo CNT no TST. Ao final, localizaram-se registros relevantes em três dos seis processos analisados, o que permitiu observar, com maior precisão, a gramática decisória do Conselho e suas tensões internas que atravessavam a produção de suas decisões.

3.2.1 Notas taquigráficas e dinâmica deliberativa: precedentes, competência e limites da proteção

No Processo nº 4.024/1934, relativo à reclamação de Manoel Rodrigues dos Santos, identificaram-se quatro registros relevantes nas notas taquigráficas. Na sessão de 23 de abril de 1935, realizada na 1ª Câmara, observa-se o uso de precedentes como instrumento de persuasão e de estabilização de entendimentos: o conselheiro M. Cavalleiro recorda um caso anterior, relatado por ele, em que a prova central consistia em uma fotografia, sustentando que a experiência anterior deveria orientar a solução do caso em análise, também permeado por controvérsia sobre a contagem de tempo de serviço (Brasil, 1934). Esse dado evidencia o esforço do CNT em produzir consistência interna e, em certa medida, construir uma jurisprudência administrativa, mesmo em um campo ainda instável e atravessado por lacunas normativas.

Em sessão do Conselho Pleno de 14 de novembro de 1935, o relator R. Monteiro defende a reintegração integral, afirmando basear-se em orientação já consolidada. Entretanto, outros conselheiros manifestam reservas, invocando

entendimentos contraditórios e mencionando mudanças de posição de autoridade ministerial em precedente correlato. O resultado, decidido por sete votos a cinco, foi não conceder o pagamento dos salários atrasados (Brasil, 1934). Observa-se uma tensão característica do funcionamento do Conselho: de um lado, a afirmação de uma linha decisória protetiva; de outro, a preocupação em evitar decisões que, na percepção de parte do colegiado, pudessem exceder os parâmetros considerados estritos do entendimento dominante. Esse movimento ajuda a explicar por que, mesmo nos casos em que a reintegração era reconhecida, o alcance econômico da reparação podia ser sensivelmente reduzido.

A deliberação de 10 de setembro de 1936, novamente no Conselho Pleno e em sede de embargos, mostra a persistência do litígio e a tentativa do Conselho de impor o cumprimento da decisão por meio da aplicação de multa, proposta em conformidade com manifestação do procurador (Brasil, 1934). A última manifestação localizada, datada de 23 de março de 1937, com relatoria de M. Azevedo, aponta para esforços de manutenção da multa e novas tentativas de execução (Brasil, 1934).

Esses registros dialogam diretamente com a análise realizada na seção empírica anterior: o CNT reconhecia direitos, mas precisava recorrer a mecanismos coercitivos para enfrentar resistências patronais, e ainda assim, a execução se mostrava difícil e prolongada. Em termos teóricos, trata-se de um indicador de que a efetividade das decisões dependia menos do enunciado normativo e mais da capacidade institucional de sustentar o cumprimento.

No Processo nº 4.519/1935, referente a Orozimbo Antônio, localizam-se duas decisões relevantes. A mais antiga, proferida pela 1ª Câmara em 19 de março de 1937, caracteriza o caso como complexo: apesar de a fotografia constante dos autos evidenciar a amputação do braço, o pedido de estabilidade foi julgado improcedente, diante da ausência do requisito legal de comprovação de dez anos de serviço – exigência prevista em lei e não preenchida pelo próprio Orozimbo, que declarou não possuir tal tempo de vínculo. A decisão final, de 13 de maio de 1942, determinou o arquivamento do feito em razão do falecimento do autor (Brasil, 1935a).

O ponto central, nesse caso, reside no fato de que o dano corporal, embora incontestável, não foi suficiente para superar as barreiras formais associadas aos requisitos da estabilidade, o que revela como o CNT hierarquizava critérios e, em diversas situações, subordinava a proteção material a filtros estritos de elegibilidade. Além disso, o desfecho motivado pela morte do reclamante evidencia um problema de temporalidade do direito: a tutela pode existir no plano formal e, ainda assim, chegar tarde demais para produzir efeitos protetivos concretos.

No Processo nº 9.351/1935, relativo ao marítimo Manoel Cyriaco dos Santos, a nota de 11 de dezembro, proferida na 1ª Câmara, explicita de forma

particularmente clara o conflito entre rigidez normativa e leitura contextual. O núcleo do debate dizia respeito à contagem do tempo de serviço exigido para a estabilidade: faltariam dois dias para o preenchimento do requisito da estabilidade decenal, discutindo-se se os dias de embarque e desembarque, nos quais o trabalhador foi impedido de atuar por causa do acidente, deveriam integrar a contagem do tempo de serviço.

Uma interpretação estritamente aritmética conduziria à negativa do direito; uma interpretação contextual, que considerasse o afastamento como consequência direta do acidente, permitiria reconhecê-lo (Brasil, 1935b). O caso permite compreender o significado do formalismo: penaliza-se o trabalhador por um evento alheio à sua vontade, associado ao risco do trabalho, e reproduz-se uma desigualdade que o próprio direito social pretenderia mitigar.

O relator J. de Sá, acompanhado por outros conselheiros e pelo presidente da sessão, defendeu uma abordagem mais equitativa, sustentando que o trabalhador não poderia ser privado da estabilidade em razão de um acidente e que a interpretação deveria considerar o contexto do caso. O argumento ressaltava, ainda, que o reclamante desejava retornar ao serviço, o que reforçava a centralidade da estabilidade como mecanismo de proteção econômica e social, e não apenas como via de compensação pecuniária. Ao final, prevaleceu a tese do relator, reconhecendo-se o direito e determinando-se a reintegração (Brasil, 1935b).

Esse registro é decisivo para a seção, pois mostra que a gramática decisória do CNT não era monolítica. É verdade que, na maioria das vezes, o ponto central para a tomada de decisão era a apreciação do Parecer Jurídico emitido pelo Procurador do CNT[6], mas mesmo diante desses elementos havia disputas internas e, em certas circunstâncias, a leitura protetiva conseguia se impor, ainda que sob a moldura de requisitos formais.

No Processo nº 3.526/1936, envolvendo José Francisco e a São Paulo Railway Co. Ltd., encontra-se decisão de 26 de janeiro de 1937, relatada por S. Vasconcellos, que tratou da reintegração e do pagamento de valores atrasados, incluindo vantagens concedidas ao quadro durante o período de afastamento, como aumento salarial e férias (Brasil, 1936b). Nos debates da 1ª Câmara, em 20 de fevereiro de 1940, surgiram divergências sobre o alcance dessas vantagens. Parte dos conselheiros sustentou que férias pressupõem descanso anual associado à efetiva prestação de serviço, inexistente durante o afastamento, ainda que posteriormente reconhecida a reintegração.

6 A figura do procurador jurídico com atuação no CNT e responsável por emitir parecer de conformidade dos autos com o que determinava a lei surgiu na primeira reforma do Conselho, em 1927.

Ao mesmo tempo, houve reconhecimento de que o aumento geral deveria ser estendido ao reclamante, por ter sido concedido de forma indistinta aos empregados, de modo que sua exclusão geraria desigualdade (Brasil, 1936b). O procurador reforçou o entendimento de que o pagamento dos atrasados já recompunha os salários devidos e que o reconhecimento das férias implicaria duplicidade de vantagens. O recurso, assim, foi provido parcialmente: reconheceu-se a equiparação salarial, mas afastou-se o pedido relativo às férias (Brasil, 1936b).

Esse caso permite aprofundar a compreensão do padrão decisório do CNT, ao revelar como o órgão, ao mesmo tempo em que reconhece a necessidade de igualdade material em relação ao aumento geral (evitando que a reintegração se torne meramente simbólica), preserva limites que interpreta como inerentes à natureza das férias. A decisão evidencia um padrão de contenção: o Conselho admite reparações que reconstituem o *status* remuneratório, mas resiste a reconhecer parcelas que possam ser interpretadas como "vantagens acumuláveis". Na prática, a proteção da vítima de acidente de trabalho se realizava por aproximações parciais e por soluções calibradas pelo receio de extrapolar o que se percebia como permitido pela norma.

No Processo nº 15.017/1936, envolvendo Domingos M. Muniz e o Lloyd Brasileiro, a nota localizada da 1ª Câmara, datada de 23 de maio de 1938, revela debate concentrado na competência do CNT para apreciar descontos salariais relativos a despesas médicas. O Instituto dos Marítimos teria inicialmente orientado o custeio do tratamento, mas, em momento posterior, indicou que o interessado buscasse o Conselho, o que abriu controvérsia sobre o foro adequado para a solução da demanda (Brasil, 1936a).

Alguns conselheiros sustentaram que a matéria deveria ser tratada no Tribunal Marítimo, por envolver indenização decorrente de acidente. O procurador reforçou o entendimento de que o CNT não deveria intervir em cobranças derivadas de relações entre instituto e empresa, mas apenas em litígios trabalhistas em sentido estrito (Brasil, 1936a). Outros conselheiros defenderam posição diversa, argumentando que o Conselho tinha interesse no caso por envolver trabalhadores sujeitos às regras do Instituto e por se tratar de desconto em folha realizado após a própria empresa reconhecer a obrigação e custear despesas, o que configuraria cobrança indevida por duplicidade (Brasil, 1936a).

Apesar da divergência registrada nas notas, a decisão final foi pela procedência da reclamação. A 1ª Câmara reconheceu a ilegalidade dos descontos e determinou a restituição das quantias indevidamente cobradas (Brasil, 1936a). A controvérsia acerca da competência, contudo, evidencia os limites institucionais ainda em consolidação e a tensão interpretativa que atravessava a atuação do Conselho.

O caso permite articular as premissas teóricas do artigo aos achados empíricos, ao evidenciar que a efetividade da tutela não dependia apenas do mérito da demanda, mas também da definição dos contornos institucionais de atuação do órgão. Ainda que a solução final tenha sido favorável ao trabalhador, o debate interno demonstra que o reconhecimento do direito estava longe de ser evidente: ele emergia de disputas interpretativas acerca dos limites de competência do Conselho, o que tornava a tutela juridicamente possível, mas institucionalmente condicionada. Em perspectiva histórica, tal dinâmica ajuda a compreender por que certos direitos, mesmo quando acolhidos em decisão, permaneciam marcados por instabilidade interpretativa e por trajetórias institucionais fragmentadas.

3.2.2 Síntese interpretativa: entre uniformização, contenção e efetividade possível

As notas taquigráficas permitem observar como o CNT construía suas decisões e quais critérios efetivamente orientavam suas deliberações. Três elementos recorrentes podem ser identificados. O primeiro é a busca por uniformização das decisões, por meio do uso de precedentes e da preocupação com a coerência interna, como se observa no Processo nº 4.024/1934, em que o debate se organiza em torno de casos anteriores e da estabilidade interpretativa. O segundo é a tensão entre leituras formais e leituras contextuais da norma, particularmente visível no Processo nº 9.351/1935, no qual a decisão protetiva resultou da prevalência de uma interpretação que considerou o afastamento decorrente do acidente como elemento relevante para a contagem do tempo. O terceiro diz respeito à preocupação constante com os limites de competência e com o alcance das vantagens reconhecidas, como mostram os Processos nº 3.526/1936 e nº 15.017/1936. Neste último, embora a decisão final tenha sido favorável ao trabalhador, as notas taquigráficas registram intenso debate acerca da competência do Conselho para intervir em descontos vinculados a despesas médicas, revelando uma atuação atravessada por cautelas institucionais e por incertezas quanto aos contornos de sua própria jurisdição.

Esses elementos dialogam com a premissa teórica que sustenta o artigo, segundo a qual instituições como o CNT atuavam como operadores concretos da legislação social, ainda que marcada por ambivalências. De um lado, o Conselho ampliou o acesso à tutela e produziu decisões que, em diversos casos, reconheceram reintegração, recomposição salarial e formas mínimas de proteção a trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho. De outro, a prática decisória revela limites persistentes, expressos no formalismo probatório, na contenção interpretativa, na resistência à inovação, e em bloqueios de competência que deslocavam o trabalhador para outras vias.

Nesse sentido, o CNT se apresenta menos como "tribunal protetivo" em sentido pleno. Trata-se de uma instância híbrida, responsável por administrar conflitos sociais dentro de fronteiras normativas estritas. A sua atuação produzia uma efetividade possível, porém frequentemente parcial e instável.

4 Considerações finais

Este artigo partiu da premissa de que a proteção à integridade física do trabalhador constitui um eixo privilegiado para observar a formação histórica dos direitos sociais no Brasil republicano, não apenas como evolução normativa, mas como processo social e institucional marcado por disputas. Ao adotar a saúde do trabalhador como categoria analítica, buscou-se evitar anacronismos e, ao mesmo tempo, explicitar como a responsabilização e a reparação por acidentes do trabalho foram sendo reconfiguradas entre a Primeira República e o Estado Novo, em um percurso que desloca gradualmente o problema do campo difuso da responsabilidade civil para uma gramática própria da legislação social.

A análise do regime inaugurado em 1919 e remodelado nas décadas seguintes indicou que a "ruptura" normativa, embora relevante, não se traduziu de forma linear em proteção efetiva. Ao contrário, esteve continuamente atravessada por tensões relativas ao custeio do risco, à definição do nexo protegido e, sobretudo, à capacidade do Estado de assegurar o cumprimento das decisões e a reparação dos danos sofridos pelos trabalhadores.

Nesse horizonte, a pesquisa concentrou-se na atuação do Conselho Nacional do Trabalho no intervalo de 1934 a 1945, período marcado pela combinação entre maior densidade normativa, consolidação de instrumentos administrativos e intensificação das disputas em torno de competência, prova e execução. A pergunta que orientou o estudo – em que medida, e por quais mecanismos, as decisões do CNT foram efetivas para assegurar proteção e reparação a trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho – foi enfrentada a partir de um critério de efetividade deliberadamente restrito e empiricamente verificável: a capacidade de a decisão produzir efeitos concretos, seja pelo reconhecimento do direito pleiteado, seja por sua implementação prática diante de resistências patronais e entraves procedimentais.

Os achados empíricos confirmam que o CNT exerceu papel central como instância decisória em um cenário no qual a Justiça do Trabalho ainda não se encontrava plenamente estruturada nem universalmente acessível. Nos processos examinados, o Conselho aparece como espaço de recepção de demandas, produção de entendimentos e de tentativa de imposição de cumprimento das decisões, inclusive por meio da aplicação de multas. A existência de decisões que determinaram reintegração, restabelecimento de vencimentos e extensão de aumentos gerais demonstra que, em determinados casos, o CNT foi capaz

de transformar a linguagem normativa em providências concretas e economicamente relevantes para os trabalhadores.

Esse resultado é importante para matizar leituras que interpretam a institucionalização trabalhista do período apenas como construção retórica. A documentação analisada indica que houve, em situações específicas, produção de tutela efetiva e reconhecimento de assimetrias estruturais da relação de trabalho, especialmente quando a reintegração e a recomposição salarial eram indispensáveis à subsistência do trabalhador vitimado.

Ao mesmo tempo, os processos analisados evidenciam limites persistentes e estruturais à efetividade da tutela produzida pelo CNT. Em primeiro lugar, a execução das decisões mostrou-se reiteradamente condicionada à capacidade coercitiva do órgão e à disposição patronal de cumprir as determinações, sendo frequentes estratégias empresariais de protelação, recursos sucessivos e cumprimento apenas parcial. Em segundo lugar, a proteção foi, em vários casos, restringida por barreiras formais, como exigências probatórias rígidas, controvérsias aritméticas sobre tempo de serviço e precariedade documental, que incidiam de modo particularmente intenso sobre trabalhadores analfabetos, imigrantes ou em situação de maior vulnerabilidade. Em terceiro lugar, parte relevante das controvérsias foi resolvida não pelo exame do mérito, mas pela delimitação de competência: mesmo quando o debate interno reconhecia a existência de injustiça material (como nos dados de descontos salariais indevidos), a solução podia ser recusada sob fundamento da ausência de atribuição do Conselho, deslocando o trabalhador para outras instâncias e, na prática, elevando custos, tempo e incerteza.

A análise das notas taquigráficas permitiu qualificar essas conclusões ao revelar que a gramática decisória do CNT não era uniforme. De um lado, observa-se o esforço de construção de coerência interna por meio de precedentes e de estabilização de entendimentos, o que sugere a formação de uma jurisprudência administrativa em um campo ainda em processo de consolidação. De outro, os debates registrados revelam tensões entre leituras estritamente formais e interpretações mais sensíveis ao contexto do acidente e às suas consequências sociais, indicando que a restrição da tutela protetiva não decorria apenas de "falta de vontade", mas de uma combinação de cultura jurídica legalista, preocupações com os limites formais de atuação do órgão e disputas internas sobre o alcance do mandato institucional.

Em termos teóricos, esses achados reforçam a ideia de que a efetividade dos direitos sociais não pode ser inferida exclusivamente a partir do texto legal, devendo ser reconstruída a partir dos mecanismos decisórios e das condições concretas de produção e execução das decisões.

A principal contribuição do artigo consiste em demonstrar que o CNT operou como arena de teste dos limites do regime acidentário no período analisado. Entre a promessa normativa de proteção e as barreiras de sua concretização, o Conselho produziu uma efetividade possível, porém frequentemente parcial e instável. Os documentos examinados evidenciam que, para muitos trabalhadores, a disputa não se restringia ao valor indenizatório, mas à manutenção do vínculo, à preservação do salário e ao acesso a mecanismos institucionais minimamente capazes de conter o risco de exclusão do mercado de trabalho após a lesão. O relevo assumido pela estabilidade decenal nos autos confirma que a proteção acidentária, no cotidiano dos conflitos, articulava-se a um problema mais amplo de sobrevivência e reinserção laboral, revelando uma dimensão social da tutela que nem sempre era plenamente absorvida por interpretações estritamente formais.

Por fim, cabe registrar duas limitações que, longe de reduzir o alcance do argumento, contribuem para situar seus resultados. A primeira refere-se ao número reduzido de processos localizados no fundo arquivístico (informar o número), o que impede generalizações quantitativas sobre incidência de acidentes ou volume de litigiosidade. Esse dado, contudo, é historicamente significativo, uma vez que sugere a existência de barreiras de acesso ao direito, a dependência de mediações coletivas e assimetrias informacionais, reforçando a hipótese de que a baixa presença documental pode refletir desigualdades institucionais, e não a irrelevância do fenômeno. A segunda limitação diz respeito à fragmentação dos registros taquigráficos, indisponíveis para todos os casos examinados, ainda assim, os registros encontrados mostram-se suficientes para identificar padrões deliberativos e tensões hermenêuticas relevantes para a compreensão da atuação do CNT.

Referências

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 24 set. 2025c.

BRASIL. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 24 set. 2025d.

BRASIL. *Decreto nº 3.724/1919*. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919571001-publicacaooriginal-94096-pl.html. Acesso em: 24 set. 2025a.

BRASIL. *Decreto nº 24.637/1934*. Dispõe sobre a reparação dos acidentes do trabalho. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24637-10-julho-1934-505781-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 24 set. 2025b.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 1.985/1940*. Código de Minas. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del1985.htm. Acesso em: 24 set. 2025e.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 3.700/1941*. Torna obrigatório o seguro de acidentes do trabalho para categorias vinculadas ao Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3700-9-outubro-1941-413596-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 24 set. 2025f.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452/1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 set. 2025g.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 7.036/1944*. Altera a legislação sobre acidentes do trabalho. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-7036-10-novembro-1944-389493-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 24 set. 2025h.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Notas taquigráficas do Processo nº 3.526/1936*. Rio de Janeiro, 1936b. Coordenadoria de Gestão Documental e Memória.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Notas taquigráficas do Processo nº 4.024/1934*. Rio de Janeiro, 1934. Coordenadoria de Gestão Documental e Memória.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Notas taquigráficas do Processo nº 4.519/1935*. Rio de Janeiro, 1935a. Coordenadoria de Gestão Documental e Memória.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Notas taquigráficas do Processo nº 8.424/1939*. Rio de Janeiro, 1939. Coordenadoria de Gestão Documental e Memória.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Notas taquigráficas do Processo nº 9.351/1935*. Rio de Janeiro, 1935b. Coordenadoria de Gestão Documental e Memória.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Notas taquigráficas do Processo nº 15.017/1936*. Rio de Janeiro, 1936a. Coordenadoria de Gestão Documental e Memória.

CABRAL, Rafael Lamera Giesta. *Trabalhadores indesejáveis*: a trajetória de mineiros no Conselho Nacional do Trabalho na Era Vargas (1934-1938). Rio de Janeiro: 7Letras, 2022.

CABRAL, Rafael Lamera Giesta; PEREIRA, Eddla Karina; CHAVES, Vitória. Processo histórico da formação da Justiça do Trabalho no Brasil: do Conselho Nacional do Trabalho ao Tribunal Superior do Trabalho. *Revista Jurídica UNICURITIBA*, Curitiba, v. 1, n. 54, p. 266-291, 2019. Disponível em: http://dx.doi.org/10.26668/revistajur.2316-753X.v1i54.3310. Acesso: 24 jan. 2026.

CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO. *Processo nº 3.526/1936*. Rio de Janeiro, 1936b. Arquivo Nacional. Fundo do Conselho Nacional do Trabalho, Maço 2, Caixa 59.

CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO. *Processo nº 4.024/1934*. Rio de Janeiro, 1934. Arquivo Nacional. Fundo do Conselho Nacional do Trabalho, Maço 3, Caixa 24.

CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO. *Processo nº 4.519/1935*. Rio de Janeiro, 1935a. Arquivo Nacional. Fundo do Conselho Nacional do Trabalho, Maço 4, Caixa 38.

CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO. *Processo nº 8.424/1939*. Rio de Janeiro, 1939. Arquivo Nacional. Fundo do Conselho Nacional do Trabalho, Maço 2, Caixa 107.

CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO. *Processo nº 9.351/1935*. Rio de Janeiro, 1935b. Arquivo Nacional. Fundo do Conselho Nacional do Trabalho, Maço 6, Caixa 47.

CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO. *Processo nº 15.017/1936*. Rio de Janeiro, 1936a. Arquivo Nacional. Fundo do Conselho Nacional do Trabalho, Maço 5, Caixa 73.

DEBES, Célio. Relações de trabalho no Brasil: aspectos de sua evolução histórica (1822-1917). *Anais do Museu Paulista*: história e cultura material, São Paulo, tomo XXXI, p. 183-203, 1982. Disponível em: https://revistas.usp.br/anaismp/article/view/216182. Acesso em: 2 fev. 2026.

FAUSTO, Boris. *História do Brasil*. 12. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.

FERRAZ, Eduardo Luís Leite. Acidentados e remediados: a lei de acidentes no trabalho na Piracicaba da Primeira República (1919-1930). *Revista Mundos do Trabalho*, v. 2, n. 3, p. 206-235, jan./jul. 2010.

GOMES, Ângela Maria de Castro. *A invenção do trabalhismo*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

GOMES, Ângela Maria de Castro. *Burguesia e trabalho*: política e legislação social no Brasil 1917-1937. Rio de Janeiro: 7Letras, 2014.

GOMES, Erik Chiconelli. *A atuação do Conselho Nacional do Trabalho na agenda política para os direitos sociais no Brasil (1925 a 1946)*. 2023. 399 f. Tese (Doutorado em História Econômica) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8137/tde-19052023-153216/publico/2023_ErikChiconelliGomes_VCorrig.pdf. Acesso em: 15 nov. 2025.

GOMES, Erik Chiconelli. *O Conselho Nacional do Trabalho*: uma análise de sua relação com o movimento operário da época e a imprensa. 2018. 257 f. Dissertação (Mestrado em História Econômica) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/216934/2018_gomes_erik_cnt_analise_relacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 nov. 2025.

GUERRA, Maria Pia; CABRAL, Rafael Lamera Giesta. De CNT a TST: o processo institucional e normativo de criação da Justiça do Trabalho (1923-1945). *Revista do Instituto Histórico e Geográfico Brasileiro*, Rio de Janeiro, v. 182, n. 486, p. 275-302, 2021. Disponível em: https://rihgb.emnuvens.com.br/revista/article/view/123. Acesso em: 24 set. 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). *Aracê*, *[S. l.]*, v. 6, n. 4, p. 13813-13834, 2024. Disponível em: https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/2112. Acesso em: 2 fev. 2026.

PIRES, Isabelle. Centenário da Lei de Acidentes de Trabalho: análise sobre acidentes em fábricas de tecidos do Rio de Janeiro na Primeira República. *Revista Mundos do Trabalho*, Florianópolis, v. 11, p. 1-22, 2019. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2019.e66124. Acesso em: 2 fev. 2026.

TEIXEIRA, Arley Fernandes. *Acidentes de trabalho na cultura jurídica brasileira*: da responsabilidade civil ao seguro social (1919-1944). 2023. 160 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, Belo Horizonte, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/55913. Acesso em: 18 out. 2025.

Como citar este texto:
OLIVEIRA, Ana Livia Vieira de; CABRAL, Rafael Lamera Giesta. O tratamento jurídico e social aos casos de acidentes de trabalho no Conselho Nacional do Trabalho brasileiro (1934-1945). *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 92, n. 2, p. 260-286, abr./jun. 2026.

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