ISSN 0103-7978

REVISTA DO Tribunal Superior do Trabalho

V. 92 Nº3
JULHO/SETEMBRO 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. 3 julho/setembro 2026



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

ISSN 0103-7978

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 0103-7978

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: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho; Membros: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior; Ministro Sergio Pinto Martins; Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes (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
Desembargadora Maria de Nazaré Medeiros Rocha (convocada)

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. Entre o dever de proteção à saúde mental e a preservação da boa-fé contratual: proposta de sistematização dos efeitos jurídicos da ludopatia nas relações de trabalho
Between the duty to protect mental health and the preservation of contractual good faith: a proposal for systematizing the legal effects of gambling addiction in employment relations
Alexandre Agra Belmonte 19

02. Federalismo fraternal. Concretização do princípio da fraternidade no federalismo
Fraternal federalism. The implementation of the principle of fraternity in federalism
Breno Medeiros e *Katya Vassilievna Chuc* 42

03. Regime de trabalho 5 x 2 da Emenda Constitucional nº 141/26
5 x 2 work schedule under Constitutional Amendment no. 141/26
Sergio Pinto Martins 63

04. Assédio eleitoral nas relações de trabalho: uma perspectiva constitucional e trabalhista
Electoral harassment in labor relations: a constitutional and labor law perspective
Mauro Vasni Paroski 78

05. As perícias judiciais no contexto do direito fundamental à saúde do trabalhador: técnicas para a (re)construção dos laudos periciais
Forensic examinations in the context of the fundamental right to workers' health: techniques for the (re)construction of forensic reports
José Antônio Ribeiro 96

06. Condutas antissindicais na sociedade digital de risco
Anti-union conduct in the digital risk society
Luciano Martinez 131

07. O direito da pessoa com deficiência à não discriminação no trabalho
The right of persons with disabilities to non-discrimination in the workplace
Daniela Vasconcellos Gomes e *Mathias Felipe Gewehr* 167

08. A disputa pela regulamentação da jornada de trabalho no Brasil (1900-1932): conflito social, resistência empresarial e formação da legislação trabalhista
The dispute over the regulation of working hours in Brazil (1900-1932): social conflict, business resistance, and the formation of labor legislation
José Eduardo Galvão 183

09. O direito fundamental de acesso à justiça e a gratuidade na Justiça do Trabalho: uma análise sob a ótica do abuso de direito
The fundamental right of access to justice and court fee waiver in Brazilian Labour Courts: an analysis from the perspective of abuse of rights
Ivan Kaminski do Nascimento 206

10. A prescrição intercorrente trabalhista e sua autonomia: incompatibilidade estrutural com o Tema nº 568 do STJ
The limitation period during labor enforcement proceedings and its autonomy: structural incompatibility with the Theme no. 568 of the Superior Court of Justice
Marcelo Azevedo Chamone 225

11. Assédio moral, riscos psicossociais e dano existencial no mundo do trabalho: da corrosão invisível da dignidade humana à ruína do projeto de vida do trabalhador. Sistematização das espécies e dimensões da lesão existencial
Moral harassment, psychosocial risks, and existential damage in the workplace: from the invisible erosion of human dignity to the ruin of the worker's life project. A systematization of the types and dimensions of existential injury
Elaine Barbosa Rodrigues 241

12. Governança da disponibilidade digital no trabalho: dever empresarial de prevenção e distribuição do ônus da prova
Governance of digital availability in the workplace: corporate duty of prevention and allocation of the burden of proof
Álvaro dos Santos Maciel e *Saulo Bichara Mendonça* 256

13. Precedentes vinculantes por reafirmação de jurisprudência na Justiça do Trabalho
Binding precedents through the reaffirmation of case law in the Labor Courts
Ana Beatriz Ferreira Rebello Presgrave e *Inácio André de Oliveira* 274

14. A aderência estrita em reclamações constitucionais envolvendo a "pejotização": uma aproximação da teoria dos motivos determinantes no Supremo Tribunal Federal
Strict adherence in constitutional complaints involving misclassification of employees as independent contractors ("pejotização"): an approach based on the theory of the transcendence of decisive grounds in the Brazilian Supreme Court
Henrique Lopes Mazzon e *Otavio Pinto e Silva* 295

15. Inteligência artificial, discriminação de gênero e a urgência regulatória do Projeto de Lei nº 2.338/2023
Artificial intelligence, gender discrimination and the regulatory urgency of Bill no. 2.338/2023
Isabel Cristina Soares Tebaldi Gomes 314

16. A hipersuficiência no contrato especial de trabalho desportivo: uma proposta de distinção entre a incidência normativa e a validade das estipulações individuais
Excessive terms in special sports employment contracts: a proposal to distinguish between the legal applicability and the validity of individual provisions
Ana Carolina Almeida de Castro e *Luis Eduardo Guimarães Borges Barbosa* 326

Normas para a submissão de artigos 343

Apresentação

Com satisfação, apresentamos o volume 92, nº 3, relativo ao trimestre de julho a setembro de 2026 da *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*.

O volume abre com artigo do Ministro do TST Alexandre Belmonte em que se analisam os reflexos jurídicos da ludopatia (CID-11: 6C50) nas relações de trabalho, ponderando-se o dever de proteção à saúde mental do empregado e a preservação da boa-fé e da probidade contratual.

O segundo artigo, de autoria do Ministro do TST Breno Medeiros e Katya Chuc, intitulado "Federalismo fraternal. Concretização do princípio da fraternidade no federalismo", trata do princípio da fraternidade como um conceito fundamental para o reforço da cooperação e da solidariedade entre os entes federativos, garantindo uma governança harmoniosa e integrada.

O artigo do Ministro do TST Sergio Pinto Martins, intitulado "Regime de trabalho 5 x 2 da Emenda Constitucional nº 141/26", trata da novel emenda à Constituição e das possíveis consequências de sua implantação.

O texto de Mauro Paroski analisa o assédio eleitoral nas relações de trabalho sob a perspectiva dos direitos fundamentais e da proteção da liberdade política do trabalhador.

José Antônio Ribeiro analisa em seu artigo as perícias judiciais no contexto do direito fundamental à saúde do trabalhador, propondo técnicas para a (re)construção de laudos periciais.

O artigo de Luciano Martinez trata das condutas antissindicais na sociedade digital de risco, marcada pela integração entre plataformas, inteligência artificial, sistemas algorítmicos e tratamento massivo de dados.

Daniela Vasconcellos e Mathias Gewehr analisam o direito à não discriminação no trabalho em razão da deficiência física, abordando aspectos da proteção jurídica da pessoa com deficiência.

José Eduardo Galvão aborda a regulamentação da jornada de trabalho no Brasil entre 1900 e 1932, enfocando as disputas entre trabalhadores, empresariado e Estado em torno da instituição das oito horas de trabalho diárias.

O texto de Ivan Kaminski analisa a tensão entre o acesso e a gratuidade da justiça e o controle de abusos na Justiça do Trabalho após a Lei nº 13.467/2017.

Marcelo Chamone aborda a autonomia dogmática da prescrição intercorrente introduzida no processo do trabalho pelo artigo 11-A da CLT.

O artigo de Elaine Rodrigues trata do assédio moral como risco psicossocial capaz de iniciar um processo silencioso de corrosão da dignidade humana e comprometer a liberdade existencial e o projeto de vida do trabalhador.

Álvaro Maciel e Saulo Mendonça propõem em seu texto a noção de governança da disponibilidade digital no trabalho para examinar como metas, controles, comunicações extrajornada e critérios de desempenho podem transformar a conexão tecnológica em disponibilidade laboral exigível.

Ana Beatriz Presgrave e Inácio Oliveira tratam do procedimento de reafirmação de jurisprudência como instrumento para a aprovação de precedentes vinculantes na Justiça do Trabalho a partir da previsão regimental de rito simplificado para o processamento e julgamento de IRRs, IRDRs e IACs nos casos em que a questão discutida já é objeto de jurisprudência reiterada e dominante no tribunal.

O texto de Henrique Mazzon e Otavio Silva analisa a aplicação do requisito da aderência estrita nas reclamações constitucionais envolvendo a denominada "pejotização" no STF.

O texto de Isabel Gomes, intitulado "Inteligência artificial, discriminação de gênero e a urgência regulatória do Projeto de Lei nº 2.338/2023", analisa o impacto das transformações tecnológicas ensejadas pela inteligência artificial no âmbito do exercício do poder empregatício.

Ana Carolina Castro e Luis Eduardo Barbosa abordam a aplicação do art. 444, parágrafo único, da CLT ao contrato especial de trabalho esportivo, considerando o artigo 86, § 12, da Lei Geral do Esporte.

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 volume 92, no. 3, for the quarter from July to September 2026 of *the Journal of the Superior Labor Court*.

The volume opens with an article by TST Minister Alexandre Belmonte in which the legal consequences of ludopathy (ICD-11: 6C50) in labor relations are analyzed, considering the duty to protect the employee's mental health and the preservation of good faith and contractual probity.

The second article, authored by TST Minister Breno Medeiros and Katya Chuc, entitled "Fraternal federalism. The implementation of the principle of fraternity in federalism", deals with the principle of fraternity as a fundamental concept for the strengthening of cooperation and solidarity between federative entities, ensuring harmonious and integrated governance.

The article by TST Minister Sergio Pinto Martins, entitled "5 x 2 work schedule under Constitutional Amendment no. 141/26", deals with the new amendment to the Constitution and the possible consequences of its implementation.

Mauro Paroski's text analyzes electoral harassment in labor relations from the perspective of fundamental rights and the protection of workers' political freedom.

José Antônio Ribeiro analyzes in his article the judicial expertise in the context of the fundamental right to workers' health, proposing techniques for the (re)construction of expert reports.

Luciano Martinez's article deals with anti-union conduct in the digital risk society, marked by integration between platforms, artificial intelligence, algorithmic systems, and massive data processing.

Daniela Vasconcellos and Mathias Gewehr analyze the right to non-discrimination at work due to physical disability, addressing aspects of the legal protection of people with disabilities.

José Eduardo Galvão addresses the regulation of the working day in Brazil between 1900 and 1932, focusing on the disputes between workers, the business community and the State around the institution of the eight-hour workday.

Ivan Kaminski's text analyzes the tension between access and free justice and the control of abuses in the Labor Courts after Law no. 13.467/2017.

Marcelo Chamone addresses the dogmatic autonomy of the intercurrent statute of limitations introduced in the labor process by article 11-A of the CLT.

The article by Elaine Rodrigues deals with moral harassment as a psychosocial risk capable of initiating a silent process of corrosion of human dignity and compromising the existential freedom and the worker's life project.

In their text, Álvaro Maciel and Saulo Mendonça propose the notion of governance of digital availability at work to examine how goals, controls, extra-workday communications, and performance criteria can transform technological connection into required labor availability.

Ana Beatriz Presgrave and Inácio Oliveira deal with the procedure for reaffirmation of jurisprudence as an instrument for the approval of binding precedents in the Labor Court based on the regimental provision of a simplified procedure for the processing and judgment of IRRs, IRDRs and IACs in cases where the issue discussed is already the subject of reiterated and dominant jurisprudence in the court.

The text by Henrique Mazzon and Otavio Silva analyzes the application of the requirement of strict adherence in constitutional complaints involving the so-called "pejotization" in the STF.

Isabel Gomes' text, entitled "Artificial intelligence, gender discrimination and the regulatory urgency of Bill no. 2.338/2023", analyzes the impact of the technological transformations brought about by artificial intelligence in the exercise of employment power.

Ana Carolina Castro and Luis Eduardo Barbosa address the application of article 444, sole paragraph, of the CLT to the special sports employment contract, considering article 86, paragraph 12, of the General Sports Law.

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

The Editorial Board

ENTRE O DEVER DE PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL E A PRESERVAÇÃO DA BOA-FÉ CONTRATUAL: PROPOSTA DE SISTEMATIZAÇÃO DOS EFEITOS JURÍDICOS DA LUDOPATIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

BETWEEN THE DUTY TO PROTECT MENTAL HEALTH AND THE PRESERVATION OF CONTRACTUAL GOOD FAITH: A PROPOSAL FOR SYSTEMATIZING THE LEGAL EFFECTS OF GAMBLING ADDICTION IN EMPLOYMENT RELATIONS

Alexandre Agra Belmonte[1]

RESUMO: O artigo analisa os reflexos jurídicos da ludopatia (CID-11: 6C50) nas relações de trabalho, ponderando o dever de proteção à saúde mental do empregado e a preservação da boa-fé e da probidade contratual. A partir do impacto do presenteísmo digital e dos mecanismos neurobiológicos do vício, propõe-se uma matriz de comprometimento para orientar condutas patronais, afastamentos previdenciários e a análise das dispensas, discriminatórias (Súmula 443 do TST) ou não. Examina-se a jurisprudência de Tribunais Regionais do Trabalho e o Direito Comparado (Europa e América do Sul). Conclui-se que, embora a ludopatia exija acolhimento e tratamento médico antes de sanções disciplinares, ela não afasta a justa causa em casos de atos ilícitos premeditados, fraudes ou crimes patrimoniais que rompam a confiança contratual.

PALAVRAS-CHAVE: ludopatia; Direito do Trabalho; saúde mental; boa-fé objetiva; dispensa discriminatória; Direito Comparado.

ABSTRACT: This article analyzes the legal impacts of gambling disorder (ICD-11: 6C50) on employment relationships, balancing the duty to protect employee mental health with the preservation of objective good faith and contractual integrity. Considering digital presenteeism and the neurobiological mechanisms of addiction, it proposes a severity matrix to guide management practices, medical leaves, and the assessment of discriminatory dismissals. Examining Brazilian labor courts and comparative jurisprudence across Europe and South America, it concludes that while gambling disorder requires medical care prior to disciplinary action, it does not exempt employees from just cause termination in cases of premeditated misconduct, fraud, or financial crimes that break contractual trust.

KEYWORDS: gambling disorder; Labor Law; mental health; objective good faith; discriminatory dismissal; Comparative Law.

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; pós-doutorado em Direito e Saúde pela Universidade de Coimbra; doutor em Justiça e Sociedade e mestre em Direito das Relações Sociais pela Universidade Gama Filho; especialista em Direito Privado Aprofundado pela Universidade Federal Fluminense; doutor honoris causa da Universidade Santa Úrsula; presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, da Academia Ibero-Americana de Direito do Trabalho e Seguridade Social e da Academia Brasiliense de Direito; conferencista e autor de artigos e livros jurídicos. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1976191897045173. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-2088-8003. E-mail: gmaab@tst.jus.br.*

SUMÁRIO: 1 Introdução: a sociedade tecnológica de risco e a urgência teórica; 2 Mapeamento clínico-algorítmico da ludopatia; 3 Presenteísmo digital e riscos corporativos; 4 A matriz de comprometimento e a proteção previdenciária; 5 A nulidade da dispensa discriminatória e a Súmula nº 443 do TST; 6 As fronteiras da justa causa (art. 482 da CLT); 7 Jurisprudência nacional (TRTs); 7.1 Caso de bancária da Caixa Econômica Federal (TRT da 11ª Região – AM); 7.2 Caso de desvio de numerário (TRT da 4ª Região – RS); 7.3 Caso de vendedora que apostava em jogos virtuais "Tigrinho" (TRT da 14ª Região – RO); 7.4. Caso da ausência de diagnóstico clínico comprovado (TRT da 15ª Região – SP); 8 Panorama comparado europeu e sul-americano; 8.1 Itália (Corte Suprema di Cassazione); 8.2 Alemanha (Landesarbeitsgericht Düsseldorf – LAG Düsseldorf); 8.3 França: Cour de Cassazione (Chambre Social); 8.4 Portugal: Tribunais da Relação; 8.5 Espanha: Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) e do Tribunal Supremo (TS); 8.6 O caso do Chile (Corte Suprema); 8.7 O caso do Uruguai (Tribunales de Apelaciones); 9 Governança corporativa e atuação sindical; 10 Negociação coletiva; 11 Conclusão; Referências e fontes de inspiração.

1 Introdução: a sociedade tecnológica de risco e a urgência teórica

A revolução digital provocou a aceleração de todos os setores da vida em sociedade. Nas relações de trabalho surgiram novos modelos contratuais e novas formas de organização do trabalho. Mas o fato é que o trabalho em si tornou-se mais rápido, mais intenso, mais exigente e mais competitivo.

Segundo Chul Han, vivemos numa sociedade hiperativa, em que as tarefas, atividades e conexões se sobrepõem, visando o máximo desempenho[2]. O que explica o considerável aumento nos casos de exaustão mental e, por consequência, o crescimento de doenças psicossociais relacionadas ao trabalho[3]. Contribuíram para esse quadro adverso fatores contemporâneos provenientes das novas tecnologias, como a porosidade entre a vida profissional e a particular, o isolamento, a hiperconexão, as metas e cobranças decorrentes da eliminação de tempo e espaço, as interferências psicológicas e sociais no tempo destinado ao descanso e a avaliação da qualidade e rapidez do trabalho mais pela pontuação da exigente clientela, do que pela avaliação feita unicamente pelo empregador. Enfim, a organização do trabalho, no atual ambiente tecnológico e de consumo, é a principal responsável pelas doenças psicossociais relacionadas ao trabalho.

Há fatores, em princípio, externos ao trabalho, mas decorrentes do mundo tecnológico, que podem levar à dependência e capturação da autodeterminação, com reflexos na vida familiar, social e profissional. Um deles, o vício em jogos e apostas. Não se descarta que o ingresso *on-line* nos ambientes virtuais possa funcionar como distração para enfrentamento de uma sociedade caracterizada pelo risco, pela hiperatividade e pelo cansaço. E que possa terminar viciando pessoas mais suscetíveis à crença do ganho fácil ou da aposta como investi-

2 HAN, Byung-Chu. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2026. p. 78.

3 Segundo a OMS e a OIT, 546.254 afastamentos do trabalho no Brasil por saúde mental e 840.000 mortes por ano em todo o mundo.

mento em plataformas em que o "azar" é criado pelo algoritmo e a produção de dopamina e elementos externos e internos de convencimento funcionem como gatilhos de retenção do usuário no sistema. Mas o transtorno do jogo compulsivo ou ludopatia não é doença diretamente relacionada ao trabalho.

A popularização das plataformas digitais de eventos reais e cassinos virtuais introduziu novos contornos pelos reflexos que podem gerar na vida profissional, onde se encontram as relações de trabalho. A emergência da *ludopatia* (reconhecida pela OMS na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde no CID-11, sob o código 6C50[4]) em relação aos seus reflexos no ambiente corporativo impõe a tarefa de harmonizar o dever de cuidado, na proteção à saúde mental do trabalhador, com a tutela da probidade e da boa-fé objetiva no contrato de trabalho.

A Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018, legalizou as apostas de quota fixa no Brasil e deu ao Ministério da Fazenda prazo de dois anos, prorrogável, para regulamentar a atividade e definir as regras de funcionamento.

A Lei nº 14.790, de 29 de dezembro de 2023[5], dispôs de forma pormenorizada sobre os tipos de apostas de quota fixa, regime de exploração, agentes operadores e procedimentos de autorização, entre outras providências.

O Ministério da Fazenda, por meio de um conjunto de atos normativos denominados Portarias SPA/MF, emitidas ao longo de 2024, 2025 e 2026 pela Secretaria de Prêmios e Apostas (SPA), estabeleceu o PIX como meio econômico exclusivo para apostas e a permissão, em 2025, de constituição de empresas sediadas no Brasil para a promoção da atividade em apostas reais e cassinos virtuais.

O exercício da nova atividade no Brasil gerou um quadro de 52 milhões de apostadores adultos, sendo 82% pertencentes às classes C, D e E, atingindo 72% da força de trabalho nacional em idade mais produtiva (entre 18 e 44 anos) e gerando, por fim, 86% de endividados e 64% de negativados[6].

Todavia, o impacto nos afastamentos do trabalho pela Previdência Social demonstra que a arrecadação tributária não compensou o drama social e gasto

---

4 BRASIL. Ministério da Saúde. *Linha de cuidado para pessoas com problemas relacionados a jogos de apostas*. Biblioteca Virtual. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/linha_cuidado_problemas_jogos_apostas.pdf. São subtipos ao código 6C50 os subtipos *on-line* (6C50.1) e *off-line* (6C50.0). Os diagnósticos são: perda de controle sobre o jogo, prioridade crescente dada ao jogo e continuação, apesar de consequências negativas, em regra por 12 meses (CID-11, 6C50). Além do CID-11, o INSS ainda utiliza o CID-10, correspondente ao F63.0 (jogo patológico). Acesso em: 13 out. 2026.

5 BRASIL. *Lei nº 14.790, de 29 de dezembro de 2023*. Dispõe sobre a modalidade lotérica denominada apostas de quota fixa. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14790.htm. Acesso em: 13 out. 2026.

6 EXAME, *apud* Instituto Locomotiva. *Domínio das bets*: 3,5 milhões de pessoas entram nas apostas por mês. Disponível em: https://exame.com/esporte/dominio-das-bets-35-milhoes-de-pessoas-entram-nas-apostas-por-mes/. Acesso em: 13 out. 2026.

previdenciário com os transtornos psicossociais gerados por essas plataformas digitais.

Frente a esse quadro adverso, a Medida Provisória nº 1.394, de 25 de setembro de 2026[7], além de revogar artigos da Lei nº 14.790/2023, proibiu "a exploração, a oferta, a intermediação e a publicidade de loterias de apostas de quota fixa no território nacional, e instituiu o Comitê Interinstitucional de Fiscalização da Exploração e da Publicidade Ilegal de Apostas de Quota Fixa", abrangendo a proibição de apostas sobre eventos reais de temática esportiva e sobre eventos virtuais de jogos *on-line*.

Evidentemente, como eventual proibição de realização de apostas em plataformas não autorizadas num determinado país não impede, ainda que dificulte, que tal ocorra *on-line* em sítios de internet situados no exterior, caberá ao Congresso Nacional, por meio da votação da conversão da MP 1.394/2026 em lei ou por lei posterior, regulamentar a restrição ou proibição de propagandas, aumentar a arrecadação tributária, impor regras que tornem mais justas as apostas e criar um fundo financiado pelas casas de apostas, destinado à previdência social.

Enfim, neste contexto de "sociedade tecnológica de risco", doenças que atingem a saúde mental – tais como a Síndrome de Burnout, o Boraut, o Transtorno de Ansiedade Generalizada, a Depressão e as dependências comportamentais, como o uso de drogas, álcool e ludopatia – ganham centralidade no âmbito do Direito do Trabalho, ensejando o dever de cuidado estatal, social e empresarial. A ludopatia, enquanto vício comportamental severo, ultrapassa a esfera individual do trabalhador, afetando a produtividade, a segurança patrimonial da empresa e o ambiente interpessoal.

Cabe às políticas públicas e à organização do trabalho, cada uma de acordo com as suas atribuições, identificar e atuar no combate das doenças psicossociais relacionadas ao trabalho e no auxílio ou acolhimento das provenientes das atividades externas, em benefício da saúde mental, da previdência social e da qualidade das gerações futuras.

2 Mapeamento clínico-algorítmico da ludopatia

A ludopatia é o transtorno caracterizado pelo vício compulsivo em apostas e jogos de azar. Distingue-se de um hábito recreativo por ser caracterizada pela supressão do controle de impulsos e da capacidade de autodeterminação[8].

---

7 BRASIL. *Medida Provisória nº 1.394, de 25 de setembro de 2026*. Proíbe a exploração, oferta, intermediação e publicidade de loterias de apostas de quota fixa no território nacional e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2026. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/mpv/mpv1394.htm. Acesso em: 13 out. 2026.

8 OLIVEIRA, Edgar. *Ludopatia*: o que é, sintomas e tratamento do vício em apostas. Disponível em: https://www.psiquiatriasaopaulo.com.br/ludopatia/. Acesso em: 06 out. 2026.

Convém não confundir o transtorno do jogo compulsivo com o jogo habitual dos jogadores ou apostadores profissionais. Estes, ao contrário dos ludopatas, têm total controle do que fazem e eventuais perdas elevadas são provenientes do risco intrínseco da atividade em que as apostas e jogos se desenvolvem.

Os mecanismos neurobiológicos e operacionais que impulsionam o transtorno envolvem um circuito projetado pelo cérebro humano para liberar dopamina (o neurotransmissor do prazer e da motivação) diante de estímulos vitais para a sobrevivência. Nos indivíduos com ludopatia, este sistema encontra-se alterado:

– pelo reforço intermitente e imprevisibilidade: o cérebro libera muito mais dopamina quando a recompensa é incerta e imprevisível (o cerne dos jogos de azar) do que quando um ganho é garantido. A incerteza gera um estado de hiperexcitação química[9];

– pela "Quase-Vitória" (*Near-Miss*), que significa quando o jogador fica "por um triz" de ganhar (como dois símbolos iguais e um diferente no caça-níqueis), a neurociência demonstra que o cérebro reage a esse evento quase da mesma forma que reage a uma vitória real, liberando uma descarga de dopamina que estimula a continuidade do comportamento[10];

– pela hiperatividade na antecipação: Estudos de neuroimagem indicam que o cérebro do ludopata exibe uma resposta cerebral drasticamente mais forte durante a expectativa/antecipação do ganho do que no momento em que o resultado positivo se concretiza[11].

O problema é que as perdas financeiras levam à contração de dívidas para alimentação do vício, acumulado com o propósito de recuperação das perdas, e levando a novas dívidas e a novos empréstimos e venda de bens e valores patrimoniais próprios e, quando possível, até de terceiros.

A ludopatia, como doença psicossocial, além de impactar a sanidade do indivíduo e o relacionamento familiar, social, de trabalho e a previdência social, ainda é capaz de gerar outras doenças psicossociais a reboque e até culminar em suicídio.

Note-se, no entanto, que a ludopatia não é doença ocupacional, não caracterizando assim acidente do trabalho. É doença psicossocial não relacionada ao trabalho desempenhado na empresa, exceto se o trabalhador laborar em *sites on-line* de jogos e apostas e a doença estiver com ele relacionado.

---

9 *Idem.*

10 Equipe Manole. *Saiba como o cérebro se condiciona ao vício em jogos de azar*. Disponível em: https://blog.manole.com.br/clinica-medica/saiba-como-o-cerebro-se-condiciona-ao-vicio-em-jogos-de-azar/.

11 G1. *Entenda o que acontece no cérebro de quem se vicia em apostas*. Disponível em: https://g1.globo.com/saude/noticia/2026/09/25/entenda-o-que-acontece-no-cerebro-de-quem-se-vicia-em-apostas.ghtml.

Mesmo não sendo doença ligada ao trabalho, nele repercute, quer pelo dever de cuidado a cargo da empresa, que impõe a verificação da causa do comportamento anormal do trabalhador (art. 7º, XII, da CF[12] c/c NR-1 do MTE[13]), como também em razão do afastamento previdenciário ou monitoramento médico no tratamento sem afastamento, que impede o despedimento sem justa causa.

3 Presenteísmo digital e riscos corporativos

Nas empresas, os relatos são de que o trabalhador mantém a presença física no local de trabalho ("corpo presente"), mas a sua atenção permanece obstinadamente voltada às plataformas digitais ("mente na plataforma"), acessíveis em qualquer lugar pelo celular, tablet ou computador vinte e quatro horas por dia.

Segundo pesquisas setoriais de RH e lideranças (2025):

– 66% dos gestores percebem impacto direto na saúde física e mental dos colaboradores;

– 59% reportam queda sensível na produtividade;

– 54% identificam a prática de apostas durante a jornada de trabalho;

– 53% relatam dificuldades financeiras extremas vivenciadas pelos empregados.

Assim como o alcoolismo e a dependência química, a ludopatia não apenas interfere na sanidade, como também no relacionamento no ambiente de trabalho e na produtividade do trabalhador, culminando com o afastamento para tratamento previdenciário ou com a despedida sem ou por justa causa.

4 A matriz de comprometimento e a proteção previdenciária

São tipos de apostador:

– o apostador recreativo, assim entendido aquele que aposta durante o expediente, sem sinais de ludopatia, sendo apenas infrator disciplinar (art. 482, "l", da CLT);

---

12 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: 13 out. 2026.

13 BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). *Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)*: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: MTE. 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: 13 out. 2026.

– o jogador de risco, geralmente profissional, que tem absoluto autocontrole e não apresenta sinais de doença. Se apostar durante o expediente, atrai o mesmo dispositivo legal supra: desde a advertência até a despedida por justa causa.

– o jogador com pouco, médio ou nenhum autocontrole, que pode ser diagnosticado com ludopatia em graus leve, moderado e grave, requer encaminhamento para tratamento, sem ou com suspensão do contrato. A despedida pode vir a ensejar, conforme o caso e dependendo do empregador ter ou não conhecimento da doença, a caracterização como discriminatória (Lei nº 9.029/1995 e Súmula 443, TST).

Constatado o quadro de ludopatia, a resposta jurídica patronal deve pautar-se pelo *princípio da proporcionalidade* e pelo mapeamento do grau de incapacidade do empregado, a ser apurado por serviço médico conveniado, pela Previdência Social ou até mesmo por perícia judicial:

Grau de comprometimento	*Sintomas clínicos e comportamentais*	*Efeitos contratuais*
Leve (não incapacitante)	Sintomas iniciais. Comprometimento da autodeterminação: o indivíduo manifesta sintomas iniciais do vício, mas preserva a capacidade cognitiva, o discernimento e a autodeterminação técnica para exercer suas funções e compreender a ilicitude de eventuais descumprimentos funcionais.	O contrato de trabalho permanece hígido.
Moderado (incapacidade parcial)	Comprometimento da autodeterminação: ocorre comprometimento parcial do controle volitivo, refletido em queda sensível de produtividade, atrasos, oscilações severas de humor e uso intercalado de ferramentas corporativas para apostas durante o expediente.	Exige-se o encaminhamento obrigatório do trabalhador à avaliação médica/psiquiátrica especializada e a readaptação temporária de suas funções para afastar o contato com valores ou sistemas sensíveis. A aplicação direta de penalidades sumárias sem suporte clínico configura abuso de direito.
Grave (incapacidade total)	Nulificação da autodeterminação e perda total do controle sobre impulsos. O trabalhador encontra-se em estado patológico agudo, incapaz de gerir suas decisões volitivas e comportamentais em relação ao jogo.	Afastamento imediato das atividades e encaminhamento ao INSS (Auxílio-Doença/B31). Qualquer dispensa sem justa causa promovida no momento em que o trabalhador ostenta incapacidade decorrente do grau grave de ludopatia – com a ciência prévia ou presumida do empregador – é juridicamente nula, o que leva ao direito de reativação imediata do vínculo empregatício e aos seus consectários legais.

O fluxo de suspensão contratual (B31)

a) *Atestado Médico Inicial:* O empregador arca com os primeiros 15 dias de afastamento integralmente;

b) *Perícia Médica Federal (INSS):* a partir do 16º dia, o contrato é submetido à concessão formal do benefício previdenciário (Auxílio-Doença B31);

c) *Suspensão Contratual:* Durante a percepção do benefício, o contrato permanece legalmente suspenso (art. 476 da CLT[14]);

d) *Retorno e Readaptação:* O regresso ao trabalho exige exame de retorno rigoroso, com acompanhamento contínuo pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).

5 A nulidade da dispensa discriminatória e a Súmula nº 443 do TST

Em princípio, o quadro ideal seria ou o trabalhador constatar por si próprio a ludopatia, comunicar à empresa e submeter-se a tratamento, ou a empresa presumir alguma espécie de transtorno diante do procedimento do trabalhador e encaminhá-lo ao INSS ou a serviço médico conveniado para apuração, identificação do problema e tomada de providências conforme o resultado, entre elas o afastamento para tratamento, se for o caso, ou o monitoramento médico no tratamento sem afastamento (ludopatia leve).

Mas nem sempre assim acontece. A empresa pode não proceder com o devido cuidado na identificação da origem dos problemas demonstrados pelo trabalhador e simplesmente despedi-lo, com ou sem justa causa.

Também pode acontecer de o trabalhador ter ciência da ludopatia e não comunicar ao empregador, como também de se recusar ao tratamento determinado pela Previdência Social ou mesmo, em tratamento, desviar dinheiro ou vender bens da empresa para alimentar o vício.

A dispensa sem justa causa de empregado acometido por ludopatia gera a *presunção* juris tantum *de dispensa discriminatória*, atraindo a incidência da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)[15].

---

14 BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 out. 2026.

15 BRASIL, TST, Súmula 443: "DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25/09/2012. Entendimento reafirmado no IRR nº 254. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void. Acesso em: 14 out. 2026.

Cabe à empresa, portanto, a comprovação de justo motivo para a manutenção da despedida. A dispensa sem justa causa é válida, por exemplo, se motivada pela extinção do setor ou do estabelecimento em que o trabalhador atuava, como também se a empresa não tinha ciência ou não tinha, nas circunstâncias, como ter ciência da ludopatia.

De igual sorte, se o trabalhador, apesar das advertências, vinha atuando de forma desidiosa, com queda significativa da produção, e a empresa não tinha como ter ciência da ludopatia, a justa causa pode ser mantida. O mesmo resultado seria o cabível em caso de improbidade (desvio de numerário e outros atos graves de quebra de confiança).

Todavia, se ciente a empresa de ludopatia grave ou ensejadora de tratamento, a despedida discriminatória confere ao trabalhador a opção alternativa prevista pela Lei nº 9.029/1995: *reintegração ao emprego com ressarcimento integral dos salários* ou *recebimento em dobro da remuneração do período de afastamento*, acrescida de indenização por danos morais.

6 As fronteiras da justa causa (art. 482 da CLT)

O enquadramento da ludopatia nas hipóteses de rescisão por justa causa exige técnica jurídica apurada para distinguir o *sintoma do transtorno psíquico do ato doloso direto*:

CLT	*Categoria*	*Provável decisão*
Art. 482, a	*Improbidade* – Furto, fraude ou desvio de recursos da empresa para financiamento de apostas.	A patologia não afasta a responsabilidade penal e patrimonial sobre ato ilícito.
Art. 482, e	*Desídia* – Desempenho insuficiente recorrente, erros contínuos e faltas não justificadas.	Requer gradação prévia de penas e comprovação de ausência de incapacidade médica.
Art. 482, "l"	Prática constante de jogos de azar – apostas durante o expediente.	Afastamento da penalidade se comprovada a compulsão doentia com conhecimento do empregador sobre a doença.

7 Jurisprudência nacional (TRTs)

7.1 Caso de bancária da Caixa Econômica Federal (TRT da 11ª Região – AM)

– *O caso*: uma bancária admitida em 2022 foi despedida por justa causa sob a acusação de utilizar o cargo e cartões de clientes em benefício próprio. A defesa comprovou que ela possuía histórico e laudo de *ludopatia e depressão graves*.

– A decisão (1ª Vara do Trabalho de Humaitá/AM): O juiz anulou a justa causa. A perícia médica atestou a *incapacidade total e temporária* da trabalhadora no momento dos fatos devido ao vício compulsivo. O magistrado determinou a imediata *reintegração da trabalhadora* (ou seu afastamento remunerado/previdenciário), o pagamento de salários retroativos e indenização por danos morais.

7.2 Caso de desvio de numerário (TRT da 4ª Região – RS)

– *O caso:* uma assistente de vendas da empresa Magazine Luiza no interior do Rio Grande do Sul foi flagrada por câmeras e confessou ter desviado *R$ 53.618,00* da tesouraria da loja para sustentar o vício em apostas virtuais (*bets*). A empresa aplicou a justa causa.

– A decisão: Para o TRT, a gravidade do ato de improbidade e o flagrante imediato pesaram, sendo a *justa causa inicialmente mantida* devido à quebra irreversível de fidúcia e à necessidade de robustez na comprovação de que o desvio decorreu estritamente da ausência absoluta de discernimento clínico no ato[16].

7.3 Caso de vendedora que apostava em jogos virtuais "Tigrinho" (TRT da 14ª Região – RO)

– *O caso*: uma vendedora foi despedida por justa causa em Porto Velho/RO por realizar apostas em jogos de azar eletrônicos durante o expediente, além de cometer insubordinação e entregar mercadorias sem o devido pagamento.

– A decisão (4ª Vara de Porto Velho, Proc. 0000494-61.2025.5.14.0004): O juiz Charles Luz de Trois *manteve a justa causa* com base no art. 482, alíneas "e" (desídia) e "l" (jogos de azar) da CLT. Diante da ausência de contestação médica robusta demonstrando a perda de controle por doença grave, prevaleceu a quebra de deveres contratuais e o desleixo no expediente.

7.4. Caso da ausência de diagnóstico clínico comprovado (TRT da 15ª Região – SP)

– *O caso*: um trabalhador de Adamantina/SP requereu a reversão de sua dispensa, alegando ter desenvolvido fobia social e depressão no trabalho, o que o teria levado a contrair dívidas severas com jogos *on-line* e a pedir empréstimos a colegas. Ele pleiteou o reconhecimento de dispensa discriminatória.

16 BNLData. *TST discute equiparar vício em apostas ao alcoolismo em demissões*. Disponível em: https://bnldata.com.br/tst-discute-equiparar-vicio-em-apostas-ao-alcoolismo-em-demissoes/. Acesso em: 19 out. 2026.

– *A decisão*: os magistrados de primeira e segunda instâncias *negaram o pedido do trabalhador*, mantendo o desligamento. O fundamento do tribunal foi de que *não havia diagnóstico clínico formalizado* relacionado ao transtorno do jogo compulsivo contemporâneo aos fatos, e que tal condição jamais havia sido comunicada formalmente à empresa antes da demissão[17].

O Tribunal Superior do Trabalho ainda não decidiu nenhum caso de ludopatia.

8 Panorama comparado europeu e sul-americano

A apreciação do impacto da ludopatia (CID-11: 6C50) sobre o contrato de trabalho no âmbito internacional revela uma convergência doutrinária e jurisprudencial fundamental nas jurisdições europeias: a doença psiquiátrica garante amparo médico, afasta sanções por mera queda de produtividade (desídia/jogos de azar simples) e impõe licença de saúde, mas JAMAIS atua como imunidade criminal ou salvo-conduto para o dolo, a fraude contábil, o roubo ou o desvio ilícito de recursos patrimoniais do empregador ou de terceiros, exceto, na Espanha, que mitiga a responsabilidade em casos que demonstrem de forma cabal completa abolição da vontade em compulsão comportamental.

As teorias criadas por cada país são muito interessantes:

Na Itália, faz-se a distinção entre *Licenziamento per Giusta Causa e Incapacità di Intendere e di Volere*: a subtração direta de numerário alheio, ainda que por necessidade compulsiva de alimentação do vício, é irrelevante frente à quebra irreversível da confiança especial.

A Alemanha distingue *dependência de delito patrimonial*: o crime patrimonial e a violação grave de deveres (gravame delituoso) não são escusados ou desqualificados pelo quadro de compulsão comportamental.

Na França, é feita a distinção entre *afastamento da Faute Lourde e manutenção da Faute Grave*: a ludopatia afasta a intenção primária de prejudicar ou destruir o empregador (*intention de nuire*) em caso de jogo para alimentação do vício, mas o ato de desvio em si mesmo, independentemente da motivação psíquica, constitui Faute Grave que torna impossível o prosseguimento do vínculo pela quebra da confiança.

Em Portugal, aplica-se a teoria do *"Ato Ilícito Autônomo"*: a necessidade de proteção à saúde e amparo social não elimina a punição trabalhista que recai

17 BNLData. *TST discute equiparar vício em apostas ao alcoolismo em demissões*. Disponível em: https://bnldata.com.br/tst-discute-equiparar-vicio-em-apostas-ao-alcoolismo-em-demissoes/. Acesso em: 19 out. 2026.

sobre o ato ilícito autônomo de violação do dever de probidade e boa-fé em se tratando de atos prejudiciais à empresa, como desvio de numerário.

Na Espanha, os Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) e o Tribunal Supremo (TS), usando a *Teoria da Gradação Volitiva*, fazem a distinção entre *planejamento (subtração para cobrir dívida) e impulso incontrolável (subtração direta para alimentar o vício)*, mitigando a responsabilidade em casos que demonstrem completa abolição da vontade em compulsão comportamental, assim entendidos aqueles que não requerem planejamento.

Para além de enquadrar as decisões, analisam-se detalhadamente os fatos concretos e as soluções jurídicas adotadas no julgamento dos precedentes das Cortes da Itália, Alemanha, França, Portugal e Espanha. Vejamos:

8.1 Itália (Corte Suprema di Cassazione)

Um caixa bancário de instituição financeira italiana, portador de diagnóstico psiquiátrico de ludopatia severa (compulsão por jogos de azar), apropriou-se indevidamente e de forma continuada de valores em espécie mantidos sob sua guarda no caixa do banco. O numerário foi integralmente utilizado para *alimentar apostas e tentar recuperar perdas acumuladas em jogos*. Descoberta a irregularidade via auditoria interna, a instituição bancária aplicou a despedida por justa causa (*licenziamento per giusta causa*).

O trabalhador ingressou então em juízo, requerendo a anulação da dispensa e sua reintegração, alegando que agira sob absoluta compulsoriedade irresistível decorrente de patologia mental, sem qualquer intenção dolosa de enriquecimento sem causa ou de falir o empregador, atuando sob quadro de incapacidade de entendimento e vontade (*incapacità di intendere e di volere*).

A Corte Suprema manteve a higidez da despedida por justa causa. O Tribunal assentou que a patologia dá direito ao afastamento preventivo, tratamento e percepção de licença médica e auxílio de saúde. Contudo, a subtração direta de numerário alheio – mesmo quando motivada pela necessidade compulsiva de alimentação do vício – constitui ilícito civil e penal autônomo.

O julgado fixou que a intenção do agente de "não falir a empresa" é irrelevante frente à quebra irreversível da confiança especial (*Vincolo Fiduciario*): exigida na atividade de guarda e manuseio de valores, tornando juridicamente impossível a manutenção da relação empregatícia.

8.2 Alemanha (Landesarbeitsgericht Düsseldorf – LAG Düsseldorf)

Um gestor/gerente do Deutsche Bank, portador de dependência crônica de jogo (*Spielsucht*), realizou operações fraudulentas e desvios não autoriza-

dos de fundos das contas de clientes para suas próprias contas particulares de apostas, maquiando extratos e registros contábeis temporários na expectativa de devolver os valores assim que obtivesse lucro em apostas de alto risco. Constatada a fraude, a instituição aplicou a rescisão extraordinária imediata (*fristlose Kündigung aus wichtigem Grund*).

A defesa do empregado sustentou que a dependência crônica de apostas configurava doença grave assimilada ao alcoolismo/dependência de substâncias, anulando a imputabilidade da conduta e impondo à empresa o dever de reabilitação médica prévia em vez do desligamento punitivo.

O Tribunal Regional do Trabalho de Düsseldorf rejeitou a ação do trabalhador e confirmou a legalidade da dispensa extraordinária sem aviso prévio.

O Tribunal fez a *distinção entre dependência e delito patrimonial*. Explicitou que, embora a medicina reconheça a dependência crônica de jogo como enfermidade, o ato material de fraudar a contabilidade e apropriar-se de fundos e ativos de terceiros/clientes para financiar o vício extingue imediatamente o *status* de fidúcia. O crime patrimonial e a violação grave de deveres (gravame delituoso) não são escusados ou desqualificados pelo quadro de compulsão comportamental.

8.3 França: Cour de Cassazione (Chambre Social)

Um empregado atuante na área financeira e contábil de uma empresa francesa cometeu sucessivas apropriações e irregularidades financeiras nos cofres internos para alimentar o vício em jogos de azar. Em sua defesa administrativa e judicial, demonstrou que não agira por animosidade pessoal contra o empregador, nem pretendia causar a falência ou ruína da empresa, mas tão somente viabilizar o fluxo financeiro para suas apostas compulsivas, acreditando na recomposição futura do caixa.

A discussão perante a Suprema Corte Francesa girou em torno do enquadramento dogmático da justa causa no Direito do Trabalho francês, que distingue rigorosamente a Faute Lourde (falta gravíssima caracterizada pela intenção deliberada de prejudicar/causar dano ao empregador – *intention de nuire*) da Faute Grave (falta grave que impossibilita a continuidade da relação de emprego).

A Chambre Sociale fixou uma distinção técnica precisa:

a) *Afastamento da Faute Lourde*: Reconheceu-se que a ludopatia afasta a intenção primária de prejudicar ou destruir o empregador (*intention de nuire*), uma vez que o objetivo psíquico do doente é obter liquidez momentânea para alimentar o vício em busca da "vitória".

b) *Manutenção da Faute Grave* (justa causa plena): Por outro lado, a Corte decidiu que o ato de desvio em si mesmo, independentemente da motivação psíquica subjacente, constitui Faute Grave indiscutível, tornando impossível a manutenção do contrato pela quebra irreversível da confiança laboral, justificando a demissão sumária sem aviso prévio e sem indenização.

8.4 Portugal: Tribunais da Relação

Empregado submetido ao regime do Código do Trabalho português praticou dolosamente atos de apropriação e desvio de fundos pertencentes ao empregador e a terceiros sob sua custódia profissional, direcionando a integralidade dos recursos ao custeio de apostas em jogos eletrônicos e de azar. Submetido a processo disciplinar, foi-lhe aplicada a sanção de despedimento com justa causa por violação dos deveres de lealdade, probidade e assiduidade.

O trabalhador recorreu, invocando que o comportamento decorrera da perda do controle de impulsos associada à patologia do jogo compulsivo, o que deveria afastar a culpa no processo disciplinar laboral, convertendo a sanção em obrigação de internação e tratamento.

Os Tribunais da Relação mantiveram a validade do despedimento por justa causa.

A jurisprudência portuguesa assentou que a punição trabalhista recai sobre o ato ilícito autônomo de violação do dever de probidade e boa-fé (Teoria do "Ato Ilícito Autônomo"). Ficou estabelecido que a ludopatia – embora enseje proteção de saúde e amparo social – jamais funciona como salvo-conduto geral para a prática de infrações patrimoniais. A prática de desvios rompe a exigibilidade de manutenção do vínculo por parte do empregador, sendo irrelevante a ausência da intenção específica de prejudicar a saúde financeira da empresa.

8.5 Espanha: Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) e do Tribunal Supremo (TS)

A doutrina espanhola e a jurisprudência das salas sociais dos *Tribunales Superiores de Justicia* (TSJ) e do *Tribunal Supremo* (TS) da Espanha tratam o transtorno do jogo patológico (ludopatia) sob uma ótica extremamente técnica. Eles utilizam a chamada *Teoria da Gradação Volitiva*, que analisa com precisão científica o impacto real do vício sobre a mente e as ações do trabalhador no ambiente de trabalho.

O entendimento pacificado na Espanha determina que *a ludopatia não é um salvo-conduto automático* para cometer infrações laborais ou patrimoniais. A

jurisprudência estabeleceu uma barreira clara entre o *ato compulsivo irracional* e o *delito planejado com lucidez*.

Para que a ludopatia anule uma despedida por justa causa (*despido procedente*), a defesa do empregado deve enfrentar um rigoroso ônus da prova. Não basta apresentar um laudo genérico atestando que o trabalhador sofre de transtorno do jogo. É exigida *perícia médica que ateste a abolição completa (ou anulação absoluta) da capacidade volitiva e cognitiva* no momento exato em que a infração foi cometida.

Os tribunais espanhóis diferenciam a afetação *leve* ou *moderada* (que gera mera atenuação na esfera penal) da afetação *grave e aniquiladora*. Se o trabalhador mantinha a consciência de que o ato praticado era ilícito, ele mantém a imputabilidade laboral, validando o seu desligamento.

Com base na Teoria da Gradação Volitiva, fazendo assim a distinção entre Planejamento e Impulso Incontrolável, a jurisprudência espanhola avalia a mecânica da infração para deduzir o estado mental do empregado. Entende como *impulso incontrolável* o ato imediato, visceral e sem reflexão. Seria, por exemplo, o caso de um operador de caixa que, tomado por uma crise de ansiedade aguda provocada pela abstinência do jogo, pega uma nota de dinheiro diretamente da gaveta aberta e faz uma aposta instantânea pelo celular, sem qualquer disfarce.

Todavia, se o ato ilícito exigiu passos lógicos, engano ou ocultação, a tese de "impulso" cai por terra, dando lugar à Deliberação Consciente (Planejamento). Atos como *fraudar a contabilidade, maquiar relatórios de balanço, criar notas fiscais falsas ou induzir clientes ao erro* demandam um encadeamento cognitivo complexo.

O *Tribunal Supremo* espanhol (como no emblemático acórdão de uma funcionária administrativa que alterava as próprias folhas de pagamento para aumentar o salário) fixou a distinção entre *subtração para alimentar o vício e subtração para cobrir dívida.*

A jurisprudência espanhola (com destaque para acórdãos do *TSJ de Navarra* e do *TSJ de Madri*) em relação ao destino do numerário roubado da empresa, estabeleceu que ocorre a *subtração direta para alimentar o vício (conexão instrumental direta)* quando o empregado subtrai o dinheiro e o injeta *imediatamente na atividade de jogar* (compra de fichas, apostas *on-line* imediatas). Haveria uma proximidade maior com o transtorno, pois o crime atua como um "instrumento" mecânico da compulsão (delinquência funcional). Embora ainda valide a despedida na esfera trabalhista (pela quebra irremediável da fidúcia), no âmbito penal espanhol este cenário encontra maior abertura

para ser classificado como uma *atenuante por vício grave* (Art. 21.2 do Código Penal Espanhol), reduzindo a pena do réu.

Por outro lado, verifica-se a subtração consciente para desviar valores e cobrir dívida (ato financeiro autônomo) quando o empregado desvia fundos do empregador não para apostar, mas para *pagar agiotas, cobrir rombos bancários passados ou saudar credores* de dívidas decorrentes de jogos antigos.

Os tribunais entendem que, neste momento, o ciclo compulsivo do jogo já foi interrompido. O pagamento de uma dívida acumulada é um ato financeiro e administrativo de proteção patrimonial individual. O empregado opera com plena noção de causa, efeito e conveniência econômica. Pelo que se afasta completamente qualquer tese de inimputabilidade ou atenuação. Trata-se de uma apropriação indébita pura, fria e consciente. A despedida por justa causa é ratificada integralmente em sede judicial, sem qualquer margem para a anulação protetiva.

Decisão	*Fato*	*Resultado*	*Fonte*	*Verificação*[18]
STSJ Andalucía 451/2024 (ECLI:ES:TSJAND: 2024:1699)	Despido disciplinar	Ludopatia não exclui automaticamente a culpabilidade	Simpliciter	Conferir no CENDOJ
STSJ Madrid 651/2023 (ECLI:ES:TSJM: 2023:8009)	Vendedor de cupons de jogo	Alegação e relato ao médico de família não bastam; não é acidente de trabalho	Simpliciter	Conferir no CENDOJ
STSJ País Vasco 1900/2018, 9/10/2018	Apropriação de bicicletas e de 13 mil euros de clientes	Procedente; sem indícios de discriminação; baixa médica de só 20 dias	AZARplus	Notícia setorial
STSJ Navarra 55/2018, 22/2/2018	Apropriação de dinheiro	Procedente; sem prova de merma da vontade no momento do fato	Sánchez Busnadiego	*Blog* de escritório
STSJ Castilla-La Mancha, 3/3/2016	Empregado dos Correios subtraiu cartões de crédito	Improcedente: ludopatia grave persistente, capacidade volitiva abolida	Kernel Legal	*Blog* de escritório
STSJ Castilla-La Mancha, 11/1/2013	Apropriação	Procedente: diagnóstico não elimina culpabilidade	Law&Trends	Notícia
STSJ Madrid 23/5/2002 (ONCE) e STS posterior	Despido disciplinar	TSJ determinou readmissão; TS reformou para improcedente	USO	Identificar a STS

18 PAULA, Gaudio Ribeiro de. *Ludopatia no direito do trabalho comparado* – Dossiê de pesquisa.

Quadro comparativo integrado: razões decisórias internacionais

País/Tribunal	*Contexto/Fato concreto*	*Tese do trabalhador*	*Solução do Tribunal*	*Razão decisória (*ratio decidendi*)*
Itália (Corte di Cassazione)	Caixa bancário retira valores em espécie do caixa para apostar.	Ausência de dolo de lesionar e compulsão psíquica por ludopatia.	Justa causa mantida (*Licenziamento per giusta causa*).	A doença dá direito a tratamento, mas a subtração de numerário quebra irreversivelmente o *vincolo fiduciario*.
Alemanha (LAG Düsseldorf)	Gerente do *Deutsche Bank* desvia e maquia fundos de clientes para apostas.	Incapacidade decorrente da dependência crônica (*Spielsucht*).	*Dispensa sumária mantida* (*Fristlose Kündigung*).	A dependência é patologia, mas atos de desvio ilícito contra patrimônio de terceiros/clientes configuram causa justa extraordinária.
França (Cour de Cassation)	Gestor financeiro comete reiterados desvios no caixa para alimentar apostas.	Ausência de intenção de lesar/falir a empresa (*intention de nuire*).	*Falta grave mantida* (*Licenciement pour faute grave*).	Afasta a *Faute Lourde* (sem intenção de falir), mas valida a *Faute Grave*: o desvio ilícito quebra a confiança essencial.
Portugal (Tribunais da Relação)	Trabalhador comete apropriação e desvio de fundos para custear apostas;	Doença descaracteriza a culpa no processo disciplinar;	*Despedimento mantido* (Justa causa);	O vício não serve de salvo-conduto. O desvio é um "ato ilícito autônomo" que destrói a boa-fé e a probidade contratual.
Espanha (Tribunal Supremo e TSJs)	Funcionária administrativa altera a folha contábil para desviar fundos e cobrir dívidas de jogos.	Impulso incontrolável decorrente do transtorno do jogo patológico (*ludopatía*).	*Demissão confirmada (Despido Procedente).*	Teoria da Gradação Volitiva: A patologia não anula a justa causa se a infração exigiu atos mecânicos de planejamento, fraude complexa ou ocultação deliberada. Distingue-se o impulso visceral (vontade abolida) da engenharia financeira consciente para sanar dívidas.

8.6 O caso do Chile (Corte Suprema)

Um caso emblemático, que não envolve relação de emprego, mas cujas noções estabelecidas na decisão podem ser aplicadas às situações particulares, foi o que gerou uma auditoria maciça em todo o Poder Judicial chileno, envolvendo a juíza María Alejandra González Yutronic, do 3º Juizado de Família de Santiago.

A magistrada movimentou quantias astronômicas em apostas (mais de R$ 30 milhões/USD 5,9 milhões em um período de 6 anos). No entanto, o fator que

ensejou a sua destituição não foi o vício em si, mas *a fraude sistemática para sustentar a atividade*: a juíza utilizou sucessivas *licenças médicas de repouso* (afastamentos por razões de saúde) para se hospedar e jogar em cassinos VIPs (como o *Enjoy* e o *Monticello*). Em apenas um ano, ela passou mais de 240 noites hospedada em cassinos e chegou a realizar audiências judiciais virtuais de dentro do quarto de um hotel-cassino.

Ao abrir o caderno de remoção (processo de destituição), o Pleno da Corte Suprema do Chile confirmou que o uso de licenças médicas falsas ou desviadas de sua finalidade terapêutica constitui uma *fraude laboral gravíssima*, que quebra o princípio da probidade e compromete a integridade do Poder Judiciário.

A repercussão foi tão profunda que a Corte Suprema ordenou uma investigação generalizada (com cruzamento de dados junto à Superintendência de Cassinos), descobrindo que *mais de 500 funcionários e juízes* haviam frequentado cassinos enquanto estavam oficialmente afastados por licença médica. A jurisprudência chilena firmou que, embora o transtorno psiquiátrico exija tratamento, a simulação ou o descumprimento do repouso médico para jogar anula a proteção ao emprego.

8.7 O caso do Uruguai (Tribunales de Apelaciones)

No Direito do Trabalho uruguaio, a Notoria Mala Conducta (NMC) é a justa causa máxima que retira do empregado o direito a qualquer indenização por demissão (prevista no Art. 10 da Lei nº 12.597). Os Tribunales de Apelaciones de Trabajo enfrentaram casos em que o trabalhador ludopata alegou a doença para tentar reverter a demissão.

Em casos envolvendo funcionários de confiança (como contadores, tesoureiros ou administradores), o empregado, após contrair dívidas severas com apostas virtuais ou cassinos, passa a *adulterar balancetes, ocultar notas fiscais e fraudar a contabilidade da empresa* para desviar fundos ou encobrir os desfalques provocados pelo vício. Ao serem descobertos, a defesa frequentemente evoca o diagnóstico de ludopatia (perda de controle) como fator de inimputabilidade laboral.

A Tese Jurídica dos Tribunales de Apelaciones uruguaios sedimentou o entendimento de que a *ocultação deliberada* do vício, somada a atos de engenharia contábil fraudulenta, destrói por completo o princípio da boa-fé contratual (*buena fe*). Entendem que a ludopatia pode mitigar punições se o trabalhador voluntariamente pede ajuda ou se afasta para tratamento.

Contudo, se o trabalhador opta por *arquitetar uma fraude intencional contra o patrimônio da empresa*, há dolo na conduta de ocultamento. A maquiagem de relatórios contábeis exige discernimento e atos mecânicos de fal-

sificação que extrapolam o mero "impulso incontrolável de jogar". Logo, resta perfeitamente configurada a *Notoria Mala Conducta*, desobrigando a empresa de pagar qualquer indenização reparatória.

Em conclusão, os casos julgados sobre ludopatia nos vários países assinalados evidenciam a existência de um padrão jurisprudencial transnacional:

– *proteção à enfermidade (vertente clínica)*: Quando a ludopatia se manifesta por meio de perda de produtividade, alteração de humor, faltas, absenteísmo ou uso simples de sistemas para apostas (graus leve/moderado e justa causa por desídia ou jogos de azar), a doença impede a punição sumária, exigindo tratamento, afastamento previdenciário e proteção contra a dispensa discriminatória;

– *repressão ao ilícito patrimonial (vertente penal/fiduciária)*: Quando o trabalhador – ainda que compelido pela ludopatia – adentra na esfera do planejamento e da execução dolosa de fraudes, desvios de caixa, farsa contábil ou furtos (art. 482, "a", da CLT), as Cortes internacionais e nacionais firmam posição no sentido de que a patologia não atua como excludente de ilicitude e nem como salvo-conduto. Nesses casos, prevalece a proteção da boa-fé objetiva e da higidez patrimonial, sendo perfeitamente válida a aplicação da dispensa por justa causa devido à quebra irreversível da fidúcia contratual. Exceção feita à Espanha, em que o comportamento compulsivo de jogar para alimentar o vício, desde que demonstrada de forma cabal a abolição da vontade no momento do ato, a ludopatia pode anular a justa causa.

9 Governança corporativa e atuação sindical

Diante da complexidade do tema e do fato de não tratar-se de doença relacionada ao trabalho, a solução jurídica não deve restringir-se ao litígio punitivo, exigindo a estruturação de um programa de prevenção contínua nas organizações, para identificação dos sinais reveladores de uma doença que afeta a sanidade mental, com reflexos no foco, na produção e até mesmo a probidade e a boa-fé objetiva.

Primeira Linha de Defesa Corporativa

– *Marco de saúde e segurança do trabalho (NR-1)*: Mapeamento obrigatório de riscos psicossociais e inclusão de diretrizes preventivas no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

– *Segregação de funções e* compliance*:* Restrição de acessos a sistemas financeiros e tesouraria, ou mesmo alteração de função, a fim de diminuir a ocasião de risco para trabalhadores em vulnerabilidade.

– *Acolhimento e RH*: Canais de denúncia ou de acolhimento 100% confidenciais, capacitação de lideranças e programas internos de educação/acompanhamento comportamental.

10 Negociação coletiva

A negociação coletiva pode auxiliar na fixação de protocolos específicos em casos de ludopatia, por meio de:

– cláusulas em acordos ou convenções coletivas de trabalho visando identificação de sinais de ludopatia, com encaminhamento a avaliação médica e, conforme o caso, *suspensão preventiva do contrato* para tratamento especializado;

– mediação sindical para diferenciar a incapacidade decorrente da doença, do ato ilícito premeditado e contribuir para o correto direcionamento jurídico.

11 Conclusão

A jurisprudência trabalhista consolidada, alinhada à doutrina internacional e à OMS, firma um mesmo posicionamento: a ludopatia é uma doença psiquiátrica verificável nos graus leve, moderado e grave, a exigir monitoramento ou tratamento médico, com suspensão do contrato.

Contudo, a interpretação juslaboralista da ludopatia exige uma análise bifásica: enquanto a perda parcial ou total da autodeterminação em decorrência da doença mental impõe ao empregador o dever de proteção, afastamento e tratamento médico antes de qualquer medida disciplinar (com nulidade manifesta de dispensas discriminatórias nos casos de incapacidade com ciência do empregador sobre a doença), a patologia não funciona como salvo-conduto absoluto para a prática premeditada de atos ilícitos e crimes patrimoniais que destroem irreversivelmente a boa-fé e a fidúcia necessárias à manutenção do contrato de trabalho.

Em princípio, o ato material de bens ou valores do empregador, ou de fraudar a contabilidade e apropriar-se de fundos e ativos de terceiros/clientes para financiar o vício ou pagar dívidas de jogo extingue imediatamente a fidúcia ou boa-fé objetiva. Nesses casos, o ato ilícito exige planejamento: passos lógicos, engano ou ocultação, incompatíveis com a anulação da vontade.

Todavia, o ato único, compulsivo e irracional praticado com abolição completa da capacidade volitiva e cognitiva no momento do cometimento da infração para alimentação do vício, anula a ilicitude ou má-fé, ainda que possa levar à quebra da fidúcia, dando ensejo à suspensão do contrato para tratamento sem eliminação da responsabilidade patrimonial do trabalhador pelo ato praticado, ou, conforme o caso, a transformação da despedida por justa causa em despedida sem justa causa.

Referências e fontes de inspiração

Doutrina e obras acadêmicas

BELMONTE, Alexandre Agra. *O dever de proteção do empregador e a saúde mental do trabalhador na era digital*. São Paulo: LTr, 2024.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

PAULA, Gaudio Ribeiro de. *Ludopatia no direito do trabalho comparado* – Dossiê de pesquisa.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2022. v. III.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas*. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

Legislação e atos normativos

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1995.

BRASIL. *Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018*. Dispõe sobre a destinação do produto da arrecadação das loterias e sobre a modalidade lotérica denominada apostas de quota fixa. Brasília, DF: Presidência da República, 2018.

BRASIL. *Lei nº 14.790, de 29 de dezembro de 2023*. Dispõe sobre a modalidade lotérica denominada apostas de quota fixa. Brasília, DF: Presidência da República, 2023.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.394, de 25 de setembro de 2026*. Proíbe a exploração, oferta, intermediação e publicidade de loterias de apostas de quota fixa no território nacional e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2026.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria de Prêmios e Apostas (SPA/MF). *Conjunto de Portarias Normativas SPA/MF (2024-2026)*. Regulamentação do mercado de apostas de quota fixa e cassinos virtuais. Brasília, DF: Ministério da Fazenda, 2024-2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). *Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)*: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: MTE.

ESPANHA. *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*. Artigo 21.2 (Atenuante por adicción grave). Madrid: Jefatura del Estado, 1995.

PORTUGAL. *Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*. Aprova o Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009.

URUGUAI. *Ley nº 12.597, de 30 de diciembre de 1958*. Artigo 10 (Notoria Mala Conducta). Montevideo: Poder Ejecutivo, 1958.

Jurisprudência nacional

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). *Súmula nº 443*. Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Direito à reintegração. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-27 set. 2012. (Entendimento reafirmado no IRR nº 254). Brasília, DF: TST. Acesso em: 14 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS). *Ação trabalhista sobre desvio de tesouraria no varejo e justa causa* (Magazine Luiza). Porto Alegre: TRT4.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR). 1ª Vara do Trabalho de Humaitá. *Ação anulatória de justa causa com laudo psiquiátrico de ludopatia* (Caixa Econômica Federal). Humaitá, AM: TRT11.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO/AC). 4ª Vara do Trabalho de Porto Velho. *Processo nº 0000494-61.2025.5.14.0004*. Juiz do Trabalho Charles Luz de Trois. Julgado em 2025. Porto Velho: TRT14.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (SP). *Processo referente à reversão de justa causa e dispensa discriminatória*. Comarca de Adamantina/SP. Campinas: TRT15.

Jurisprudência internacional e Direito Comparado

ALEMANHA. Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG Düsseldorf). *Decisão sobre dispensa extraordinária (Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund) por desvio contábil praticado por gestor com dependência crônica de jogo (Spielsucht)*. Düsseldorf: LAG.

CHILE. Corte Suprema de Justicia. *Caderno de remoção e processo disciplinar instaurado em face da magistrada María Alejandra González Yutronic* (3º Juizado de Família de Santiago). Santiago do Chile: Pleno da Corte Suprema.

ESPANHA. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). *Sentencias sobre la Teoría de la Gradación Volitiva y Despido Procedente por ludopatía*. Madrid: Tribunal Supremo.

ESPANHA. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. *Sentencia STSJ AND 451/2024* (ECLI:ES:TSJAND:2024:1699). CENDOJ.

ESPANHA. Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. *Sentencia de 11 de enero de 2013 e Sentencia de 3 de marzo de 2016*. CENDOJ.

ESPANHA. Tribunal Superior de Justicia de Madrid. *Sentencia de 23 de mayo de 2002 e STSJ MAD 651/2023* (ECLI:ES:TSJM:2023:8009). CENDOJ.

ESPANHA. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. *Sentencia STSJ PV 1900/2018, de 9 de octubre de 2018*. CENDOJ.

ESPANHA. Tribunal Superior de Justicia de Navarra. *Sentencia STSJ NAV 55/2018, de 22 de febrero de 2018*. CENDOJ.

FRANÇA. Cour de Cassation (Chambre Sociale). *Precedentes sobre a distinção entre Faute Lourde (intention de nuire) e Faute Grave em atos de desvio cometidos por ludopatas*. Paris: Cour de Cassation.

ITÁLIA. Corte Suprema di Cassazione (Sezione Lavoro). *Julgados sobre rescisão por justa causa (Licenziamento per giusta causa) e violação do vincolo fiduciario por apropriação indébita*. Roma: Corte di Cassazione.

PORTUGAL. Tribunais da Relação (Lisboa, Porto e Coimbra). *Precedentes sobre a Teoria do Ato Ilícito Autônomo e justa causa para despedimento de trabalhador por jogo compulsivo*. Lisboa/Porto/Coimbra.

URUGUAI. Tribunales de Apelaciones de Trabajo. *Decisões referentes à caracterização de Notoria Mala Conducta por engenharia contábil fraudulenta praticada por empregados com vício em apostas*. Montevideo: TAT.

Estudos investigativos, relatórios e fontes da internet

AZARPLUS. *El TSJ del País Vasco considera válido el despido de un trabajador con problemas con el juego por apropiarse de bienes de la empresa*. Disponível em: https://www.azarplus.com/el-tsj-del-pais-vasco-considera-valido-el-despido-de-un-trabajador-con-problemas-con-el-juego-por-apropiarse-de-bienes-de-la-empresa/. Acesso em: 19 out. 2026.

BNLDATA. *TST discute equiparar vício em apostas ao alcoolismo em demissões*. Disponível em: https://bnldata.com.br/tst-discute-equiparar-vicio-em-apostas-ao-alcoolismo-em-demissoes/. Acesso em: 19 out. 2026.

KERNEL LEGAL. *Anular despido de trabajador ludópata*. Disponível em: https://kernellegal.com/anular-despido-trabajador-ludopata/. Acesso em: 19 out. 2026.

LAW & TRENDS. *Trabajador diagnosticado de ludopatía que se apropia de dinero de la empresa*: ¿despido procedente, improcedente o nulo? Disponível em: https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/trabajador-diagnosticado-de-ludopatia-que-se-apropia-de-dinero-de-la-empresa-despido-procedente-improcedente-o-1.html. Acesso em: 19 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados com a saúde (CID-11)*. Código 6C50: Transtorno do jogo compulsivo (Gambling Disorder). Genebra: OMS, 2019/2022.

PESQUISAS SETORIAIS DE RECURSOS HUMANOS E LIDERANÇAS. *Relatório de impacto do presenteísmo digital e das apostas eletrônicas no ambiente corporativo*. Dados consolidados sobre produtividade e endividamento de empregados, 2025.

SÁNCHEZ BUSNADIEGO ABOGADOS Y ASESORES. *Despido por ludopatía*. Disponível em: https://www.abogadosanchezbusnadiegoabogados.com/despido-por-ludopatia. Acesso em: 19 out. 2026.

SIMPLICITER. *Buscador de sentencias*: tema ludopatía. Disponível em: https://simpliciter.ai/es/buscador/sentencia/tema/ludopatia/. Acesso em: 19 out. 2026.

UNION SINDICAL OBRERA (USO). *Ludopatía*: así puede incidir la adicción al juego en tu puesto de trabajo. Disponível em: https://www.uso.es/ludopatia-asi-puede-incidir-la-adiccion-al-juego-en-tu-puesto-de-trabajo/. Acesso em: 19 out. 2026.

Como citar este texto:
BELMONTE, Alexandre Agra. Entre o dever de proteção à saúde mental e a preservação da boa-fé contratual: proposta de sistematização dos efeitos jurídicos da ludopatia nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 19-41, jul./set. 2026.

FEDERALISMO FRATERNAL. CONCRETIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FRATERNIDADE NO FEDERALISMO

FRATERNAL FEDERALISM. THE IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF FRATERNITY IN FEDERALISM

Breno Medeiros[1]

Katya Vassilievna Chuc[2]

RESUMO: O princípio da fraternidade no federalismo é um conceito fundamental que reforça a cooperação e a solidariedade entre os entes federativos, garantindo uma governança harmoniosa e integrada. No contexto jurídico e político ele complementa os princípios da igualdade e da liberdade, promovendo uma relação equilibrada entre os níveis de governo. A fraternidade no federalismo pode ser compreendida como um mecanismo que busca minimizar desigualdades regionais e sociais, incentivando a colaboração, com fincas à construção de políticas públicas eficazes. Essa ideia se alinha à noção de interdependência, reconhecendo que os desafios enfrentados por um ente federativo podem impactar diretamente os demais. Historicamente, o federalismo tem sido moldado por diferentes interpretações, variando entre modelos mais centralizados e descentralizados. No Brasil, por exemplo, a Constituição Cidadã de 1988 enfatiza a cooperação entre União, Estados, Distrito Federal e Municípios, estabelecendo competências compartilhadas em áreas como saúde, educação e meio ambiente. Dessa forma, a fraternidade se traduz na busca por um desenvolvimento equilibrado e na proteção dos direitos fundamentais. Para além, a fraternidade fortalece a ideia de que os entes federativos não devem atuar de forma isolada ou competitiva, mas, sim, como parceiros na construção de uma sociedade mais justa. A partilha de recursos e a formulação conjunta de políticas são exemplos práticos desse princípio, refletindo um compromisso mútuo com o bem comum. Não é apenas um ideal filosófico, mas uma ferramenta essencial para a governança democrática. Incentiva a colaboração, promove a equidade e reforça a ideia de que a união dos esforços é essencial para enfrentar os desafios contemporâneos. Seu fortalecimento pode resultar em uma administração pública mais eficiente e na consolidação de uma federação verdadeiramente solidária. A fraternidade é um conceito que transcende a esfera moral e religiosa, tornando-se um método e uma teoria política essencial para a construção de sociedades mais justas e democráticas.

PALAVRAS-CHAVE: federalismo; princípio da fraternidade; atividade econômica; estabilidade; cooperação.

---

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.*

ABSTRACT: The principle of fraternity in federalism is a fundamental concept that reinforces cooperation and solidarity among federative entities, ensuring harmonious and integrated governance. In the legal and political context, it complements the principles of equality and freedom, promoting a balanced relationship between government levels. Fraternity in federalism can be understood as a mechanism that seeks to minimize regional and social inequalities, encouraging collaboration, with a view to the developing effective public policies. This idea aligns with the notion of interdependence, recognizing that the challenges faced by one federative entity can directly impact the others. Historically, federalism has been shaped by different interpretations, ranging from more centralized to decentralized models. In Brazil, for example, the Citizen Constitution of 1988 emphasizes cooperation among the federal government, the states, Federal District, and the municipalities, establishing shared responsibilities in areas such as health, education, and the environment. Thus, fraternity translates into the pursuit of balanced development and the protection of fundamental rights. Furthermore, fraternity strengthens the idea that federative entities should not act in isolation or competitively, but rather as partners in building a just society. Resource sharing and joint policy-making are practical examples of this principle, reflecting a mutual commitment to the common good. It is not merely a philosophical ideal, but an essential tool for democratic governance. It encourages collaboration, promotes equity, and reinforces the idea that joining forces is essential to addressing contemporary challenges. Strengthening this principle can lead to a more efficient public administration and the consolidation of a truly supportive federation. Fraternity is a concept that transcends the moral and religious spheres, becoming an essential method and political theory for building more just and democratic societies.

KEYWORDS: federalism; principle of fraternity; economic activity; stability; cooperation.

SUMÁRIO: 1 Introdução. Federalismo. Estado Federal. Paralelos; 2 Abordagem histórica. Johannes Althusius – o pai do federalismo; 2.1 A paz de Vestfália. Estado-nação; 2.2 Immanuel Kant e Alexander Hamilton; 3 A influência da fraternidade no federalismo; 4 Decisões relevantes; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução. Federalismo. Estado Federal. Paralelos

Conquanto em essência a conceituação seja limitante, é ela importante na busca da melhor contextualização do tema.

Pois bem.

A federação é um modelo de organização estatal no qual o poder político é distribuído entre diferentes entes autônomos, como Estados e Municípios, mantendo a unidade nacional sob um governo central. Segundo Ruy Barbosa (1932, v. 1, p. 152), a federação pressupõe a descentralização do poder, garantindo que cada ente federativo tenha autonomia legislativa, administrativa e financeira. Em consonância, Celso Bastos (1996, p. 254) afirma que o princípio federativo protege a diversidade regional ao mesmo tempo em que preserva a integridade do Estado.

Sobre a palavra "federação", vem ela do latim *foederatio*, de *foedus*: liga, tratado, aliança ou, também, pacto. A ideia central da federação é unir variadas

partes autônomas num todo maior, visando a cooperação e a representação anexa nos assuntos comuns.

Outra característica importante da federação é a sua indissolubilidade, mesmo que composta por entes autônomos; logo, trata-se de um pacto para uma união necessária, inegociável, comunicável entre si, mas não com entidades estranhas (atividade feita pela federação, normalmente chamada de união), porém autônomas nas suas atuações.

No contexto brasileiro, a Constituição Cidadã de 1988 reforça o caráter cooperativo da federação ao estabelecer competências compartilhadas entre a União, Estados, Distrito Federal e Municípios (art. 1º e incisos da CF/1988). Esse modelo visa conciliar autonomia local com a necessidade de coordenação nacional, garantindo um equilíbrio entre centralização e descentralização.

> CF/88
>
> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
>
> I – a soberania;
>
> II – a cidadania;
>
> III – a dignidade da pessoa humana;
>
> IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
>
> V – o pluralismo político.

Em poucas linhas, federação é a descentralização do poder, em que cada ente tem a sua esfera de atuação e as suas atribuições como parte daquele poder político.

A federação não se confunde com outras formas de organização de Estado, na repartição dos poderes. Trata-se de um modelo único e bem distinto do que se tem aplicado ao longo da história. Não é qualquer descentralização política que pode caracterizar uma federação.

Uadi Lammêgo Bulos (*in* Guedes; Gurgel, 2017) ainda comenta a distinção da federação de outros modelos, senão vejamos:

> É a federação, portanto, uma genuína técnica de distribuição do poder, destinada a coordenar competências constitucionais das pessoas políticas de Direito Público Interno, que, no Brasil, equivalem à União, Estados, Distrito Federal e Municípios (CF, arts. 1º e 18). A federação, que em sentido clássico é uma associação de Estados-membros, não se confunde com outras figuras político-institucionais que traduzem técnicas de distribuição e exercício do poder

político, a saber: Estado unitário – apresenta-se em três modalidades distintas: (i) Estado unitário puro – o poder político é fortemente centralizado. Aqui as atribuições político-administrativas do Estado centralizam-se num só centro produtor de decisões, onde as coletividades territoriais menores usufruem de uma autonomia delegada; (ii) Estado unitário descentralizado administrativamente – o governo nacional transfere encargos e serviços para pessoas descentralizadas; e (iii) Estado unitário descentralizado administrativa e politicamente – as decisões são tomadas de forma compartilhada entre o governo central, que as concebe, e o povo, que as executa perante o comando central.

Muito comum nos países europeus, é a espécie mais comum na atualidade. Estado regional – desdobramento do próprio Estado unitário, sujeito a um processo renovatório das estruturas estatais, de modo a ampliar o grau de descentralização política, para alcançar formas mais avançadas de regionalismo. Na Carta italiana de 1947 e na Constituição da Espanha monárquica de 1978 encontramos o Estado unitário com descentralização regional. Esse verdadeiro Estado regional, por assim dizer, é um tipo intermediário, localizado nas fronteiras do Estado unitário e do Estado Federal. Confederação – união de Estados soberanos, regidos por um tratado, que seguem a política comum de segurança interna e de defesa externa.

Exemplos: Confederação dos Países Baixos, de 1579, e Confederação do Reno, de 1806. Atualmente a confederação é uma referência histórica, mas que deixou marcas positivas no plano organizatório dos Estados, passando por experiências positivas, como ocorreu na Alemanha, na Suíça e nos Estados Unidos. Segundo Norberto Bobbio e Nicola Matteucci, no modelo confederativo inexistem limites à soberania absoluta dos Estados. Na atualidade, não se pode falar em federação, mas em federações, oriundas da aliança entre entes autônomos, jamais soberanos. Soberano só o é o próprio Estado Federal, e mais nenhuma outra pessoa política de Direito Público.

Decerto, quando mencionamos a voz Estado Federal, surge em nossa mente a ideia de pacto entre entes públicos autônomos. Autonomia é a capacidade das ordens jurídicas parciais gerirem negócios próprios dentro de uma esfera pré-traçada pelo Estado Federal, que é soberano. Na realidade, a federação tornou-se uma figura estatal bastante complexa, variando à luz das peculiaridades de cada Es-

> tado. Nisso, transcende o seu perfil clássico, idealizado pelos constituintes da Filadélfia, que o previram na Carta americana de 1787. Em nossos dias, inexiste federalismo puro, algo impossível de concretizar-se, afinal é uma aliança e as alianças, como disse José Roberto Dromi, não perduram (Federalismo y diálogo institucional, p. 20).
>
> Exemplo do que estamos dizendo foi a inserção dos Municípios no pacto federativo brasileiro, ao lado da União, dos Estados e do Distrito Federal (CF, arts. 1º e 18). Como veremos abaixo, criou-se uma federação de Municípios, algo sem precedentes.

Gilmar Mendes e Paulo Gonet Branco (2021, *ebook*) em sua obra *Curso de Direito Constitucional* também comentam a questão, trazendo:

> O federalismo tem as suas primeiras origens nos Estados Unidos. Surgiu como resposta à necessidade de um governo eficiente em vasto território, que, ao mesmo tempo, assegurasse os ideais republicanos que vingaram com a revolução de 1776.
>
> Para garantir a independência então conquistada, as antigas colônias britânicas firmaram um tratado de direito internacional, criando uma confederação, que tinha como objetivo básico preservar a soberania de cada antigo território colonial. Cada entidade componente da confederação retinha a sua soberania, o que enfraquecia o pacto. As deliberações dos Estados Unidos em Congresso nem sempre eram cumpridas, e havia dificuldades na obtenção de recursos financeiros e humanos para as atividades comuns. Além disso, a confederação não podia legislar para os cidadãos, dispondo, apenas, para os Estados. Com isso não podia impor tributos, ficando na dependência da intermediação dos Estados confederados. As deliberações do Congresso, na prática, acabavam por ter a eficácia de meras recomendações. Não havia, tampouco, um tribunal supremo, que unificasse a interpretação do direito comum aos Estados ou que resolvesse juridicamente diferenças entre eles. A confederação estava debilitada e não atendia às necessidades de governo eficiente comum do vasto território recém-libertado. O propósito de aprimorar a união entre os Estados redundou na original fórmula federativa, inscrita pela Convenção de Filadélfia de 1787 na Constituição elaborada, conforme se vê do próprio preâmbulo da Carta, em que se lê: "nós, o povo dos Estados Unidos, a fim de formarmos uma União mais perfeita...".

> Os antigos Estados soberanos confederados deixaram de ser soberanos, mas conservaram a sua autonomia, entregando a uma nova entidade, a União, poderes bastantes para exercer tarefas necessárias ao bem comum de todos os Estados reunidos. Passaram, por outro lado, a compor a vontade da União, por meio de representantes no Senado.

Outros países também experimentam a prática, conformando-a diante das suas necessidades políticas. Alguns exemplos merecem citação para que idealmente se enxerguem e compreendam as realidades em paralelo.

Os Estados Unidos, considerado um dos primeiros países a instituir o federalismo moderno, possuem um sistema em que os estados têm ampla autonomia legislativa e administrativa, mas devem respeitar a Constituição Federal. A propósito:

> A melhor parte da Constituição americana está assim não no que ela declara, mas no que ela deixa de declarar, permitindo às unidades autônomas, os estados-membros da federação americana, a construção de suas próprias Constituições estaduais, essas sim, muito mais extensas e representativas das particularidades de cada uma das regiões que regulam. Neste sentido: "em primeiro lugar o excepcional gosto americano pela brevidade constitucional, ao que parece, está limitado apenas ao documento federal. Em segundo lugar, como a maioria das constituições do mundo, constituições estaduais são frequentemente emendadas, revistas e substituídas. Assim, a estabilidade textual da Constituição Federal ao longo de seus dois séculos é excepcional, em comparação não apenas com outras constituições nacionais, mas também com as constituições dos estados americanos, as quais são caracterizadas por um compromisso com o progresso e a mudança. Em terceiro lugar, como a maioria das constituições do mundo, as constituições estaduais contêm direitos positivos, tais como o direito à educação gratuita, os direitos trabalhistas, os direitos sociais e os direitos ambientais. Embora a Constituição Federal, sem dúvida, omita direitos positivos explícitos, esses direitos não são estranhos à tradição constitucional norte-americana. Em todas essas dimensões, é apenas no nível federal que as práticas constitucionais americanas parecem excepcionais. Quando incluímos a redação e a alteração das constituições estaduais em nossa avaliação, torna-se claro que o constitucionalismo norte-americano não é tão diferente como tem sugerido a maior parte dos estudos comparativos e comentários políticos (Versteeg; Zackin, 2014, v. 27, n. 3, p. 212-213).

Por outro lado, o federalismo alemão é fortemente descentralizado, com os estados (*Länder*) assumindo competências significativas. Com efeito, diferentemente do modelo norte-americano, o federalismo alemão é cooperativo, o que significa que os estados compartilham responsabilidades com o governo central em diversas áreas, como educação, segurança e tributação (Lopreato, 2022, p. 12). Segundo Elazar (1991, arquivo eletrônico), esse modelo permite uma maior integração entre os entes federativos, evitando conflitos de competência e promovendo a equidade regional.

Outro aspecto fundamental do federalismo alemão é o papel do *Bundesrat*, a câmara alta do parlamento, que representa os estados federados e participa ativamente do processo legislativo. De acordo com Schmidt (2003, arquivo eletrônico), essa estrutura fortalece a governança compartilhada e garante que os interesses regionais sejam considerados na formulação de políticas nacionais.

A Argentina adota um federalismo também descentralizado, assente que as províncias têm autonomia administrativa e legislativa.

Segundo Carlos D. Luque (2023, arquivo eletrônico), o federalismo argentino foi influenciado pelo pensamento de Juan Bautista Alberdi, que defendia um modelo descentralizado para evitar o hiperpresidencialismo e fortalecer o papel das províncias.

Ramiro Anzit Guerrero (2023, arquivo eletrônico) compara o federalismo argentino ao brasileiro e ao norte-americano, ressaltando que, apesar da descentralização formal, o governo central argentino mantém forte influência sobre as províncias.

Nosso País abraça um federalismo cooperativo, no qual União, Estados, Municípios e Distrito Federal compartilham responsabilidades em diversas áreas, como saúde e educação.

Embora os termos "federalismo" e "Estado federal" estejam relacionados, possuem eles significados distintos no contexto político e jurídico.

Federalismo é um princípio organizacional que estabelece a distribuição de poder entre diferentes níveis de governo, garantindo autonomia aos entes federativos. O federalismo, como já visto, pode assumir formas diversas, dependendo da forma como os poderes são compartilhados entre as unidades federadas.

> Pensar em federalismo é sempre pensar em distribuição de competências, de receitas e de autonomias a entidades formadoras do Estado, mas de fato o federalismo moderno, deflagrado pelo modelo estadunidense, foi forjado com o calor dos embates travados com o propósito de criar um novo modelo de organização do poder no Estado que

> prestigiasse os direitos individuais. A adoção dessa ideia federalista pelo Brasil ficou, desde sempre, limitada às vicissitudes da nossa juventude republicana, mas, ainda assim, é possível perceber que a equação fortalecimento/enfraquecimento das unidades federadas está inequivocamente associada a maior/menor proteção dos direitos individuais.
>
> Por esse viés, a proteção e o fortalecimento da federação são, sempre, instrumentos de proteção dos direitos individuais (Versteeg; Zackin, 2014, v. 27, n. 3, p. 212 e segs.).

Em resumo, federalismo é o conceito, enquanto Estado federal é a aplicação prática desse conceito em um país específico. O Brasil, os Estados Unidos, a Alemanha e a Argentina são exemplos de Estados federais que operam sob o princípio do federalismo.

Como princípio constitucional, o federalismo é a organização política e administrativa baseada na descentralização do poder, dividindo competências entre diferentes níveis de governo – nacional, estadual e municipal. Garante autonomia aos entes federativos, permitindo que cada um exerça suas funções conforme a Constituição. Traz como pilar a autonomia dos entes federativos, é dizer: Estados, Municípios e a União detêm competência legislativa e administrativa própria; baseia-se na divisão de competências – a Constituição estabelece quais responsabilidades cabem a cada nível governamental e no princípio da cooperação: os entes devem atuar de forma colaborativa para garantir políticas públicas eficazes.

Um Estado federal não é apenas uma soma de territórios, mas uma construção coletiva baseada na solidariedade e no respeito mútuo.

O federalismo fraternal é uma abordagem que enfatiza a solidariedade e a cooperação entre os entes federativos, buscando um equilíbrio entre autonomia e interdependência. Baseia-se no princípio da fraternidade, que complementa os tradicionais alicerces da liberdade e da igualdade.

2 Abordagem histórica. Johannes Althusius – o pai do federalismo

Durante a Idade Média, os reinos europeus eram caracterizados pela descentralização do poder, época em que os senhores feudais exerciam autoridade sobre seus territórios, mas ainda estavam subordinados ao rei. Esse modelo, conhecido como feudalismo, apresentava elementos que mais tarde influenciariam o federalismo, como a autonomia local e a divisão de poderes.

Com o fortalecimento das monarquias absolutistas entre os séculos XV e XVII, a centralização do poder se tornou predominante. No entanto, em alguns

países, como o Sacro Império Romano-Germânico, a estrutura política permanecia fragmentada, com diversos principados e cidades autônomas coexistindo sob uma autoridade imperial. Esse sistema demonstrava uma forma primitiva de federalismo, onde diferentes entidades mantinham certa independência dentro de um governo maior (Guedes; Gurgel, 2017, p. 343-366).

Johannes Althusius (1557-1638) foi um dos primeiros teóricos a formular uma concepção sistemática do federalismo. Em sua obra *Politica Methodice Digesta* (1603), ele defendeu a ideia de que o poder político deveria ser distribuído entre diferentes níveis de governo, garantindo a autonomia das comunidades locais e promovendo a cooperação entre elas, sendo este usualmente alcunhado de "pai do federalismo" (Althusius, 2003, capítulo I, parágrafos 1 a 10).

Althusius baseou sua teoria no conceito de consociação, argumentando que a sociedade é formada por diferentes associações que devem colaborar para o bem comum. Ele rejeitava a ideia de um governo centralizado absoluto e propunha um modelo em que cidades, províncias e outras entidades políticas mantivessem sua autonomia, mas estivessem interligadas por um pacto federativo.

Como calvinista, Johannes Althusius desenvolveu seu pensamento a partir do sistema de governo eclesiástico, mais especificamente o presbiterianismo, desenvolvido no pensamento de João Calvino (2006, v. 4, livro IV, cap. III) e de seus contemporâneos reformadores.

Tal sistema de governo eclesiástico é refletido secularmente no federalismo, o que pode ser demonstrado quando se verifica a forma de organização das igrejas presbiterianas advindas da reforma protestante. Associa-se o presbiterianismo a uma federação: o governo das igrejas Reformada e Presbiteriana é caracterizado por um sistema de assembleias eclesiásticas em escala. São elas o consistório (sessão, conselho), a classe (presbitério), o(s) sínodo(s), e, em alguns casos, a assembleia geral (o Supremo Concílio, no caso do presbiterianismo brasileiro). O consistório ou conselho consiste no ministro (ou ministros) e os presbíteros ou anciãos da igreja local. A classe se compõe de um ministro e de um presbítero de cada igreja local de certa região ou distrito. O sínodo, por sua vez, consiste de igual número de ministros e presbíteros de cada classe. E, finalmente, a assembleia geral (no caso dos presbiterianos) é composta de igual delegação de ministros e presbíteros de cada um dos presbitérios.

Percebe-se, com facilidade, que a ideia de entes federativos está bastante presente, mas não apenas isso, a própria ideia de uma representação igualitária dos presbitérios e dos sínodos na assembleia geral é, justamente, a representação que se tem dos estados no Senado da República. As ideias de Althusius influenciaram o desenvolvimento do federalismo moderno, especialmente nos Estados Unidos e na Suíça. Seu pensamento foi retomado por teóricos poste-

riores, como Montesquieu (Montesquieu, 2010, livro IX, cap. I, p. 145-148) e os autores do *Federalist Papers*, que ajudaram a moldar o sistema federativo norte-americano.

De fato. O federalismo moderno foi fortemente marcado pela experiência dos Estados Unidos, que, após a independência, em 1776, precisavam estruturar um governo que equilibrasse os interesses dos estados com uma administração central forte. A Constituição de 1787 (Estados Unidos, 1787, arquivo eletrônico) foi um marco, estabelecendo um sistema federal em que estados mantinham autonomia, mas com uma autoridade nacional capaz de coordenar políticas comuns.

Os ideais iluministas, que defendiam a separação de poderes e a limitação da autoridade absoluta dos monarcas, ajudaram a moldar a ideia de descentralização política. A Revolução Francesa (1789) e outras revoluções democráticas ampliaram o debate sobre como governar de maneira eficiente sem concentrar poder excessivo.

Na América Latina, o federalismo se desenvolveu de forma distinta devido à herança colonial e aos desafios de unificação nacional. No Brasil, o sistema federativo foi formalizado com a Proclamação da República em 1889, seguindo o modelo norte-americano e buscando descentralizar o poder anteriormente concentrado no Imperador.

A propósito:

> No Brasil, o Estado federal caracterizadamente centrípeto, não tem um desenvolvimento adequado no nível de articulação política, basicamente, reduzida a negociações em espaços *ad hoc* ou puramente formais com exceções pontuais, mas ainda assim complicadas, das políticas descentralizadas de educação e saúde (Abrucio; Franzese, 2007; Duarte; Santos, 2014). Ao contrário das leituras de que a Constituição havia tornado a política federal refém dos governadores (Abrucio, 1998), o que se vê é um predomínio da União nesses espaços e mesmo no âmbito do Senado Federal, com a prevalência de pautas relacionadas a suas macropolíticas, inclusive em detrimento de interesses concretos dos Estados (Loureiro, 2001; Nneiva; Soares, 2013).
>
> A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal também segue a mesma tendência, orientando-se por dois princípios não escritos; um, sequer expresso nas decisões; outro, vindo de longa data nos debates dos Ministros. O primeiro, nem escrito nem falado, se manifesta numa tendência de aplicação do postulado *in dubio pro unionem*, em caso

> de conflitos de competências entre poder central e periferia, com um leve destaque para um rebelde e impreciso interesse local, que se intercala, por vezes, no reconhecimento de atribuições municipais (Sampaio, 2002, p. 631 e ss.; Bercovici, 2011). O segundo, referido à polêmica "simetria", que estabelece um limite implícito ao poder constituinte decorrente.
>
> Por meio desse princípio, exige-se que a estrutura e órgãos da Constituição estadual devem reproduzir os modelos previstos na Constituição Federal. Como há pré-ordenação de quase tudo no texto federal, a aplicação desse princípio praticamente anula a esfera de autonomia de autoconstitucional dos Estados (Sampaio, 2002, p. 796; Leoncy, 2011). (Sampaio, 2018, v. 1, n. 54, arquivo eletrônico).

O federalismo contemporâneo, presente em países como Alemanha, Canadá e Brasil, reflete muitos dos princípios defendidos por Althusius, como a descentralização do poder e a cooperação entre os entes federativos. Seu legado permanece relevante na teoria política, sendo considerado um dos precursores do federalismo democrático.

2.1 A paz de Vestfália. Estado-nação

A chamada Paz de Vestfália (ou de Vestefália, ou ainda Westphalia), também conhecida como os Tratados de Münster e Osnabruque (ambas as cidades atualmente na Alemanha), designa uma série de tratados que encerraram a Guerra dos Trinta Anos e também reconheceram oficialmente as Províncias Unidas e a Confederação Suíça.

A Guerra dos Trinta Anos (1618-1648) foi um conflito de caráter religioso e político que envolveu diversas potências europeias. O tratado de Vestfália, assinado em 24 de outubro de 1648, em Osnabruque, entre Fernando III, Imperador Romano-Germânico, os demais príncipes alemães, o Reino da França e a Suécia, pôs fim ao conflito entre estas duas últimas potências e o Sacro Império. O Tratado dos Pirenéus (1659), que encerrou a guerra entre França e Espanha, também costuma ser considerado parte da Paz de Vestfália. Segundo Luisa Pereira Tesser Ortiz (2015, arquivo eletrônico), a Paz de Vestfália consolidou o Estado moderno como protagonista das relações internacionais, reforçando o princípio da soberania estatal.

Esse conjunto de diplomas inaugurou o moderno sistema internacional, ao acatar consensualmente noções e princípios, como o de soberania estatal e o de Estado-nação.

O conceito de federalismo, que pressupõe a divisão de poderes entre diferentes níveis de governo, encontra raízes nos princípios vestfalianos. A descentralização promovida pelos tratados acima mencionados permitiu que unidades políticas menores mantivessem autonomia dentro de um sistema maior, influenciando modelos federativos posteriores. Daniel J. Elazar (1991, arquivo eletrônico) argumenta que a Paz de Vestfália foi essencial para a consolidação do federalismo, pois estabeleceu um equilíbrio entre autoridade central e autonomia local.

Paolo Dardanelli (2017, arquivo eletrônico) destaca que o modelo vestfaliano inspirou sistemas federativos como o da Suíça e dos Estados Unidos, ao garantir que diferentes entidades políticas pudessem coexistir dentro de uma estrutura comum sem perder sua independência. Esse princípio foi fundamental para a construção de federações modernas, em que estados ou províncias possuem competências próprias, mas compartilham responsabilidades com o governo central.

Embora o imperativo da paz tenha surgido em decorrência de uma longa série de conflitos generalizados, surgiu com eles a noção embrionária de que uma paz duradoura derivava de um equilíbrio de poder.

2.2 Immanuel Kant e Alexander Hamilton

O filósofo prussiano, Immanuel Kant (nascido em Königsberg, no então Reino da Prússia – hoje a cidade faz parte da Rússia e é chamada de Kaliningrado), inicia seu pensamento mediante a indagação quanto ao direito original de Estados livres irem à guerra entre si, o que, por derivação, pontifica um poder jurídico estatal incidente sobre seus próprios súditos de usá-los nessa empreitada beligerante, compreendendo bens e vidas (Kant, 2003, p. 187).

A viabilidade, por razão ética, de evitar uma guerra seria sempre provisória, sendo a emergência de uma condição de paz perpétua estreitamente relacionada a uma associação entre diversos Estados, com o propósito de preservar a paz por intermédio de um congresso permanente de Estados ao qual toda organização política não pertencente está livre para juntar-se. A própria natureza desse congresso seria de coalização voluntária.

Como premissas de raciocínio, Kant estabelece como condição de possibilidade para essa associação de Estados soberanos, 6 (seis) artigos preliminares e 3 (três) definitivos – À Paz Perpétua (1795)[3].

3 KANT, Immanuel. *À paz perpétua*: um projeto filosófico. Tradução de Ernani Chaves, Rodrigo Duarte e Luiz Repa. 2. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2004. Nos artigos *preliminares*, Kant apresenta *seis condições* que devem ser imediatamente cumpridas para evitar a guerra: (1) nenhum tratado de paz deve valer se contiver em si a semente de uma guerra futura; (2) nenhum Estado independente deve ser

Embora Kant não trate diretamente do federalismo no contexto interno dos Estados (como o federalismo brasileiro ou americano) sua proposta de uma "federação de Estados livres" (*foedus pacificum*) tem profundas implicações para o federalismo entre Estados soberanos.

Kant propõe no segundo artigo definitivo a criação de uma federação voluntária entre Estados soberanos com o objetivo de garantir a paz perpétua. Essa federação não é um superestado, mas uma aliança jurídica na qual os Estados mantêm sua soberania, mas se submetem a regras comuns para evitar a guerra.

> Terceiro Artigo definitivo para a Paz Perpétua
>
> O direito cosmopolita deve limitar-se às condições da hospitalidade universal.
>
> Fala-se aqui, como nos artigos anteriores, não de filantropia, mas de direito, e hospitalidade significa aqui o direito de um estrangeiro a não ser tratado com hostilidade em virtude da sua vinda ao território de outro. Este pode rejeitar o estrangeiro, se isso puder ocorrer sem dano seu, mas enquanto o estrangeiro se comportar amistosamente no seu lugar, o outro não o deve confrontar com hostilidade. Não existe nenhum direito de hóspede sobre o qual se possa basear esta pretensão (para tal seria preciso um contrato especialmente generoso para dele fazer um hóspede por certo tempo), mas um direito de visita, que assiste todos os homens para se apresentarem à sociedade, em virtude do direito da propriedade comum da superfície da Terra, sobre a qual, enquanto superfície esférica, os homens não se podem estender até ao infinito, mas devem finalmente suportar-se uns aos outros, pois originariamente ninguém tem mais direito do que outro a estar num determinado lugar da Terra.
>
> Partes inabitáveis desta superfície, o mar e os desertos dividem esta comunidade, mas o barco ou o camelo (o barco do deserto) tornam possível uma aproximação por cima destas regiões sem dono e o uso do direito à superfície para um possível tráfico, direito que pertence ao género humano comum. A inospitalidade das costas marítimas (por

adquirido por outro, seja por herança, troca, compra ou doação; (3) os exércitos permanentes devem gradualmente desaparecer; (4) não se deve contrair dívidas públicas para fins de política externa; (5) nenhum Estado deve interferir violentamente na constituição ou no governo de outro; e (6) nenhum Estado em guerra deve se permitir hostilidades que tornem impossível a confiança mútua na futura paz, como o uso de assassinos, envenenadores, traições ou incitação à traição. Nos artigos *definitivos*, Kant propõe *três princípios* fundamentais para a paz perpétua: (1) a constituição civil de cada Estado deve ser republicana; (2) o direito das gentes deve fundar-se numa federação de Estados livres; e (3) o direito cosmopolita deve limitar-se às condições da hospitalidade universal (p. 3 e ss. Disponível em: https://www.infolivros.org/. Acesso em: 08 maio 2026).

> exemplo, das costas berberescas), os roubos de barcos nos mares próximos ou a redução à escravatura dos marinheiros que arribam à costa, ou a inospitalidade dos desertos (dos beduínos árabes) em considerar a sua proximidade às tribos nómadas como um direito a saqueá-las – tudo é, pois, contrário ao direito natural; mas o direito de hospitalidade, isto é, a faculdade dos estrangeiros recém-chegados não se estende além das condições de possibilidade para intentar um tráfico com os antigos habitantes.
>
> *Deste modo, partes afastadas do mundo podem entre si estabelecer relações pacíficas, as quais acabarão por se tornar legais e públicas, podendo assim aproximar cada vez mais o género humano de uma constituição cosmopolita.* (grifou-se) (Kant, 2004, arquivo eletrônico)

Essa ideia antecipa conceitos modernos de organizações internacionais e uniões federativas supranacionais, como a União Europeia.

Kant critica a ideia de soberania absoluta como um obstáculo à paz. A proposta de uma federação indica que a soberania deve ser limitada por princípios do direito internacional, o que ecoa em modelos federativos em que há distribuição de competências entre diferentes níveis de governo.

O terceiro artigo definitivo propõe o direito cosmopolita baseado na hospitalidade universal, que complementa a ideia de federalismo como cooperação entre povos e Estados. Isso reforça uma visão transnacional dos direitos humanos e a ideia de que os Estados, mesmo soberanos, devem respeitar certos princípios universais.

A proposta kantiana influenciou profundamente ideias que culminaram na Sociedade das Nações e, mais tarde, na Organização das Nações Unidas (ONU) – instituições que, embora não sejam federações no sentido estrito, refletem a tentativa kantiana de criar uma ordem jurídica internacional baseada na cooperação e na limitação do uso da força.

No mesmo tom, Alexander Hamilton (1984, ensaio n. 15, arquivo eletrônico) foi uma figura fundamental na consolidação do federalismo nos Estados Unidos, e seu impacto ainda reverbera na política americana.

Como um dos autores dos *Federalist Papers*, juntamente com James Madison e John Jay, Hamilton articulou uma defesa robusta da Constituição e do fortalecimento do governo federal, contrastando com as visões mais descentralizadoras dos antifederalistas.

Hamilton acreditava que um governo nacional forte era essencial para garantir a estabilidade econômica e a segurança do país. Como primeiro Secretário do Tesouro, ele implementou políticas que centralizavam a dívida dos estados

e criavam instituições financeiras que fortaleciam o poder federal. Sua visão era de um país unificado sob um sistema que equilibrasse autoridade nacional e autonomia local, influenciando diretamente a forma como o federalismo se desenvolveu nos EUA.

Seu pensamento também se refletiu em debates sobre comércio, política externa e militarização, defendendo uma abordagem que reforçava o papel do governo central na definição do destino do país. Em suma, Hamilton foi um dos principais arquitetos do federalismo americano, estabelecendo as bases para um governo nacional que permanece essencial até hoje.

Um dos artigos mais influentes de Alexander Hamilton foi o *Federalist* nº 78 (1984, ensaio n. 78, arquivo eletrônico), no qual se discute o papel do Judiciário na nova Constituição dos Estados Unidos.

> Esta independência dos juízes é igualmente necessária para proteger a constituição e os direitos dos indivíduos dos efeitos daqueles maus humores que as artes de planejar homens, ou a influência de conjunturas particulares, às vezes disseminam entre o próprio povo, e que, embora rapidamente deem lugar a uma melhor informação e reflexão mais deliberada, tendem, entretanto, a ocasionar inovações perigosas no governo e sérias opressões do partido menor na comunidade. Embora eu confie que os amigos da constituição proposta nunca concordarão com seus inimigos em questionar aquele princípio fundamental do governo republicano, que admite o direito do povo de alterar ou abolir a constituição estabelecida sempre que a considerarem inconsistente com sua felicidade; contudo, não se pode inferir deste princípio que os representantes do povo, sempre que uma inclinação momentânea acontecer de se apoderar de uma maioria de seus eleitores incompatível com as disposições da constituição existente, seriam, por essa razão, justificáveis em uma violação dessas disposições; ou que os tribunais teriam uma obrigação maior de conivência com infrações dessa natureza do que quando procedessem inteiramente das conspirações do órgão representativo. Até se o povo, por meio de algum ato solene e autoritário, anulou ou alterou a forma estabelecida, ela se torna vinculativa para eles, tanto coletiva quanto individualmente; e nenhuma presunção, ou mesmo conhecimento de seus sentimentos, pode justificar que seus representantes se desviem dela antes de tal ato. Mas é fácil perceber que seria necessária uma dose incomum de coragem por parte dos juízes para cumprir seu dever como fiéis guardiões da constituição,

onde invasões legislativas a ela tivessem sido instigadas pela voz principal da comunidade[4].

3 A influência da fraternidade no federalismo

Em definição livre, o federalismo fraternal é uma abordagem que enfatiza a solidariedade e a cooperação entre os entes federativos, buscando um equilíbrio entre autonomia e interdependência. Baseia-se no princípio da fraternidade, que complementa os tradicionais pilares da liberdade e igualdade, promovendo uma governança mais colaborativa e inclusiva.

O conceito, apesar da franca intenção de promover cooperação e unidade entre diferentes entes federativos, pode ser visto de forma pessimista como uma visão ingênua e utópica da política governamental. A ideia de que estados e municípios atuariam em perfeita harmonia, compartilhando recursos e responsabilidades de maneira equitativa, frequentemente esbarra na dura realidade dos interesses individuais e das disputas pelo poder.

Na prática, desigualdades regionais e políticas conflitantes enfraquecem essa fraternidade, podendo transformá-la em retórica vazia. A competição por verbas e influência muitas vezes prevalece sobre a solidariedade institucional, tornando o ideal de um federalismo colaborativo mais um sonho distante do que uma realidade funcional.

> Nunca se soube tanto sobre federalismo e, paradoxalmente, [...] quanto mais sabe-se, menos satisfatório torna-se o legado da teoria federal em termos explicativos e descritivos.
>
> Há uma profusão de qualificações e variedades de federalismo, *v.g.* dual, ortodoxo, clássico, tradicional, cooperativo, integrado, interdependente, novo, funcional, pragmático, orgânico, pluralista, monárquico, perfeito, coercitivo, completo, (des)centralizado, constitucional, contratual, incipiente, total.
>
> Em um imaginário que remonta às ligas gregas do Peloponeso e ateniense, perpassando pelo Reino da Macedônia, Império Romano e ligas medievais, uma interpretação possível é de que o desenvolvimento do significado dessa categoria parece estar atrelado a uma manipulação da realidade para servir a uma nova racionalidade ou causa.

4 O Federalista nº 78, [28 de maio de 1788] Português J. e A. McLean, The Federalist, II, 290-99, publicado em 28 de maio de 1788, numerado 78. Este ensaio apareceu em 14 de junho no The [New York] Independent Journal: ou, the General Advertiser e é numerado 77. No New-York Packet foi iniciado em 17 de junho e concluído em 20 de junho e é numerado 78. Disponível em: https://founders.archives.gov/documents/Hamilton/01-04-02-0241. Acesso em: 08 maio 2026.

> *Sendo assim, em perspectiva pessimista, tirante algumas máximas genéricas como "unidade na diversidade", pouco resta sob o ponto de vista conceitual ao federalismo, além de estruturas, ficções constitucionais, formas de associação e visões de autonomia comunal, ante um volume crescente de práticas denominadas federativas*. (destacou-se). (Davis *apud* Fonseca, 2021, v. I, p. 19-20)

Ocorre que "o poder das ideias jamais pode ser subestimado. São as ideias que movem o mundo, o qual permanece em constante mutação" (Scaff *apud* Fonseca, v. I, 2021, p. 19-20).

"Nada existe de permanente, exceto a mudança" – *panta rhei* (tudo flui) – Heráclito de Éfeso, o obscuro (Heráclito, 1996, fr. 91, p. 88).

É dizer. A mudança é o motor da sociedade; ela impulsiona revoluções culturais e transformações políticas que definem o mundo em que vivemos. A razão humana está acima da potência do Estado, não podendo aquela ser por este apagada ou limitada.

Firmes nessa certeza, pode-se pensar numa "elevação" da estrutura do sistema federal, porque cambiável e circunstancial – dependente da razão humana – e compreendê-lo, finalmente, fraternal, quando visível a interseção entre os dois princípios constitucionais basilares: federalismo e fraternidade.

Com efeito. A fraternidade é um conceito que transcende a esfera moral e religiosa, tornando-se um método e uma teoria política essencial para a construção de sociedades mais justas e democráticas, capaz de fortalecer democracias.

Sua relevância pode ser analisada sob diferentes perspectivas. A fraternidade como método político funciona como uma engrenagem de governança, promovendo cooperação e solidariedade entre cidadãos e instituições. Em políticas públicas, ela se manifesta na busca por inclusão social, participação democrática e redução das desigualdades. Esse método bem se traduz em práticas como a democracia participativa, em que cidadãos têm voz ativa na formulação de políticas; na gestão pública baseada na solidariedade, garantindo acesso equitativo a direitos fundamentais; no diálogo entre Estado e sociedade civil, fortalecendo a representatividade.

A fraternidade como teoria política, consolidada historicamente desde a Revolução Francesa (1789), quando foi incorporada ao lema "Liberdade, Igualdade e Fraternidade" viu-se "resgatada" em documentos como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que reforça a dignidade humana e a cooperação entre povos; a Doutrina Social da Igreja, especialmente na Encíclica *Caritas in Veritate* (2009), que destaca a fraternidade como base para políticas

sociais, e na própria Constituição Federal do Brasil (1988), que incorpora elementos de fraternidade na promoção da cidadania e da justiça social.

José Ribamar Sobrinho Fróz (2021, v. 1, p. 20-38), que trata da concretização do princípio da fraternidade no federalismo em sua obra, assim o diz: "O federalismo fraternal busca superar a mera divisão de competências, promovendo uma cooperação solidária entre os entes federativos, garantindo a efetivação dos direitos fundamentais e a justiça social".

O ministro Carlos Ayres Britto também explorou o constitucionalismo fraternal, analisando sua consistência lógica e argumentativa em decisões jurídicas e obras literárias. Em suas reflexões destaca a importância da fraternidade como princípio jurídico estruturante. Afirma: "uma sociedade verdadeiramente democrática é uma sociedade fraternal por definição" (Britto, 2018, *in* Conferência Constitucionalismo Fraternal: o Novo Paradigma do Direito, realizada no Superior Tribunal de Justiça – STJ).

Ao incorporar a fraternidade como um valor jurídico e político, o federalismo fraternal incentiva uma atuação conjunta dos entes federativos, superando disputas meramente administrativas e fortalecendo a cooperação interinstitucional. Essa abordagem visa a garantir que políticas públicas sejam formuladas e executadas de maneira integrada, evitando desigualdades regionais e promovendo um modelo de governança mais humanizado.

No contexto brasileiro, esse pilar ganha especial relevância em razão da nítida heterogeneidade socioeconômica do país, exigindo mecanismos que assegurem uma gestão mais equitativa dos recursos e a efetivação dos direitos fundamentais. A Constituição de 1988, a Constituição Cidadã, ao reconhecer a solidariedade como fundamento do Estado Democrático de Direito, abre espaço para a consolidação desse modelo, impulsionando iniciativas de cooperação federativa em diversas áreas, como saúde, educação e segurança pública.

Desafios persistem. A superação de obstáculos exige um comprometimento contínuo dos governos e da sociedade civil para fortalecer políticas de integração, garantindo que o princípio da fraternidade não se limite a um ideal teórico, mas, isto sim, se traduza em ações concretas.

4 Decisões relevantes

ARE 745.745: O STF reconheceu o dever do Estado de assegurar o mínimo existencial, sendo vedado o retrocesso em termos de políticas públicas concretizadoras de direitos humanos, políticos, sociais e culturais.

ARE 639.337: O STF, com base na doutrina do mínimo existencial, concluiu que o Estado possui o dever de assegurar o acesso à educação para

crianças até cinco anos de idade e enfatizou que a teoria da "reserva do possível" não pode ser usada para justificar a omissão do Estado na garantia de direitos fundamentais.

ADI 5.422: O STF afastou a incidência do Imposto de Renda (IR) sobre valores recebidos a título de alimentos ou de pensões alimentícias, decorrentes do direito de família.

ADIs 7.111, 7.113, 7.116, 7.119 e 7.122: O STF declarou a inconstitucionalidade de normas estaduais que fixavam a alíquota do ICMS para operações de fornecimento de energia elétrica e serviços de telecomunicações em patamar superior à cobrada sobre as operações em geral.

ADI 6.341: O STF reconheceu a competência concorrente de Estados, DF, Municípios e União no combate à pandemia de covid-19.

ADIs 6.586 e 6.587: O STF se manifestou pela constitucionalidade da vacinação compulsória.

5 Conclusão

O presente estudo buscou analisar de que forma o princípio da fraternidade deixa de ser um mero ideal axiológico – herdado do lema trineto da Revolução Francesa – para se consolidar como uma ferramenta jurídica e constitucional indispensável à sustentabilidade do Estado.

Ficou demonstrado que a concretização da fraternidade no âmbito federativo se materializa por meio do federalismo de cooperação. Enquanto a igualdade e a liberdade moldam a divisão de competências e a autonomia política, é a fraternidade que exige dos entes federados uma postura de solidariedade recíproca. Essa postura não se resume a uma escolha política voluntária, mas a um dever constitucional que se expressa objetivamente na busca pela redução das desigualdades regionais e socioeconômicas, na repartição justa de receitas tributárias e na gestão compartilhada de políticas públicas essenciais.

Por fim, é de se registrar que o fortalecimento do pacto federativo não depende da centralização de poder e nem do isolamento dos entes locais, mas, sim, da sofisticação de seus mecanismos de concertação e diálogo. A fraternidade jurídica, portanto, funciona como um verdadeiro vetor hermenêutico: ela impõe que as disputas entre União, Estados e Municípios sejam resolvidas não pelo viés da exclusão ou da hierarquia pura, mas pelo princípio da lealdade federativa. Somente ao enxergar o "outro" federativo como um parceiro indissociável de um projeto comum de nação será possível transformar o arranjo institucional em um instrumento real de justiça social e desenvolvimento equilibrado.

Referências

ALTHUSIUS, Johannes. *Política*. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003.

ARAVENA, Patricio Carvajal. La teoría de los bienes en la "politica" de Johannes Althusius como base del pensamiento económico liberal. *Revista de Estudios Histórico-Jurídicos* [Sección Historia del Pensamiento Jurídico] XXVII (Valparaíso, Chile, 2005) [p. 309-327]. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-54552005000100014. Acesso em: 08 maio 2026.

BARBOSA, Ruy. *Comentários à Constituição Federal brasileira*. Coligidos e ordenados por Homero Pires. São Paulo: Saraiva, 1932.

BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidente da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 maio 2026.

BRITTO, Carlos Ayres. *Conferência constitucionalismo fraternal*: o novo paradigma do direito, realizada no Superior Tribunal de Justiça (STJ). 2018.

BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de direito constitucional*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CALVINO, João. *As institutas da religião cristã*: edição especial com notas para estudo e pesquisa. São Paulo: Cultura Cristã, 2006.

DARDANELLI, Paolo. *Federalismo comparado*. Universidade de Kent, 2017. Disponível em: https://50shadesoffederalism.com/theory/decentralisation-in-federations. Acesso em: 08 maio 2026.

DAVIS, Salomon Rufus. *The federal principle*: a journey through time in quest of a meaning. Berkley: University of California, 1978, p. 209, *apud* FONSECA, Reynaldo Soares da; FONSECA, Rafael Campos Soares da. Federalismo fraternal: concretização do princípio da fraternidade no federalismo. Direitos humanos e fraternidade, v. I, 2021. p. 19-20.

ELAZAR, Daniel J. *Exploring Federalism*. University of Alabama Press, 1991. Disponível em: https://www.amazon.com.br/Exploring-Federalism-Daniel-J-Elazar/dp/0817305750. Acesso em: 08 maio 2026.

ESTADOS UNIDOS. *The Constitution of the United States*. Washington, DC: National Archives and Records Administration, 1787. Artigo I, Seção 8. Disponível em: https://www.archives.gov/founding-docs/constitution-transcript. Acesso em: 05 maio 2026.

GUEDES, Yan Pedro Pereira; GURGEL, Carlos Sérgio. A origem do federalismo em Johannes Althusius. *Revista Jurídica Luso Brasileira*, ano 3, v. 5, 2017. Disponível em: https://repositorio.apps.uern.br/jspui/bitstream/123456789/767/1/YAN%20PEDRO%20PEREIRA%20GUEDES.pdf. Acesso em: 10 maio 2026.

GUERRERO, Ramiro Anzit. *O federalismo na Argentina, no Brasil e nos Estados Unidos*. Dialnet, 2023. Disponível em: file:///C:/Users/c055072/Downloads/Dialnet-OFederalismoNaArgentinaNoBrasilENosEstadosUnidosAn-4450292.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.

HAMILTON, Alexander; MADISON, James; JAY, John. *O federalista*. Tradução de Ricardo R. Azevedo. Brasília: Editora UnB, 1984. Ensaio ns. 15 e 78. Disponível em: https://guides.loc.gov/federalist-papers/text-11-20. Acesso em: 08 maio 2026.

HERÁCLITO. *Fragmentos*. São Paulo: Nova Cultural, 1996, Fr. 91, p. 88. (Coleção Os Pensadores).

KANT, Immanuel. A metafísica dos costumes. Trad. Edson Bini. Bauru: EDIPRO, 2003, p. 187, *apud* FONSECA, Reynaldo Soares da; FONSECA, Rafael Campos Soares da. *Federalismo fraternal*: concretização do princípio da fraternidade no federalismo. Direitos humanos e fraternidade. 2021.

LOPREATO, Francisco Luiz C. *O federalismo alemão*: aspectos gerais e dinâmica. Unicamp, 2022.

LUQUE, Carlos D. *El federalismo en la Argentina*. Universidad Católica Argentina, 2023. Disponível em: https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/18736/1/federalismo-luque.pdf. Acesso em: 10 jun. 2025.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. *Ebook*. Série IDP. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555593952. Acesso em: 11 jun. 2025.

MONTESQUIEU, Charles de Secondat, Baron de. Do espírito das leis. Tradução de Jean Melville. São Paulo: Martin Claret, 2010, Livro IX., cap. I, p. 145-148. No tocante à engenharia do federalismo norte-americano e ao equilíbrio de forças desenhado para mitigar o conflito de facções na república extensa, ver os ensaios originais de 1787-1788 *in* HAMILTON, Alexander; MADISON, James; JAY, John. *Os artigos federalistas*: 1787-1788. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2021.

ORTIZ, Luisa Pereira Tesser. *Estado e soberania*: a paz de Vestfália. Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas de Extrema, 2015. Disponível em: https://www.fdsm.edu.br/arquivos/iniciacao-cientifica/anais-2015/artigos/22.pdf. Acesso em: 08 maio 2025.

SAMPAIO, José Adércio Leite. Federalismo e mutações constitucionais. *Revista do Direito*, Santa Cruz do Sul, v. 1, n. 54, p. 20-39, jun. 2018. Disponível em: https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/9980. Acesso em: 13 jun. 2025.

SCAFF, Fernando Facury. Orçamento republicano e liberdade legal: ensaio sobre direito financeiro, república e direitos fundamentais no Brasil. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 88, *apud* FONSECA, Reynaldo Soares da; FONSECA, Rafael Campos Soares da. *Federalismo fraternal*: concretização do princípio da fraternidade no federalismo. Direitos humanos e fraternidade. 2021.

SCHMIDT, Manfred G. *Political institutions in the Federal Republic of Germany*. Oxford University Press, 2003. Disponível em: https://archive.org/details/politicalinstitu0000schm. Acesso em: 08 jun. 2025.

SOBRINHO FRÓZ, José Ribamar *et al* (org.). *Direitos humanos e fraternidade*: estudos em homenagem ao Ministro Reynaldo Soares da Fonseca. São Luís: Esman: Edufma, 2021, v. 1. p. 20-38.

VERSTEEG, Mila, ZACKIN, Emily. A excepcionalidade constitucional americana revisitada. *Revista de Novos Estudos Jurídicos*, Univali, set./dez. 2014, v. 19. n. 3. *In*: NEME, Eliana Franco. Universidade de São Paulo. Direitos fundamentais e federação na história constitucional brasileira. *Revista Paradigma*, Ribeirão Preto-SP, a. XXIII, v. 27, n. 3, p. 212-213, set./dez. 2018. Disponível em: https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/1352. Acesso em: 10 jun. 2025.

Como citar este texto:
MEDEIROS, Breno; CHUC, Katya Vassilievna. Federalismo fraternal. Concretização do princípio da fraternidade no federalismo. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 42-62, jul./set. 2026.

REGIME DE TRABALHO 5 X 2 DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/26

5 X 2 WORK SCHEDULE UNDER CONSTITUTIONAL AMENDMENT NO. 141/26

Sergio Pinto Martins[1]

RESUMO: O artigo pretende tratar da escala 5 x 2 estabelecida pela Emenda Constitucional nº 141/26 e suas consequências.

PALAVRAS-CHAVE: escala 5 x 2.

ABSTRACT: This article aims to address the 5x2 schedule established by Constitutional Amendment No. 141/26 and its consequences.

KEYWORDS: 5 x 2 schedule.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Histórico; 3 Denominação; 4 Conceito; 5 Repouso semanal; 6 Repouso semanal remunerado de dois dias; 7 Regimes diferenciados; 8 Irredutibilidade; 9 Jornada mais benéfica; 10 Divisor; 11 Aplicação progressiva no tempo da alteração; 12 Perda do direito ao descanso semanal remunerado; 13 Microempreendedores individuais, microempresas; 14 Regimes especiais de escala nos domingos e feriados; 15 Empregado hipersuficiente; 16 Contratos administrativos; 17 Compensação por acordo individual ou coletivo; 18 Vigência; 19 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O presente artigo tem por objetivo analisar o módulo semanal de 44 horas previsto na Emenda Constitucional nº 141/26 e suas consequências.

Aqui são feitas primeiras considerações sobre o tema, pois existem muitas variáveis que podem não ter sido lembradas na exposição.

2 Histórico

A alínea *c* do § 1º do art. 121 da Constituição de 1934 estabelecia "trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei".

---

1 *Ministro do TST; mestre em Direito Tributário; doutor e livre-docente em Direito do Trabalho; professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3664111635627326. Orcid: https://orcid.org/0009-0004-0945-3281. E-mail: gmspm@tst.jus.br.*

Os jornalistas tiveram sua jornada de trabalho fixada em cinco horas (Decreto-Lei nº 910/38) e os professores só podiam ministrar no máximo seis aulas intercaladas (Decreto-Lei nº 2.028/40).

Previa a Constituição de 1937: "dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei" (art. 137, *i*).

Os decretos esparsos que vinham sendo expedidos foram sistematizados pelo Decreto-Lei nº 2.308, de 13/06/1940, que estabeleceu a regra geral de oito horas diárias, sendo que certas profissões tinham horário especial. Posteriormente, surgiu a CLT, em 01/05/1943, que incorporou o Decreto-Lei nº 2.308 e o restante da legislação esparsa sobre a matéria.

A Constituição de 1946 estabeleceu "duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei" (art. 157, V).

A Constituição de 1967 determinou "duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos" (art. 158, VI). A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, praticamente tem a mesma redação: "duração diária do trabalho não excedente a oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos" (art. 165, VI).

A Constituição de 1988 modificou a orientação que vinha sendo seguida constitucionalmente, estabelecendo no seu art. 7º: "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho" (XIII); "jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva" (XIV); "XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos".

A Proposta de Emenda Constitucional nº 221 foi aprovada por 75 a favor e um contra (General Hamilton Mourão), dando origem à Emenda Constitucional nº 141/26.

A redação dada aos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição passa a ser a seguinte:

> Art. 7º [...]
>
> XIII – duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
>
> [...]
>
> XV – repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos.

3 Denominação

Jornada pode vir do provençal *jorn* e do latim *diurnus.*

O vocábulo *giornata*, em italiano, significa dia ou jornada. *Giorno* é dia. *Giornale* é o jornal, que geralmente é diário. Em francês, usa-se a palavra *jour*, dia; *journée* quer dizer jornada. Jornada significa o que é diário. Seriam as oito horas diárias de trabalho[2].

As 40 horas a que faz referência a Constituição não têm o nome de jornada, pois não são diárias, mas semanais. A denominação correta seria *módulo semanal* ou *duração semanal do trabalho*.

4 Conceito

Jornada de trabalho é a quantidade de labor diário do empregado.

O horário de trabalho é o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do momento em que se inicia até seu término, não se computando, porém, o tempo de intervalo. O horário de trabalho do empregado seria, por exemplo, das 8h às 12h e das 13h às 17h. O horário de trabalho dos empregados deve, porém, constar de um quadro e ficar em local bem visível na empresa.

A duração do trabalho tem aspecto mais amplo, podendo compreender o módulo semanal, mensal e anual. Duração do trabalho é o gênero.

5 Repouso semanal

Os dias de repouso não precisam ser consecutivos, pois são de preferência é aos domingos, podendo ser em outro dia. Os dias de repouso devem ser dentro da semana, pois, do contrário, não haveria repouso semanal, de 7 em 7 dias.

Mostra a Orientação Jurisprudencial nº 410 do STJ, que "viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro".

Indica o Tema nº 265 do TST: Viola o art. 7º, XV, da Constituição da República de 1988 a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão, inclusive para os trabalhadores sujeitos a regimes diferenciados de trabalho estabelecidos em lei ou norma regulamentadora, estabelecer regime compensa-

2 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. p. 551.

tório que assegure, na média, dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos um dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho (§ 2º do art. 7º da Constituição). É aplicação do Tema nº 1.046 do STF: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

6 Repouso semanal remunerado de dois dias

Para quem é mensalista não há alteração. O valor dos dois descansos semanais remunerados está incluído na remuneração mensal (§ 2º do art. 7º da Lei nº 605/1949).

Para horistas, comissionais e trabalhadores em domicílio o valor do descanso semanal remunerado será de 2/5, aplicando-se por analogia a letra d do art. 7º da Lei nº 605/49. Cada descanso semanal será computado como de 8 horas.

A média das horas extras incidirá agora sobre os dois dias de descanso, por força da orientação do art. 7º da Lei nº 605/49, da Súmula nº 172 do TST e Tema nº 256 do TST.

7 Regimes diferenciados

O § 3º do art. 7º da Constituição reza que "Lei poderá dispor sobre hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do *caput* deste artigo". A lei é a ordinária federal. Isso significa que hipóteses e condições em que a duração do trabalho e os dias de repouso semanal remunerado poderão observar regimes diferenciados, respeitados os limites previstos nos incisos XIII, XIV e XV do art. 7º da Constituição, não poderão ser feitas por norma coletiva, mas apenas por lei.

Exemplos são atualmente do bancário (art. 224 da CLT), da telefonista (art. 227 da CLT), dos operadores cinematográficos (art. 234 da CLT), dos mineiros (art. 293 da CLT), dos jornalistas (arts. 303 e 304 da CLT), dos ascensoristas (6 horas de trabalho, Lei nº 3.270/57), etc. Podem ser estabelecidos por lei ordinária federal outros regimes diferenciados, desde que sejam justificados, como para limitar a jornada, como para trabalho em local insalubre, etc.

8 Irredutibilidade

A diminuição da duração do trabalho normal e o incremento do repouso semanal remunerado em cumprimento a esta Emenda Constitucional aplicam-se aos contratos de trabalho em vigor e serão implementados sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie (art. 2º da Emenda Constitucional nº 141/26). É a vigência imediata da norma constitucional aos contratos de trabalho que estão em curso na data da publicação da Emenda Constitucional nº 141/26.

A irredutibilidade salarial estabelecida no *caput* do art. 2º da Emenda Constitucional aplica-se inclusive aos pisos salariais (parágrafo único do art. 2º). Não poderá haver a redução do salário, nem de pisos salariais.

Na prática, a diminuição do módulo semanal para 40 horas com a preservação do salário total implica a elevação do valor do salário-hora. Quem ganhava R$ 1.000,00 : 220 = R$ 4,54. Agora R$ 1.000,00 : 200 = R$ 5,00 por hora.

Ao contrário, o horista que recebia R$ 5,00 por hora x 220 = R$ 1.100,00. R$ 5,00 x 200 = R$ 1.000,00.

9 Jornada mais benéfica

A entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 141/26 não implicará redução proporcional das jornadas de trabalho já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 horas semanais, sem prejuízo da aplicação do disposto no inciso XV do *caput* do art. 7º da Constituição (art. 4º da Emenda Constitucional nº 141/26).

Não poderá haver a redução proporcional da jornada de trabalho para a adaptação do regime de 40 horas semanais.

Em qualquer caso, deverá haver o respeito ao descanso semanal remunerado em dois dias da semana.

10 Divisor

A Tese 260 do TST afirmou que: "SALÁRIO-HORA. EMPREGADO SUJEITO AO REGIME GERAL DE TRABALHO (ART. 58, *CAPUT*, DA CLT). 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200. Para os empregados a que alude o art. 58, *caput*, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora".

A Súmula nº 431 do TST dispõe que "Para os empregados a que alude o art. 58, *caput*, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora".

O Tema nº 2 do TST informa que "3. O divisor aplicável para cálculo das horas extras do bancário, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas, é definido com base na regra geral prevista no art. 64 da CLT (resultado da multiplicação por 30 da jornada normal de trabalho), sendo 180 e 220, para as jornadas normais de seis e oito horas, respectivamente".

O divisor pode ser assim resumido:

Módulo de 42 horas semanais: divisor 210.

Módulo de 40 horas semanais: divisor 200 (Tema nº 2, item 3, do TST).

Módulo de 36 horas semanais: divisor 180 (Tema nº 2, item 3 do TST).

O fato de a pessoa ter mais um dia de repouso remunerado não altera o divisor. É o que mostra o Tema nº 2 do TST: "4. A inclusão do sábado como dia de repouso semanal remunerado, no caso do bancário, não altera o divisor, em virtude de não haver redução do número de horas semanais, trabalhadas e de repouso".

11 Aplicação progressiva no tempo da alteração

A redução da duração do trabalho normal para 40 horas semanais será implementada de forma progressiva, observado o seguinte (art. 6º da Emenda Constitucional nº 141/26):

> I – dois meses após a publicação da Emenda Constitucional nº 141/26, a duração do trabalho normal não excederá a 42 horas semanais. Isso permite, por um ano, que os empregados poderão trabalhar 8h 24min. por cinco dias na semana, de forma a cumprir as 42 horas semanais previstas na Emenda Constitucional nº 141/26.
>
> II – um ano após o decurso do prazo de que trata o inciso I, a duração do trabalho normal não excederá a 40 horas semanais.

12 Perda do direito ao descanso semanal remunerado

Para que o empregado tenha direito ao descanso semanal remunerado precisa de assiduidade e pontualidade.

O empregado tem entre 5 minutos a 10 minutos de tolerância para marcar o ponto, período que não será descontado do salário do empregado (§ 1º do art.

58 da CLT). Se exceder isso, perde o repouso semanal remunerado dos dois dias (art. 6º da Lei nº 605/49).

O empregado que faltar durante a semana também perde direito ao descanso semanal remunerado de dois dias, pois tem de trabalhar durante toda a semana anterior (art. 6º da Lei nº 605/49). O empregador poderá descontar o dia da falta e os dois dias do repouso semanal, totalizando três dias.

Os comissionistas, os que recebem por percentagem, peça, hora ou produção, também perdem os dois dias de repouso se faltarem um dia sem justificativa ou chegarem atrasados por mais de 10 minutos.

No prazo previsto no inciso II do *caput* do art. 6º, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão ampliar a duração diária do trabalho normal para viabilizar a distribuição da duração semanal do trabalho estabelecida no inciso I do *caput* do art. 6º desta Emenda Constitucional, respeitado o disposto no inciso XV do *caput* do art. 7º da Constituição (art. 7º da Emenda Constitucional nº 141/26).

13 Microempreendedores individuais, microempresas

Lei complementar poderá estabelecer medidas transitórias, condicionadas à manutenção de níveis de emprego, de mitigação dos impactos decorrentes da Emenda Constitucional nº 141/2026, para os microempreendedores individuais, as microempresas e as empresas de pequeno porte (art. 5º da Emenda Constitucional nº 141/26).

A matéria só poderá ser veiculada por lei complementar, que tem quórum de maioria absoluta para aprovação (art. 69 da Constituição) e não por lei ordinária.

O art. 5º da Emenda Constitucional talvez seja uma forma de aplicar a análise econômica do Direito (AED ou Law & Economics) (art. 21 da LINDB), ou seja, as novas alterações devem ser analisadas sob o ângulo da análise econômica do Direito.

Microempreendedores individuais têm receita bruta até R$ 140.000,00 no ano calendário anterior (§ 1º do art. 18-A da Lei Complementar nº 123/2006).

O faturamento anual de microempresas é de até R$ 360.000,00 (art. 3º, I, da Lei Complementar nº 123/2006).

Empresas de pequeno porte têm faturamento anual superior a R$ 360.000,00 e inferior a R$ 4.800.000,00 (art. 3º, II, da Lei Complementar nº 123).

Poderia haver a concessão de prazo maior para implementação do módulo semanal reduzido e da concessão de dois dias de repouso. Seria uma forma para manutenção de empregos ou de "mitigação dos impactos decorrentes" da Emenda Constitucional. Não sei se haverá tempo para edição dessa lei complementar, diante do final de 2026, do fato de que muitos parlamentares não foram eleitos.

Há em curso no Congresso Nacional lei complementar para alterar os referidos valores.

Garçons podem perder um dia de gorjeta, que corresponde a 52 dias no ano, pois terão dois descansos semanais remunerados. Os dias em que os restaurantes estão mais cheios geralmente são nos sábados e domingos.

Empregados comissionados também poderão perder um dia de vendas. É sabido que as vendas nas concessionárias de veículos são maiores nos sábados e domingos, que são os dias em que os consumidores podem ir às lojas.

Entretanto, a emenda constitucional não faz referência aos condomínios, que podem ter impacto muito grande e dispensar pessoas, pois não podem repassar para a cota mensal do condomínio o custo do trabalho. A solução poderá ser ter dois funcionários por condomínio (o zelador e o faxineiro) e o resto ser feito por vigilância eletrônica, como ocorre em muitas cidades pequenas, como Serra Negra (SP). À noite não existe porteiro e as entregas devem ser feitas em horário comercial.

14 Regimes especiais de escala nos domingos e feriados

As mulheres continuarão a ter o direito ao descanso em um domingo por mês a cada 15 dias (art. 386 da CLT).

O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva (parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/00).

O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de sete semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho (§ 2º do art. 58 da Portaria nº 671/21).

15 Empregado hipersuficiente

Ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba remuneração mensal igual ou superior a duas vezes e meia o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicam as regras

relativas à duração do trabalho e ao controle da jornada, salvo por liberalidade do empregador ou se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitados o inciso XV e o § 2º do art. 7º da Constituição (art. 8º da Emenda Constitucional). São dois os requisitos cumulativos: ter diploma de nível superior, não importando a área, e, ao mesmo tempo, receber 2,5 vezes o limite máximo dos benefícios da previdência social (R$ 21.188,88).

Há alegação de que o referido parágrafo seria inconstitucional, pois estaria tratando pessoas de forma diferente, violando o princípio da isonomia.

Ao empregado hipersuficiente não se aplicam as regras de duração e controle da jornada, salvo em razão de liberalidade do empregador ou em caso de previsão de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Não terá direito a horas extras, noturnas, adicional noturno, intervalo intra e interjornada, mas tão somente aos dois repousos semanais remunerados e feriados.

De qualquer forma deverá ter direito a dois dias de repouso semanal remunerado por semana.

O disposto no *caput* do art. 8º da Emenda Constitucional nº 141/26 não se aplica aos empregados públicos da administração direta e indireta de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (§ 1º do art. 7º da Emenda Constitucional nº 141/26). Empregados públicos são os regidos pela CLT, mas que trabalham para a Administração Direta ou para a Administração Indireta (autarquias, fundações públicas, sociedades de economia mista e empresa pública que explora atividade econômica – art. 4º do Decreto-Lei nº 200/67).

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas ao disposto no *caput* do art. 8º da Emenda Constitucional nº 45/26 (§ 2º do art. 8º da Emenda Constitucional nº 45/26). A competência só pode ser da Justiça do Trabalho, pois decorre do inciso I do art. 114 da Constituição, que dispõe que a Justiça do Trabalho tem competência para questões compreendendo relação de trabalho. Existe relação de trabalho entre o hipersuficiente e seu empregador.

16 Contratos administrativos

Nos contratos celebrados pela administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, vigentes na data de publicação desta Emenda Constitucional e cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, as disposições relativas à redução da duração do trabalho normal serão aplicadas após aditamento contratual para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, conforme o regime jurídico aplicável, a ser formalizado no prazo máximo de um ano, contado da publicação desta Emenda Constitucional (art. 9º da Emenda Constitucional nº 141/26). São os

contratos feitos com empresas terceirizadas, como de fornecimento de mão de obra, como limpeza, vigilância, secretárias, motoristas, etc. O aditamento deve ser feito no prazo máximo de um ano para efeito da manutenção do equilíbrio econômico-financeiro entre as partes. O novo módulo semanal de 40 horas será cumprido pelos empregados a partir da data do aditamento ou no prazo máximo de um ano.

O disposto no art. 9º da Emenda Constitucional nº 141/26 aplica-se aos contratos regidos pela legislação de licitações e contratos administrativos, de concessões e permissões de serviços e obras públicas, de parcerias público-privadas e de outros instrumentos de colaboração com a iniciativa privada (§ 1º do art. 9º da Emenda Constitucional nº 141/26). A lei de licitações e contratos administrativos (Lei nº 14.133/21) é aplicada em relação à terceirização e mão de obra.

A Confederação Nacional dos Municípios estima um impacto de R$ 6,6 bilhões com as novas regras. Seriam R$ 5,14 bilhões com a redução do módulo semanal e R$ 1,46 bilhão com a contratação de novas pessoas[3]. As empresas terceirizadas irão aumentar suas contratações, mas irão repassá-las para o custo do trabalho. A Confederação afirma que um município de pequeno porte vai gastar R$ 447 mil por ano com a redução do módulo semanal. Cidades de médio porte irão gastar R$ 2,2 milhões por ano e grandes municípios R$ 28,8 milhões por ano[4].

Os empregados alocados na execução dos contratos passam a ser abrangidos pelas disposições da Emenda Constitucional nº 141/26 relativas à duração do trabalho normal na data da formalização do aditamento ou, independentemente deste, ao término do prazo previsto no *caput* do art. 9º da Emenda Constitucional nº 141/26, assegurada a irredutibilidade salarial (§ 2º do art. 9º da Emenda Constitucional nº 141/26).

Os contratos aditados no prazo de dois meses da data de publicação da Emenda Constitucional nº 141/26 deverão observar as disposições sobre redução da duração do trabalho normal e incremento do repouso semanal remunerado a partir do respectivo início das vigências instituídas na Emenda Constitucional nº 141/26 (§ 3º do art. 9º da Emenda Constitucional nº 141/26).

17 Compensação por acordo individual ou coletivo

O inciso XIII do art. 7º da Constituição trouxe dúvida se o acordo nele contido é individual ou coletivo: "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta semanais, facultada a compensação de horários

3 *O Estado de S. Paulo*, 16/10/2026, p. B2.

4 *O Estado de S. Paulo*, 16/10/2026, p. B2.

e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". Para o que interessa a redação atual é igual à anterior, pois se faz referência a acordo ou convenção coletiva para compensação e redução da jornada. O acordo é individual ou coletivo?

A interpretação sistemática leva o intérprete a entender que se trata de acordo individual.

O inciso VI do art. 7º da Constituição dispõe sobre irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Nota-se que aqui é expressa a menção ao acordo coletivo.

Usa o inciso XIV do art. 7º da Lei Magna um sinônimo para permitir a jornada superior a seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento: "negociação coletiva", que importa em convenção ou acordo coletivo.

Reconhece o inciso XXVI do art. 7º da Lei Maior as convenções e os acordos coletivos.

Por essa interpretação, se o constituinte usou a expressão "acordo ou convenção coletiva", é sinal de que queria que o acordo fosse individual. Do contrário, usaria a frase invertida: "convenção ou acordo coletivo", em que o acordo seria necessariamente coletivo.

A interpretação gramatical do inciso XIII do art. 7º da Constituição não é pacífica entre os especialistas, havendo posições em um sentido e em outro.

Entendo que o adjetivo *coletiva*, qualificando o substantivo *convenção*, diz respeito tanto à convenção como ao acordo, até mesmo em razão da conjunção *ou* empregada no texto, que mostra a alternatividade tanto da convenção como do acordo serem coletivos. A palavra *coletiva* deve concordar com a palavra imediatamente anterior, que é feminina, mas aquela se refere também ao acordo. Por esse raciocínio, o acordo deve ser coletivo e não individual.

O filólogo Celso Cunha[5], que fez a revisão gramatical da Constituição, entende que a última palavra numa frase deve concordar com a anterior, se esta for feminina. É seu o exemplo: "Estudo o idioma e a literatura portuguesa". No mesmo sentido, a lição de Napoleão Mendes de Almeida[6]: "Coragem e disciplina digna de granadeiros". Sá Nunes[7] mostra o mesmo tipo de exemplo: "Foi o pobre homem ao convite no dia e hora assinada". A. M. de Souza e Silva[8] emprega exemplo semelhante: "O Exército e a Marinha brasileira". Rodrigues

5 CUNHA, Celso. *Gramática moderna*. Belo Horizonte: Bernardo Álvares, 1970. p. 130.

6 ALMEIDA, Napoleão Mendes de. *Gramática metódica da língua portuguesa*. São Paulo: Saraiva, 1967. p. 143.

7 NUNES, Sá. *Língua vernácula*. Porto Alegre: Globo, 1938. p. 237.

8 SILVA, A. M. de Souza e. *Dificuldades sintáticas e flexionais*. Rio de Janeiro: Simões,1958. p. 24.

Lapa[9] indica os seguintes exemplos: "Isso requer estudo e paciência demorada;" "O estudo e a profissão monástica".

Na verdade, o que o constituinte pretendeu foi apresentar sinônimos para as mesmas expressões. Por isso usou a expressão "acordo ou convenção coletiva" no inciso XIII do art. 7º, "negociação coletiva" no inciso XIV do art. 7º, "convenção e acordo coletivo" no inciso VI do art. 7º e "convenção e acordo coletivo", no inciso XXVI do mesmo artigo. O objetivo do constituinte foi de não ser repetitivo, não empregando expressões repetidas, adotando variações ou sinônimos.

Interpretando as palavras empregadas na CLT, verifica-se que o legislador ordinário usa a expressão *acordo escrito* para designar o acordo individual feito pelo empregado para prorrogação da jornada de trabalho, como se observa do art. 59 da CLT. A própria Súmula nº 108 do TST fazia também essa distinção para a compensação de horários de trabalho, usando a expressão *acordo escrito* para o acordo individual e *acordo coletivo ou convenção coletiva* para a norma coletiva, sendo estas últimas as formas de compensação do horário de trabalho da mulher. Com base nessa orientação, já seria possível dizer que o constituinte, ao falar em acordo, quis se referir a acordo coletivo e não a acordo escrito ou individual, até mesmo para prestigiar a participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, VI, da Constituição).

O STF entendeu que a jornada 12 x 36 do bombeiro é válida mediante negociação coletiva. O pedido da ação direta de inconstitucionalidade foi rejeitado (STF, Pleno, ADIn nº 4.842, Rel. Min. Edson Fachin, DJE, 14/09/2016), mas foi proposto de forma errada, pois questionava a inconstitucionalidade do art. 5º da Lei nº 11.901/2009 em relação ao direito à saúde previsto no art. 196 da Constituição. Não foi examinado expressamente o inciso XIII do art. 7º da Constituição.

Julgou o STF ser possível a redução da jornada e do salário por acordo individual durante a pandemia, por ser situação excepcional, gerando insegurança jurídica e aumento do risco de desemprego se se exigisse a participação do sindicato. Este iria demorar em negociar (STF, Pleno, MC-ADI nº 6.363/DF, j. 17/04/2020, Rel. Min. Alexandre de Moraes, *DOU* 24/11/2020).

A Súmula nº 85, II, do TST entende que é válido o acordo individual para compensação de horas, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

O § 2º do art. 59 da CLT mencionava que poderia ser feita a compensação mediante acordo ou contrato coletivo, desde que não houvesse excedimento do horário normal da semana, nem fosse ultrapassado o limite máximo de 10 horas

9 LAPA, Rodrigues. *Estilística da língua portuguesa*. Coimbra: Coimbra, 1984. p. 228.

diárias. Era a redação original da CLT, de 1943. O contrato coletivo a que se referia a lei era a convenção ou acordo coletivo, conforme nova nomenclatura determinada pelo Decreto-Lei nº 229/67. Pela antiga redação do preceito citado, não poderia ser excedido o limite semanal de 40 horas para efeito de compensação. Assim, não poderia ser feita a compensação de horas no mês ou no ano.

A Lei nº 9.601 deu nova redação ao § 2º do art. 59 da CLT, dispondo que o acordo de compensação seria feito por acordo ou convenção coletiva, sendo que o período de compensação não poderia exceder a 120 dias.

Entendo ser inconstitucional a determinação do § 2º do art. 59 da CLT, se se entender que o dispositivo trata de acordo individual, pois a interpretação do inciso XIII do art. 7º da Constituição deve ser no sentido de que o acordo deve ser coletivo.

A nova redação do § 2º do art. 59 da CLT dispõe que o acordo de compensação será celebrado em acordo ou convenção coletiva e o período será de um ano.

Como a Constituição não fixa qualquer limite para a compensação, o § 2º do art. 59 da CLT é inconstitucional. O limite da compensação será estabelecido na norma coletiva, podendo a compensação ser feita em mais de 10 horas por dia ou em mais de um ano, como na área hospitalar, no regime 12 x 36, ou por mais de um ano.

A Emenda Constitucional nº 141/26 não resolveu a questão. Continua a dúvida se o acordo é individual ou necessariamente coletivo. O legislador constituinte poderia ter resolvido a questão afirmando que a compensação e redução da jornada seriam feitas por convenção ou acordo coletivo e estaria resolvido o problema.

18 Vigência

Decorridos dois meses da publicação da Emenda Constitucional nº 141/26, ficarão sem efeito as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre duração do trabalho e do repouso semanal remunerado incompatíveis com as disposições desta Emenda Constitucional (art. 3º da Emenda Constitucional nº 141/26). É o tempo que a Emenda Constitucional nº 141/26 estabeleceu para que sejam feitas mudanças nas normas coletivas para que elas se adaptem às novas disposições constitucionais.

A Emenda Constitucional nº 141/26 entra em vigor (art. 10 da Emenda Constitucional):

I – após decorridos dois meses de sua publicação, em relação à alteração promovida pelo art. 1º desta Emenda Constitucional no inciso XV do *caput*

do art. 7º da Constituição. (É a questão da implementação dos dois descansos semanais remunerados).

II – na data de sua publicação, em relação aos demais dispositivos.

19 Conclusão

Sob o ponto de vista social, a lei representa um avanço, com a limitação do módulo semanal a 40 horas, o estabelecimento de dois descansos semanais remunerados, melhora de condições de saúde, com diminuição de afastamentos de trabalhadores por doença, implicando melhor qualidade de vida.

Pode ser que para as mulheres tenham mais benefícios, em razão da dupla jornada, de ter de cuidar de crianças, etc.

Para os trabalhadores que ganham por produção, podem ter diminuição de valores variáveis, pois vão trabalhar um dia a menos.

Os hospitais e outras empresas podem ter aumento de custo pelo fato de que os enfermeiros, por exemplo, trabalham no sistema 12 x 36 e vão precisar se amoldar ao sistema 5 x 2.

Para quem trabalhava de segunda a sexta, 8 horas por dia, nada muda com o módulo semanal e os descansos remunerados, inclusive para autônomos, que não são empregados.

Estima-se que um terço dos trabalhadores terão redução do módulo semanal de 44 para 40 horas[10].

Pode ocorrer de nada mudar para empregados domésticos que trabalhavam 8 horas por dia e cinco vezes por semana. Para os domésticos que trabalham mais de 40 horas na semana, o empregador doméstico deve contratar outra pessoa ou pagar hora extra. Poderá contratar pessoa para trabalhar no máximo duas vezes por semana e que não irá configurar vínculo de emprego.

A melhor solução não seria estabelecer uma regra de cima para baixo, mas o sistema 5 x 2 deveria ter sido criado por convenção ou acordo coletivo, que poderia atender a situações específicas de cada categoria ou de uma empresa (acordo coletivo, § 1º do art. 611 da CLT). O trabalho de uma categoria não é exatamente igual ao de outra. Hospitais têm uma característica e trabalho agrícola tem outra.

A Constituição de 1988 reduziu o módulo semanal de 48 horas para 44 horas. A Emenda Constitucional nº 141/26 reduziu o módulo semanal de 44 para 40 horas, mas acrescentou mais um repouso semanal remunerado.

10 PASTORE, José. Fim da escala 6 x 1: bala de prata? *Correio Braziliense*, 09/10/2026.

Os empresários poderão ter de repensar o custo de trabalho, no sentido de contratar mais trabalhadores para o seu negócio ou então pagar horas extras, dias em dobro, mas o custo do trabalho será mais elevado.

Há categorias, como construção civil, supermercados, que não encontram trabalhadores para recompor seus quadros. Nesses setores haverá maiores dificuldades para contratar outros trabalhadores para adaptar o sistema 5 x 2.

Talvez o ideal seria um prazo maior para que os empregadores pudessem se adaptar às novas regras.

Referências

ALMEIDA, Napoleão Mendes de. *Gramática metódica da língua portuguesa*. São Paulo: Saraiva, 1967.

CUNHA, Celso. *Gramática moderna*. Belo Horizonte: Bernardo Álvares, 1970.

LAPA, Rodrigues. *Estilística da língua portuguesa*. Coimbra: Coimbra, 1984.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026.

NUNES, Sá. *Língua vernácula*. Porto Alegre: Globo, 1938.

O ESTADO DE S. PAULO, 16/10/2026, p. B2.

PASTORE, José. Fim da escala 6 x 1: bala de prata? *Correio Braziliense*, 09/10/2026.

SILVA, A. M. de Souza e. *Dificuldades sintáticas e flexionais*. Rio de Janeiro: Simões,1958.

Como citar este texto:
MARTINS, Sergio Pinto. Regime de trabalho 5 x 2 da Emenda Constitucional nº 141/26. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 63-77, jul./set. 2026.

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA

ELECTORAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS: A CONSTITUTIONAL AND LABOR LAW PERSPECTIVE

Mauro Vasni Paroski[1]

RESUMO: O artigo analisa o assédio eleitoral nas relações de trabalho sob a perspectiva dos direitos fundamentais e da proteção da liberdade política do trabalhador. Parte da premissa de que a utilização do poder econômico ou hierárquico para influenciar escolhas eleitorais constitui violação simultânea da cidadania, da dignidade da pessoa humana, do pluralismo político, da liberdade de consciência e da autenticidade do processo democrático. O estudo tem por objetivo sistematizar os fundamentos constitucionais do instituto, delimitar os limites jurídicos do poder empregatício, identificar os elementos caracterizadores do assédio eleitoral e examinar os mecanismos de prevenção e responsabilização previstos no ordenamento jurídico brasileiro. Conclui-se que o assédio eleitoral configura fenômeno pluriofensivo, cuja tutela exige abordagem integrada entre o Direito Constitucional, o Direito do Trabalho e o Direito Eleitoral, combinando limites ao exercício do poder empregatício, proteção dos direitos fundamentais, mecanismos efetivos de responsabilização e políticas permanentes de governança preventiva voltadas à promoção da liberdade política no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: assédio eleitoral; relações de trabalho; liberdade política do trabalhador; poder empregatício; direitos fundamentais; governança preventiva.

ABSTRACT: This paper examines electoral harassment in labor relations from the perspective of fundamental rights and the protection of workers' political freedom. It is based on the premise that the use of economic or hierarchical power to influence electoral choices constitutes a simultaneous violation of citizenship, human dignity, political pluralism, freedom of conscience, and the integrity of the democratic process. The study aims to systematize the constitutional foundations of electoral harassment, define the legal limits of an employer's authority, identify the defining characteristics of this unlawful conduct, and examine the preventive and accountability mechanisms provided for in the Brazilian legal system. It concludes that electoral harassment constitutes a multifaceted violation of fundamental rights, requiring an integrated legal approach that combines limits on managerial authority, protection of fundamental rights, effective accountability mechanisms, and preventive governance policies aimed at safeguarding workers' political freedom in the workplace.

KEYWORDS: electoral harassment; labor relations; workers' political freedom; employer' power; fundamental rights; preventive governance.

---

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

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Fundamentos constitucionais da proteção da liberdade política nas relações de trabalho; 3 Limites do poder empregatício e proteção da liberdade política do trabalhador; 4 Conceito e caracterização do assédio eleitoral nas relações de trabalho; 5 Critérios de identificação do assédio eleitoral e situações limítrofes; 6 Proteção de dados pessoais e liberdade política do trabalhador; 7 O assédio eleitoral na Administração Pública e nas relações funcionais; 8 Responsabilização e tutela jurídica do assédio eleitoral; 9 Governança preventiva e promoção da liberdade política nas relações de trabalho; 10 Conclusão; Referências.

1 Introdução

A democracia pressupõe que a vontade política dos cidadãos seja formada de maneira livre, sem constrangimentos decorrentes do poder econômico, da autoridade estatal ou de qualquer outra forma de coerção incompatível com a igualdade política. Embora a Constituição da República assegure o sufrágio universal, o voto direto e secreto e um amplo catálogo de direitos fundamentais voltados à proteção da liberdade de consciência e da cidadania, a experiência brasileira recente revelou a intensificação de práticas de assédio eleitoral nas relações de trabalho, caracterizadas pela utilização da posição de superioridade do empregador para influenciar, direta ou indiretamente, as escolhas políticas de trabalhadores[2].

O fenômeno ganhou especial visibilidade nas eleições de 2022 e de 2024, quando se verificou significativo aumento de denúncias, da atuação institucional do Ministério Público do Trabalho e da intervenção da Justiça do Trabalho na prevenção e repressão dessas condutas[3].

O assédio eleitoral transcende o âmbito das relações individuais de emprego. A utilização do poder diretivo para constranger trabalhadores, prometer vantagens, impor ameaças ou monitorar preferências políticas compromete simultaneamente a dignidade da pessoa humana, a cidadania, a liberdade de consciência, o pluralismo político e a autenticidade do processo democrático. Trata-se, portanto, de fenômeno pluriofensivo, situado na confluência entre o Direito Constitucional, o Direito do Trabalho, o Direito Eleitoral, a tutela dos direitos da personalidade e, mais recentemente, a proteção de dados pessoais diante da crescente digitalização das relações laborais.

Apesar da relevância prática do tema, sua sistematização doutrinária ainda permanece em desenvolvimento. A maior parte da produção jurídica concentra-

2 A expressão consolidou-se principalmente a partir da atuação institucional do Ministério Público do Trabalho nas eleições de 2022, posteriormente incorporada por materiais do Tribunal Superior Eleitoral, da Justiça do Trabalho e da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat).

3 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Assédio eleitoral*: MPT apresenta balanço de atuações. Mato Grosso. Disponível em: https://www.prt24.mpt.mp.br/informe-se/cursos/2-uncategorised/1731-assedio-eleitoral-mpt-apresenta-balanco-de-atuacoes. Acesso em: 31 jan. 2026.

-se na análise de casos concretos, na atuação institucional do Ministério Público do Trabalho ou nas consequências processuais das ações civis públicas, inexistindo tratamento integrado que articule os fundamentos constitucionais do instituto, os limites do poder empregatício, os critérios de identificação da conduta, a proteção dos dados pessoais, os mecanismos de responsabilização e as modernas estratégias de governança preventiva. Essa fragmentação dificulta a construção de parâmetros jurídicos uniformes para a prevenção e o enfrentamento do assédio eleitoral nas relações de trabalho.

Partindo dessa constatação, o presente estudo sustenta que o assédio eleitoral configura violação pluriofensiva dos direitos fundamentais do trabalhador e da própria democracia constitucional, exigindo sistema integrado de tutela que combine limites ao exercício do poder empregatício, proteção da liberdade política, mecanismos efetivos de responsabilização e políticas permanentes de prevenção. A repressão judicial das condutas ilícitas mostra-se indispensável, mas insuficiente. A efetividade da proteção constitucional depende igualmente da consolidação de ambientes de trabalho comprometidos com a integridade institucional, o respeito ao pluralismo político e a promoção da cidadania.

A pesquisa desenvolve-se mediante método dedutivo, com base na análise da Constituição da República, da Consolidação das Leis do Trabalho, da legislação eleitoral, da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, do Marco Civil da Internet, da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e da Justiça do Trabalho[4], bem como de recomendações, cartilhas e documentos institucionais elaborados pelo Ministério Público do Trabalho, pela Justiça Eleitoral e por outros órgãos públicos voltados ao enfrentamento do assédio eleitoral[5] [6] [7] [8] [9].

---

4 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Cartilha sobre assédio eleitoral nas relações de trabalho*. Porto Alegre. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media-noticia/672523/Cartilha%20Ass%C3%A9dio%20Eleitoral%20-%20TRT4.pdf. Acesso em: 31 jan. 2026.

5 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Assédio eleitoral no trabalho*. 2. ed. Procuradoria Geral do Trabalho. Distrito Federal. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 31 jan. 2026.

6 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Assédio eleitoral – eleições 2024*: relatório de atividades. Procuradoria-Geral do Trabalho. Distrito Federal. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-eleitorial-eleicoes-2024-relatorio-de-atividades-web.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 31 jan. 2026.

7 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *MPT divulga recomendação para coibir assédio eleitoral contra trabalhadores*. São Paulo. Disponível em: https://www.prt2.mpt.mp.br/1008-mpt-divulga-recomendacao-para-coibir-assedio-eleitoral-contra-trabalhadores. Acesso em: 31 jan. 2026.

8 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Nota Técnica nº 01/2024 – CONAP/MPT e Coordigualdade/MPT*: princípios e diretrizes referentes ao combate ao assédio eleitoral no âmbito da administração pública municipal. Brasília: MPT, 21 jun. 2024. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-n-01-2024-coordigualdade-e-conap-assedio-eleitoral.pdf. Acesso em: 31 jan. 2026.

9 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Cartilha orienta como prevenir e combater assédio eleitoral*. Mato Grosso. Disponível em: https://www.prt23.mpt.mp.br/2250-cartilha-orienta-como-prevenir-e-combater-assedio-eleitoral. Acesso em: 31 jan. 2026.

Há, igualmente, recomendação do Ministério Público Federal[10].

Para tanto, o artigo examina, inicialmente, os fundamentos constitucionais da proteção da liberdade política nas relações de trabalho e os limites jurídicos do poder empregatício. Em seguida, analisa o conceito e os elementos caracterizadores do assédio eleitoral, os critérios para sua identificação, a tutela conferida à privacidade e aos dados pessoais dos trabalhadores, sua incidência na Administração Pública, os mecanismos de responsabilização e, por fim, a importância da governança preventiva como instrumento de promoção da liberdade política no ambiente laboral. Ao final, pretende-se demonstrar que a proteção da autonomia política do trabalhador não constitui apenas limite ao exercício do poder empregatício, mas expressão concreta do compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana, a cidadania e a preservação do Estado Democrático de Direito.

2 Fundamentos constitucionais da proteção da liberdade política nas relações de trabalho

O assédio eleitoral nas relações de trabalho constitui violação direta dos fundamentos do Estado Democrático de Direito ao utilizar a assimetria inerente à relação de emprego como instrumento de interferência na formação da vontade política do trabalhador. A ilicitude dessa conduta não decorre apenas da proteção da liberdade de voto, mas da conjugação de diversos direitos e princípios constitucionais que asseguram a autonomia moral, política e existencial da pessoa humana. A Constituição da República protege a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o pluralismo político como fundamentos da República (art. 1º, II, III e V), garantindo ainda a liberdade de manifestação do pensamento (art. 5º, IV), a liberdade de consciência e de crença (art. 5º, VI), a liberdade de convicção filosófica e política (art. 5º, VIII), a inviolabilidade da intimidade e da vida privada (art. 5º, X) e o exercício do sufrágio universal, livre e secreto (art. 14). Ao mesmo tempo, estabelece que a ordem econômica tem por fundamento a valorização do trabalho humano e deve harmonizar a livre-iniciativa com a promoção da justiça social (art. 170, *caput*), impedindo que o poder econômico seja utilizado para restringir direitos fundamentais.

Esses comandos irradiam efeitos sobre as relações privadas, impondo limites ao exercício do poder empregatício. A subordinação jurídica característica do contrato de trabalho não autoriza o empregador a interferir nas escolhas políticas do trabalhador nem a utilizar sua posição econômica ou hierárquica para induzir, constranger ou monitorar preferências eleitorais. A liberdade

10 BRASIL. Ministério Público Federal. *Enfrentamento ao assédio eleitoral*. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/atuacao/eleitoral/pge/coordenacao-eleitoral-genafe/10-assedio-eleitoral-1. Acesso em: 31 jan. 2026.

política integra o patrimônio jurídico da personalidade e permanece imune às ingerências decorrentes da relação contratual, constituindo expressão da cidadania e da dignidade da pessoa humana.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal reforça essa compreensão ao reconhecer posição preferencial às liberdades comunicativas e à formação livre da opinião em uma sociedade democrática. Na ADI 4.451, ao declarar a inconstitucionalidade de restrições à manifestação humorística durante o período eleitoral, a Corte afirmou que o pluralismo político e a liberdade de expressão constituem pressupostos indispensáveis do debate democrático[11].

A ADPF 130, ao afastar a recepção da antiga Lei de Imprensa, reafirmou que a Constituição repele mecanismos de censura e protege a livre circulação de ideias como condição para o exercício da cidadania. Embora esses precedentes não tratem especificamente do assédio eleitoral nas relações de trabalho, evidenciam que qualquer forma de coerção destinada a limitar a formação autônoma da vontade política mostra-se incompatível com a ordem constitucional[12].

Especial relevo assume, para o presente estudo, a fundamentação desenvolvida pelo Ministro Luís Roberto Barroso ao examinar a ADI 4.439/DF, relativa ao ensino religioso nas escolas públicas. Naquele julgamento, sustentou que a liberdade de consciência exige ambiente institucional desprovido de mecanismos de indução capazes de direcionar a formação das convicções individuais. A premissa possui evidente incidência nas relações de trabalho: se ao próprio Estado não é dado utilizar sua posição de autoridade para influenciar a consciência do cidadão, com maior razão não pode o empregador valer-se da superioridade econômica e do poder hierárquico inerentes à relação de emprego para interferir na autonomia política do trabalhador[13].

Logo, a liberdade de consciência pressupõe autonomia decisória do indivíduo diante de pressões estatais ou privadas. O STF tem destacado que a legitimidade do processo democrático depende da existência de cidadãos capazes de formar livremente suas convicções, sem interferências indevidas decorrentes do poder político ou econômico. Essa compreensão revela-se particularmente relevante nas relações de trabalho, nas quais a dependência econômica pode transformar a autoridade patronal em mecanismo de constrangimento da liberdade eleitoral.

---

11 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 4451*. Brasília. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3938343. Acesso em: 05 ago. 2026.

12 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADPF 130*. Brasília. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoBOInternet/anexo/link_download/casos_relevantes/pt/ADPF_130.pdf. Acesso em: 05 ago. 2026.

13 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 4451*. Brasília. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3938343. Acesso em: 05 ago. 2026.

O assédio eleitoral representa, portanto, fenômeno pluriofensivo. Ao mesmo tempo em que viola direitos fundamentais do trabalhador, compromete a autenticidade do processo democrático e desvirtua a função social da atividade econômica. A tutela constitucional do instituto não se destina apenas à proteção individual do empregado, mas à preservação da liberdade do sufrágio, do pluralismo político e da igualdade de participação na vida democrática. É a partir desse conjunto de premissas que se definem os limites jurídicos do poder empregatício e se estruturam os mecanismos de prevenção e responsabilização examinados nos capítulos seguintes.

3 Limites do poder empregatício e proteção da liberdade política do trabalhador

O poder empregatício constitui instrumento indispensável à organização da atividade empresarial, permitindo ao empregador dirigir, fiscalizar e disciplinar a prestação dos serviços. Esse poder, contudo, não possui natureza absoluta. Seu exercício encontra limites na Constituição, na legislação trabalhista e nos direitos fundamentais do trabalhador, que permanecem íntegros durante toda a relação de emprego. A subordinação jurídica prevista nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho restringe-se à execução do contrato e não alcança a esfera íntima das convicções políticas, filosóficas ou religiosas da pessoa que trabalha.

A relação de emprego não produz renúncia à cidadania. A circunstância de o trabalhador submeter-se legitimamente às ordens relacionadas à prestação dos serviços não autoriza o empregador a utilizar sua posição econômica ou hierárquica para influenciar escolhas eleitorais, exigir manifestações de apoio político, monitorar preferências partidárias ou estabelecer qualquer forma de discriminação fundada em convicções ideológicas. A liberdade política integra os direitos da personalidade e permanece protegida durante toda a execução do contrato de trabalho, impondo limites materiais ao exercício do poder diretivo.

A dignidade do trabalhador em todas as suas dimensões deve ser preservada. Nas palavras de Oliveira (2010, p. 304):

> [...] o ingresso do trabalhador no âmbito laboral [...] não lhe suprime sua condição de dignidade, e, por exemplo, direitos não específicos albergados no art. 5º da CF, como o de objeção de consciência (inciso VIII), liberdade de exercício de ofício ou profissão (inciso XIII), liberdade de expressão (inciso IV) e direitos de personalidade (direito à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem, incisos V, X e XIII), sendo integrantes do patamar normativo nas

> relações de labor tanto os direitos propriamente trabalhistas como os direitos trabalhistas não específicos, todos a figurarem como aspectos limitativos do poder do tomador de serviços [...][14].

Essa compreensão decorre da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas e da função social do contrato de trabalho. O vínculo empregatício não pode converter-se em instrumento de restrição da autonomia moral do trabalhador nem servir como mecanismo de condicionamento do exercício da cidadania. O abuso do poder empregatício ocorre justamente quando prerrogativas legítimas de organização da empresa passam a ser utilizadas para finalidades estranhas ao contrato, desviando-se de sua função econômica e social para interferir na formação da vontade política dos empregados.

A legislação trabalhista oferece fundamentos suficientes para a repressão dessas práticas. Além da disciplina geral dos direitos da personalidade prevista nos arts. 223-C a 223-G da CLT, condutas de especial gravidade podem caracterizar descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador, legitimando a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, alínea e, da CLT. Embora concebido para hipóteses diversas, esse dispositivo evidencia que o ordenamento jurídico não tolera o exercício abusivo do poder empregatício quando capaz de comprometer a dignidade, a honra, a liberdade ou a integridade moral do trabalhador.

O assédio eleitoral representa precisamente uma dessas hipóteses de desvio funcional do poder diretivo. O que torna ilícita a conduta patronal não é a existência de opiniões políticas pessoais do empregador, mas a utilização da posição de superioridade econômica e organizacional para constranger, induzir ou influenciar o comportamento eleitoral do trabalhador. O ambiente laboral deve permanecer espaço de execução do contrato de trabalho, e não de imposição de preferências político-partidárias.

A delimitação desses limites jurídicos permite distinguir o exercício legítimo da liberdade de expressão do empregador das práticas que configuram assédio eleitoral. A proteção constitucional da liberdade política não impede o debate democrático nem restringe manifestações individuais de opinião, mas veda que o poder decorrente da relação de emprego seja utilizado como instrumento de pressão sobre a consciência e a autonomia política dos trabalhadores. É a partir dessa distinção que se torna possível identificar, com precisão, os elementos caracterizadores do assédio eleitoral, tema desenvolvido no capítulo seguinte.

---

14 OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. *O direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

4 Conceito e caracterização do assédio eleitoral nas relações de trabalho

O assédio eleitoral pode ser compreendido como toda conduta praticada no contexto das relações de trabalho que, mediante abuso do poder econômico, hierárquico ou organizacional, tenha por finalidade ou efeito constranger, induzir, intimidar, monitorar ou influenciar a liberdade de escolha política do trabalhador. Trata-se de forma específica de abuso do poder empregatício, caracterizada pela utilização da relação de dependência econômica como instrumento de interferência na formação da vontade eleitoral, comprometendo simultaneamente direitos fundamentais individuais e valores essenciais ao regime democrático.

Como ensina Arakaki (2025, p. 7-8):

> [...] O conceito de assédio introduzido pela Convenção nº 190 é amplo e engloba o chamado assédio moral, entendido como toda conduta abusiva que, por sua repetição ou intensidade, atenta contra a dignidade ou integridade psíquica do trabalhador, comprometendo o ambiente laboral e a saúde mental. O assédio eleitoral, por sua vez, configura uma espécie específica de assédio moral, pois, embora mantenha a natureza de violência psicológica e abuso de poder, distingue-se por ter finalidade política: constranger o trabalhador a apoiar determinado candidato, ideologia ou partido. Assim, além de violar direitos trabalhistas, essa conduta afronta também liberdades políticas e direitos humanos, articulando o campo laboral e o democrático em uma mesma esfera de proteção. A inclusão dessa perspectiva na Convenção nº 190 reforça a importância de políticas públicas e institucionais voltadas não apenas à repressão, mas também à prevenção de todas as formas de assédio, inclusive aquelas relacionadas à coerção política, assegurando um ambiente de trabalho livre de violência, discriminação e intimidação [...][15].

A configuração do assédio eleitoral não depende da existência de ordem expressa para votar em determinado candidato ou partido. A ilicitude também pode decorrer de ameaças veladas, promessas de vantagens, discriminações, constrangimentos psicológicos, reuniões coercitivas, divulgação de mensagens intimidatórias, fiscalização de preferências políticas ou qualquer outra prática apta a criar ambiente de pressão incompatível com a liberdade do voto. O elemento comum dessas condutas reside na utilização da posição de superioridade

15 ARAKAKI, Ingrid Luize Bonadiman. A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio eleitoral: instrumentos de garantia do voto livre e secreto nas relações de trabalho. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 8, p. 1-26, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.311. Acesso em: 31 jan. 2026.

do empregador ou de seus representantes para restringir a autonomia política do trabalhador.

Sob essa perspectiva, o assédio eleitoral distingue-se do legítimo exercício da liberdade de expressão. A Constituição assegura a todos o direito de manifestar opiniões políticas e participar do debate público, inclusive aos empregadores. O ilícito surge quando essa liberdade é instrumentalizada por meio do poder empregatício para influenciar a vontade eleitoral de trabalhadores subordinados, rompendo o equilíbrio inerente às relações democráticas e convertendo a autoridade empresarial em mecanismo de coerção política.

A caracterização do assédio eleitoral também independe da efetiva alteração do comportamento eleitoral da vítima. O bem jurídico tutelado é a liberdade de formação da vontade política, de modo que a simples criação de ambiente de intimidação ou constrangimento já representa ofensa aos direitos fundamentais do trabalhador. Exigir a demonstração de que o voto foi efetivamente influenciado significaria transferir à vítima ônus probatório incompatível com a natureza do ilícito e esvaziar a proteção constitucional da liberdade política.

Embora apresente características próprias, o assédio eleitoral compartilha elementos estruturais com outras modalidades de assédio reconhecidas pelo Direito do Trabalho. Em todas elas verifica-se o exercício abusivo do poder nas relações laborais para restringir direitos da personalidade ou degradar o ambiente de trabalho. A peculiaridade do assédio eleitoral consiste em dirigir essa pressão à esfera política do trabalhador, afetando simultaneamente a cidadania, a liberdade de consciência, o pluralismo político e a legitimidade do processo eleitoral.

Essa concepção permite compreender o assédio eleitoral como instituto jurídico autônomo, dotado de fundamentos constitucionais próprios e submetido a regime específico de prevenção e responsabilização. Sua identificação exige análise do contexto em que a conduta ocorre, da posição de vulnerabilidade do trabalhador e da aptidão do comportamento patronal para comprometer a livre formação da vontade política, aspectos que permitem distingui-lo de manifestações legítimas de opinião ou de atos regulares de gestão empresarial.

5 Critérios de identificação do assédio eleitoral e situações limítrofes

A identificação do assédio eleitoral exige análise contextual da conduta, não sendo suficiente a existência de manifestações políticas no ambiente de trabalho para caracterizar o ilícito. A Constituição assegura a todos a liberdade de expressão e de participação na vida política, direitos que também pertencem

ao empregador. O que distingue o exercício legítimo dessas liberdades da prática abusiva é a utilização do poder econômico ou hierárquico para restringir a autonomia política do trabalhador. A ilicitude decorre menos do conteúdo da manifestação e mais da forma pela qual ela é transmitida e dos efeitos que produz sobre a liberdade de escolha dos empregados.

A aferição dessa conduta deve considerar um conjunto de elementos objetivos e subjetivos. Entre eles destacam-se a posição de superioridade do agente, a existência de relação de subordinação, o contexto em que a manifestação ocorre, a utilização de ameaças explícitas ou veladas, promessas de vantagens, monitoramento de preferências políticas, exigência de participação em atos de campanha, divulgação de comunicações institucionais de caráter coercitivo e qualquer outro comportamento apto a gerar temor, constrangimento ou expectativa de consequências relacionadas ao comportamento eleitoral do trabalhador. Nenhum desses fatores, isoladamente, possui caráter absoluto, cabendo ao intérprete examinar as circunstâncias concretas de cada caso.

A expansão das tecnologias de comunicação também ampliou as formas de manifestação do assédio eleitoral. Mensagens enviadas por aplicativos corporativos, reuniões virtuais, *e-mails* institucionais, redes sociais mantidas pela empresa e outras ferramentas digitais podem transformar-se em instrumentos de pressão política quando utilizadas para constranger trabalhadores ou monitorar suas convicções ideológicas. Nessas hipóteses, a ilicitude decorre do desvio da finalidade dos meios de comunicação disponibilizados pelo empregador e da violação da esfera privada do trabalhador.

A interpretação do assédio eleitoral deve ser orientada pelos princípios da proporcionalidade, da razoabilidade e da máxima efetividade dos direitos fundamentais. O desafio consiste em preservar simultaneamente a liberdade de expressão do empregador e a liberdade política do trabalhador, evitando tanto a banalização do instituto quanto a tolerância com práticas incompatíveis com o Estado Democrático de Direito. O exame do caso concreto deve partir da premissa de que o ambiente de trabalho não pode ser convertido em espaço de coerção política nem de condicionamento do exercício da cidadania.

A adoção desses critérios interpretativos favorece maior segurança jurídica na aplicação do instituto e permite distinguir o legítimo debate político de condutas que extrapolam os limites do exercício regular dos direitos fundamentais. Essa diferenciação mostra-se especialmente relevante diante da crescente utilização de ferramentas digitais para comunicação interna, circunstância que amplia os riscos de coleta indevida de informações e de monitoramento das preferências políticas dos trabalhadores, tema que será examinado no capítulo seguinte.

6 Proteção de dados pessoais e liberdade política do trabalhador

A transformação digital das relações de trabalho ampliou significativamente os riscos de interferência na esfera política dos trabalhadores. Ferramentas de comunicação corporativa, plataformas digitais, aplicativos de mensagens, sistemas de monitoramento e bancos de dados passaram a permitir não apenas maior controle sobre a prestação dos serviços, mas também a coleta e o tratamento de informações capazes de revelar convicções políticas, ideológicas, filosóficas ou religiosas. Nesse contexto, a proteção da liberdade política exige igualmente a tutela da autodeterminação informativa e da privacidade do trabalhador.

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018) oferece importante fundamento para essa proteção ao reconhecer como dado pessoal sensível aquele relacionado à convicção religiosa, à opinião política, à filiação sindical ou a organizações de caráter religioso, filosófico ou político (art. 5º, II). O tratamento dessas informações submete-se a regime jurídico mais rigoroso (art. 11), orientado pelos princípios da finalidade, adequação, necessidade e não discriminação (art. 6º, I, II e IX), assegurando ao titular dos dados os direitos previstos no art. 18 da Lei.

Essas disposições assumem especial relevância nas relações de trabalho. A coleta, o armazenamento ou o monitoramento de informações destinadas a identificar preferências eleitorais, opiniões políticas ou posicionamentos ideológicos dos trabalhadores, quando desprovidos de fundamento jurídico legítimo, mostram-se incompatíveis com a LGPD e com os direitos fundamentais à privacidade, à liberdade de consciência e à autodeterminação informativa. O mesmo ocorre quando dados obtidos para finalidades legítimas são posteriormente utilizados para influenciar escolhas políticas ou estabelecer tratamentos diferenciados em razão das convicções do trabalhador, configurando desvio de finalidade e utilização abusiva de informações pessoais.

A proteção conferida pela LGPD é reforçada pelo Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014), que assegura a proteção da privacidade como princípio da disciplina do uso da internet (art. 3º, II) e garante aos usuários a inviolabilidade da intimidade, da vida privada e do sigilo das comunicações (art. 7º, I e II). Embora tais normas não tenham sido editadas especificamente para disciplinar o assédio eleitoral, fornecem parâmetros relevantes para impedir práticas de monitoramento ideológico, vigilância digital e utilização indevida de ferramentas tecnológicas como instrumentos de pressão política no ambiente laboral.

A proteção dos dados pessoais revela, portanto, dimensão indispensável da tutela da liberdade política nas relações de trabalho. Em ambiente cada vez mais digitalizado, preservar a autonomia do trabalhador significa também

assegurar que informações relativas às suas convicções políticas permaneçam protegidas contra formas de coleta, tratamento ou utilização incompatíveis com os direitos fundamentais e com a finalidade legítima da relação de emprego.

7 O assédio eleitoral na Administração Pública e nas relações funcionais

A proteção da liberdade política não se limita às relações privadas de emprego. Também na Administração Pública, o exercício da autoridade funcional encontra limites nos direitos fundamentais e nos princípios que regem a atuação estatal. Além da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do pluralismo político, a vedação ao assédio eleitoral decorre diretamente dos princípios da legalidade, impessoalidade e moralidade administrativa previstos no art. 37 da Constituição, que impedem a utilização da estrutura estatal para favorecer interesses político-partidários ou constranger agentes públicos em razão de suas convicções eleitorais.

A posição hierárquica ocupada por gestores e autoridades públicas não autoriza a imposição de preferências políticas nem a utilização da função administrativa para influenciar a liberdade de voto de servidores, empregados públicos, terceirizados ou demais trabalhadores vinculados à Administração. A diversidade dos vínculos jurídicos não afasta a incidência dos direitos fundamentais, tampouco legitima o uso da autoridade funcional para exigir manifestações de apoio, monitorar posicionamentos ideológicos ou criar expectativas de favorecimento ou prejuízo relacionadas ao comportamento eleitoral.

Essa compreensão harmoniza-se com a evolução das políticas de integridade na Administração Pública. A Resolução CNJ nº 351/2020, embora destinada à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário, evidencia importante paradigma institucional ao reconhecer o dever de prevenir abusos decorrentes do exercício do poder hierárquico e promover ambientes de trabalho respeitosos e compatíveis com a dignidade da pessoa humana. Seus fundamentos irradiam parâmetros úteis para a prevenção de outras formas de abuso de autoridade, inclusive aquelas destinadas a restringir a liberdade política nas relações funcionais[16].

A prevenção do assédio eleitoral também deve integrar a gestão dos contratos administrativos e das relações de terceirização. A inclusão de cláusulas de respeito aos direitos fundamentais, a capacitação de gestores e fiscais de contratos, a existência de canais seguros de denúncia e a adoção de protoco-

16 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020. Brasília. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf. Acesso em: 06 ago. 2026.

los específicos para os períodos eleitorais contribuem para reduzir riscos de utilização da estrutura administrativa como instrumento de coerção política. Essas medidas reforçam a integridade institucional e preservam a confiança da sociedade na imparcialidade da atuação estatal.

A vedação ao assédio eleitoral na Administração Pública protege simultaneamente os direitos fundamentais dos trabalhadores e a legitimidade das instituições democráticas. Ao impedir que o poder hierárquico seja desviado de sua finalidade constitucional, o ordenamento assegura que o exercício da função pública permaneça orientado exclusivamente pelo interesse público, preservando a liberdade política dos agentes públicos e a credibilidade das instituições perante a sociedade.

8 Responsabilização e tutela jurídica do assédio eleitoral

A proteção da liberdade política do trabalhador não se limita ao reconhecimento abstrato de direitos fundamentais. Sua efetividade depende da existência de mecanismos aptos a prevenir, interromper e reparar as condutas que utilizam o poder econômico ou hierárquico para influenciar o comportamento eleitoral dos trabalhadores. Em razão da natureza pluriofensiva do assédio eleitoral, um mesmo fato pode produzir consequências simultâneas nas esferas trabalhista, civil, eleitoral, administrativa e, em determinadas hipóteses, penal, sem que isso represente indevida sobreposição sancionatória, pois cada regime jurídico tutela bens distintos.

No plano trabalhista, a utilização abusiva do poder empregatício pode ensejar a aplicação dos mecanismos de proteção previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente aqueles relacionados à tutela dos direitos da personalidade e ao dano extrapatrimonial (arts. 223-C a 223-G). Em situações de maior gravidade, a prática também pode justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, alínea e, da CLT, quando o empregador descumpre obrigações contratuais incompatíveis com a dignidade, a liberdade ou a integridade moral do trabalhador.

A tutela jurisdicional, entretanto, não deve restringir-se à reparação posterior dos danos. Em razão da proximidade dos pleitos eleitorais e da irreversibilidade dos efeitos produzidos pela coação política, assume especial relevância a tutela inibitória, destinada a impedir ou fazer cessar imediatamente a prática do ilícito. Obrigações de fazer e de não fazer, remoção de conteúdos, suspensão de comunicações coercitivas, proibição de reuniões destinadas à indução do voto e outras medidas de urgência mostram-se particularmente adequadas para preservar a liberdade de formação da vontade política antes da realização das eleições.

A dimensão coletiva do assédio eleitoral reforça a importância da atuação institucional do Ministério Público do Trabalho. Nas eleições de 2022 e de 2024, verificou-se expressivo incremento da expedição de recomendações, da celebração de termos de ajustamento de conduta e do ajuizamento de ações civis públicas voltadas tanto à prevenção quanto à repressão dessas práticas. A tutela coletiva permitiu não apenas a reparação de danos morais coletivos, quando caracterizada lesão a interesses transindividuais, mas também a imposição de obrigações destinadas a impedir a continuidade das condutas ilícitas, evidenciando a função preventiva da jurisdição trabalhista.

A jurisprudência da Justiça do Trabalho vem consolidando orientação no sentido de que a utilização do poder econômico ou hierárquico para influenciar escolhas eleitorais é incompatível com os direitos fundamentais do trabalhador e com o Estado Democrático de Direito. Os precedentes mais recentes demonstram crescente valorização da tutela inibitória, do dano moral coletivo e da atuação articulada entre a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça Eleitoral, privilegiando soluções capazes de assegurar efetividade à proteção da liberdade política durante o próprio processo eleitoral.

Esse conjunto de instrumentos revela que a responsabilização não possui finalidade exclusivamente sancionatória. Sua função é impedir a continuidade do ilícito, reparar os danos causados e desestimular novas práticas de assédio eleitoral, reafirmando que a liberdade política constitui direito fundamental indisponível e condição indispensável para a legitimidade das relações de trabalho e do regime democrático. A experiência recente demonstra, contudo, que a proteção mais eficaz não decorre da intensificação das sanções, mas da adoção de mecanismos permanentes de prevenção e de promoção da integridade institucional, tema que será desenvolvido no capítulo seguinte.

9 Governança preventiva e promoção da liberdade política nas relações de trabalho

A experiência recente demonstra que a tutela da liberdade política do trabalhador não pode depender exclusivamente da repressão judicial das condutas ilícitas. Embora os mecanismos de responsabilização desempenhem papel indispensável na proteção dos direitos fundamentais, sua atuação ocorre, em regra, após a violação da liberdade política ou quando o processo eleitoral já sofreu influência indevida. Por essa razão, a prevenção assume posição estratégica na construção de ambientes de trabalho compatíveis com o Estado Democrático de Direito.

A proteção da liberdade política deve integrar os programas de integridade das organizações. Da mesma forma que políticas voltadas à prevenção do assédio moral, da discriminação, da corrupção e das violações à proteção

de dados passaram a compor a governança corporativa, também se revela necessária a adoção de diretrizes destinadas a impedir qualquer forma de coerção política nas relações de trabalho. A existência de códigos de conduta, protocolos específicos para os períodos eleitorais, treinamentos periódicos, canais seguros de denúncia e mecanismos de proteção contra retaliações contribui para reduzir riscos jurídicos e fortalecer a cultura institucional de respeito aos direitos fundamentais.

Esse movimento encontra importante apoio nas iniciativas desenvolvidas pelo Ministério Público do Trabalho, pela Justiça Eleitoral, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e por diversos Tribunais Regionais do Trabalho, que passaram a elaborar cartilhas, recomendações, campanhas educativas e orientações voltadas à prevenção do assédio eleitoral. Esses materiais oferecem parâmetros objetivos para empregadores e trabalhadores, estimulando a adoção de boas práticas capazes de preservar a liberdade de consciência, o pluralismo político e a autonomia do voto no ambiente laboral. A consolidação dessas experiências evidencia que a prevenção deixou de constituir preocupação episódica para integrar política institucional permanente de fortalecimento da democracia nas relações de trabalho.

Mais do que instrumento de gestão, a governança preventiva representa mecanismo de efetivação dos direitos fundamentais. Organizações comprometidas com a proteção da liberdade política fortalecem relações de confiança, reduzem conflitos e promovem ambiente de trabalho compatível com a dignidade da pessoa humana, a igualdade de tratamento e a boa-fé objetiva. O respeito às diferentes convicções políticas não constitui obstáculo à atividade econômica, mas expressão da função social da empresa e da responsabilidade institucional de quem exerce poder sobre o trabalho alheio.

A evolução do tratamento jurídico do assédio eleitoral evidencia que a máxima efetividade dos direitos fundamentais não se alcança apenas pela ampliação das sanções, mas pela construção de uma cultura organizacional orientada pelos valores constitucionais. A prevenção, nesse contexto, deixa de ser simples técnica de gestão para tornar-se instrumento de concretização da cidadania, do pluralismo político e da democracia no ambiente de trabalho, permitindo que o exercício legítimo do poder empregatício conviva harmonicamente com a plena autonomia política do trabalhador.

10 Conclusão

O assédio eleitoral nas relações de trabalho representa uma das manifestações mais graves do exercício abusivo do poder econômico e hierárquico, pois compromete simultaneamente direitos fundamentais do trabalhador e valores essenciais ao Estado Democrático de Direito. A utilização da relação de em-

prego como instrumento de influência política extrapola os limites legítimos do poder empregatício, convertendo a dependência econômica em mecanismo de restrição da liberdade de consciência, da autonomia política e do livre exercício da cidadania. Por essa razão, sua repressão não constitui apenas medida de proteção individual, mas exigência inerente à preservação da autenticidade do processo democrático.

Ao longo deste estudo demonstrou-se que a vedação ao assédio eleitoral encontra sólido fundamento na Constituição da República, especialmente na proteção da cidadania, da dignidade da pessoa humana, do pluralismo político, da liberdade de consciência, da privacidade e da soberania popular. Esses direitos irradiam eficácia sobre as relações de trabalho, impondo limites ao exercício do poder empregatício e afastando qualquer pretensão de utilizar a posição de superioridade econômica para condicionar escolhas eleitorais dos trabalhadores. A liberdade política permanece íntegra durante toda a execução do contrato de trabalho e integra o núcleo essencial dos direitos da personalidade.

Também se evidenciou que o enfrentamento do assédio eleitoral exige abordagem multidimensional. A proteção jurídica não se restringe ao Direito do Trabalho, mas dialoga com o Direito Constitucional, o Direito Eleitoral, o Direito Civil, o Direito Administrativo e o regime jurídico de proteção de dados pessoais. Essa pluralidade normativa reflete a natureza igualmente plural dos bens jurídicos atingidos, justificando a coexistência de mecanismos preventivos, inibitórios, reparatórios e sancionatórios destinados à tutela da liberdade política e da integridade do processo eleitoral.

A pesquisa permitiu ainda identificar importante evolução institucional no tratamento do tema. A atuação do Ministério Público do Trabalho, da Justiça do Trabalho e da Justiça Eleitoral, por meio de recomendações, cartilhas, campanhas educativas, termos de ajustamento de conduta e ações civis públicas, demonstra que a prevenção passou a ocupar posição central na proteção da liberdade política dos trabalhadores. A crescente utilização da tutela inibitória e da tutela coletiva revela mudança de paradigma, deslocando o foco da simples reparação posterior dos danos para a adoção de medidas capazes de impedir a ocorrência do ilícito e preservar a efetividade dos direitos fundamentais durante o próprio processo eleitoral.

Nesse contexto, a governança preventiva assume especial relevância. A incorporação da proteção da liberdade política aos programas de integridade, aos códigos de conduta, aos canais de denúncia e às políticas internas das organizações representa importante mecanismo de concretização dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Mais do que reduzir riscos jurídicos, essas iniciativas contribuem para fortalecer ambientes laborais pautados pelo respeito à diversidade de convicções, pela igualdade de tratamento e pela valo-

rização da pessoa humana como sujeito de direitos, reafirmando a função social da empresa e a responsabilidade institucional dos empregadores.

Conclui-se, portanto, que o combate ao assédio eleitoral não se resume à aplicação de sanções ou à repressão de condutas isoladas. Trata-se da construção de um sistema integrado de tutela destinado a assegurar que o ambiente de trabalho permaneça compatível com os valores constitucionais da liberdade, da igualdade, do pluralismo político e da democracia. A máxima efetividade desses direitos será alcançada não apenas pela atuação do Poder Judiciário e dos órgãos de fiscalização, mas, sobretudo, pela consolidação de uma cultura organizacional comprometida com a proteção da autonomia política do trabalhador. Em uma sociedade democrática, o contrato de trabalho jamais pode servir de instrumento para limitar a liberdade de voto; ao contrário, deve coexistir com a plena realização da cidadania, reafirmando que o trabalho e a democracia são valores complementares e igualmente indispensáveis à ordem constitucional brasileira.

Referências

ARAKAKI, Ingrid Luize Bonadiman. A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio eleitoral: instrumentos de garantia do voto livre e secreto nas relações de trabalho. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 8, p. 1-26, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.311. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020. Brasília. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf. Acesso em: 06 ago. 2026.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

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

BRASIL. *Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965*. Código Eleitoral. Brasília/DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737compilado.htm.

BRASIL. *Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014*. Marco Civil da Internet. Brasília/DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm

BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília/DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Assédio eleitoral – eleições 2024*: relatório de atividades. Procuradoria-Geral do Trabalho. Distrito Federal. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-eleitorial-eleicoes-2024-relatorio-de-atividades-web.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Assédio eleitoral*: MPT apresenta balanço de atuações. Mato Grosso. Disponível em: https://www.prt24.mpt.mp.br/informe-se/cursos/2-uncategorised/1731-assedio-eleitoral-mpt-apresenta-balanco-de-atuacoes. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Assédio eleitoral no trabalho*. 2. ed. Procuradoria Geral do Trabalho. Distrito Federal. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Cartilha*: assédio eleitoral. Brasília: MPT, 2024. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Cartilha orienta como prevenir e combater assédio eleitoral*. Mato Grosso. Disponível em: https://www.prt23.mpt.mp.br/2250-cartilha-orienta-como-prevenir-e-combater-assedio-eleitoral. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *MPT divulga recomendação para coibir assédio eleitoral contra trabalhadores*. São Paulo. Disponível em: https://www.prt2.mpt.mp.br/1008-mpt-divulga-recomendacao-para-coibir-assedio-eleitoral-contra-trabalhadores. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Nota Técnica nº 01/2024 – CONAP/MPT e Coordigualdade/MPT*: princípios e diretrizes referentes ao combate ao assédio eleitoral no âmbito da administração pública municipal. Brasília: MPT, 21 jun. 2024. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-n-01-2024-coordigualdade-e-conap-assedio-eleitoral.pdf. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Ministério Público Federal. *Enfrentamento ao assédio eleitoral*. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/atuacao/eleitoral/pge/coordenacao-eleitoral-genafe/10-assedio-eleitoral-1. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 4451*. Brasília. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3938343. Acesso em: 05 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADPF 130*. Brasília. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoBOInternet/anexo/link_download/casos_relevantes/pt/ADPF_130.pdf. Acesso em: 05 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Cartilha sobre assédio eleitoral nas relações de trabalho*. Porto Alegre. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media-noticia/672523/Cartilha%20Ass%C3%A9dio%20Eleitoral%20-%20TRT4.pdf. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução CSJT nº 355/2023, de 28 de abril de 2023. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo*, Brasília, DF, n. 3721, p. 4-5, 15 maio 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/215819. Acesso em: 31 jan. 2026.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. *O direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

Como citar este texto:
PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio eleitoral nas relações de trabalho: uma perspectiva constitucional e trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 78-95, jul./set. 2026.

AS PERÍCIAS JUDICIAIS NO CONTEXTO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR: TÉCNICAS PARA A (RE) CONSTRUÇÃO DOS LAUDOS PERICIAIS

FORENSIC EXAMINATIONS IN THE CONTEXT OF THE FUNDAMENTAL RIGHT TO WORKERS' HEALTH: TECHNIQUES FOR THE (RE)CONSTRUCTION OF FORENSIC REPORTS

José Antônio Ribeiro[1]

RESUMO: A saúde do trabalhador é um direito humano fundamental, que deve merecer a maior proteção possível, por parte do Estado e do empregador. Contudo, esse direito tem sido constantemente violado no ambiente laboral, experimentando o trabalhador inúmeros agravos decorrentes de acidente e doenças do trabalho. Quando isso ocorre, resta ao trabalhador procurar um advogado de sua confiança para demandar, na Justiça do Trabalho, seu (ex)empregador, em busca da devida reparação/compensação dos danos sofridos. Ocorre que, nessas ações indenizatórias, invariavelmente, faz-se necessária a realização de perícia. Muitos juízes e tribunais do trabalho têm entendido que se trata de uma perícia "médica", mas aí está um grande equívoco que, somado a outros tantos, tem resultado em improcedências injustificáveis. O objetivo deste artigo é o de demonstrar que essa perícia é de agravo à saúde laboral, que ela deveria ser multiprofissional, ou que, pelo menos, haja uma perícia ambiental e outra na pessoa do trabalhador. Mais que isso, demonstrar que o fisioterapeuta do trabalho tem plena capacitação para essas perícias, que o laudo pericial deve apresentar um conteúdo mínimo e de qualidade, que a boa impugnação ao laudo deve ser levada a sério e que sejam usadas as técnicas da complementação do laudo pericial ou da nova (segunda) perícia, a fim de se obter a solução justa no caso concreto. Afinal, embora não se perceba, esses processos versam sobre saúde do trabalhador, expressão "visível" de seu direito à vida.

PALAVRAS-CHAVE: perícias judiciais; fisioterapeuta do trabalho; laudo pericial; nova perícia; saúde do trabalhador.

ABSTRACT: Workers' health is a fundamental human right that deserves the greatest possible protection from both the government and employers. However, this right has been consistently violated in the workplace, with workers experiencing countless hardships resulting from workplace accidents and occupational diseases. When this happens, the employee has no choice but to seek out a lawyer they trust to file a lawsuit against their (former) employer in labor court, seeking due compensation for the damages suffered. However, in these claims for damages, it is invariably necessary to conduct an expert evaluation. Many judges and labor courts have understood this

---

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. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0681875255841345. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-7532-2766. E-mail: jaribeiro10@hotmail.com.*

to be a "medical" expert evaluation, but this is a major misconception that, added to many others, has resulted in unjustifiable dismissals. The purpose of this paper is to demonstrate that this evaluation is for occupational health harm, that it should be multidisciplinary, or that, at the very least, there should be an environmental evaluation and another evaluation of the worker himself. Furthermore, it is important to demonstrate that the occupational physical therapist is fully qualified to conduct these expert evaluations, that the expert report must present a minimum level of quality content, that a proper challenge to the report must be taken seriously, and that techniques such as supplementing the expert report or conducting a new (second) expert evaluation should be used in order to reach a fair solution in the specific case. After all, even though it may not be obvious, these cases concern workers' health, a "visible" expression of their right to life.

KEYWORDS: forensic examinations; occupational physical therapist; forensic report; new forensic examination; workers' health.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A saúde do trabalhador como direito humano fundamental e sua violação pelos agravos decorrentes de acidente ou doença do trabalho; 3 O problema das perícias judiciais para a constatação de doença ocupacional: a necessidade de perícia multiprofissional; 4 Perícia por fisioterapeuta do trabalho; 5 Conteúdo mínimo do laudo pericial em matéria de agravos à saúde do trabalhador; 6 Técnicas de impugnação ao laudo pericial incompleto ou inconclusivo; 7 A necessidade de uma nova (segunda) perícia ou de complementação do laudo pericial; 8 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O Direito tem sido utilizado para regular os comportamentos da vida humana em sociedade há mais de dois milênios, mas o Direito do Trabalho *ainda não alcançou o segundo centenário* desde que os trabalhadores, organizados em associações e mais tarde em sindicatos, passaram a lutar pelo reconhecimento de direitos do trabalho, muitas vezes com o sacrifício das próprias vidas.

Não obstante, desde que esse conjunto normativo foi sendo conquistado pela classe trabalhadora, *três questões cruciais* nessa empreitada se fizeram marcantes: (i) a proteção ao salário, a contraprestação pela chamada força de trabalho empreendida; (ii) o limite máximo de jornada de trabalho, inclusive para que se evitassem tantos acidentes e adoecimentos laborais; (iii) e, como consequência dessa segunda vertente, uma normativa mais abrangente que colocasse em prática a proteção ao *bem maior de todo trabalhador*: sua saúde, expressão externalizada de seu direito ontológico à vida.

Contudo, como o Direito do Trabalho sempre foi um dos ramos do Direito com a menor eficácia concreta, vale dizer, *um dos mais desrespeitados* – uma realidade presente ainda no alvorecer do século XXI –, os trabalhadores sempre tiveram que comparecer às barras dos tribunais para reivindicar do Estado a proteção reparatória dos danos sofridos, já que a atuação preventiva sempre se mostrou claudicante.

E, em se tratando de demandas indenizatórias de danos decorrentes de acidente do trabalho e adoecimentos ocupacionais, *a prova pericial* sempre se

mostrou uma técnica imprescindível para se demonstrar, em juízo, a extensão dos danos, e mais, que estes decorrem mesmo do infortúnio laboral. É dizer, na imensa maioria desses casos, sem a perícia "médica", o juiz do trabalho não se convence de que houve *nexo causal* entre o acidente ou adoecimento e o exercício do trabalho em prol do empregador, e, principalmente, de que há uma *perda ou redução da chamada capacidade laborativa*.

Ocorre que, em parte significativa desses processos, até por falta de conhecimento técnico, os juízes e tribunais do trabalho têm atuado com certo desleixo, ou, no mínimo, despreocupação. São *muitos os equívocos* que se apresentam na investigação dessas causas judiciais, dentre eles:

(1) a não percepção de que se trata de *ações reparatórias de danos pessoais* – e não puramente patrimoniais –, tornando, muitas vezes, letra morta a garantia fundamental do direito à saúde no ambiente de trabalho;

(2) o endeusamento do perito médico, como se fosse o único profissional dotado de qualificação bastante à apuração dos requisitos do acidente do trabalho objeto de indenização – aqui a pergunta que não quer calar: *o fisioterapeuta do trabalho também pode realizar essa perícia?*;

(3) o indeferimento de perícia ambiental, quando a anamnese do ambiente de trabalho, inúmeras vezes, pode conduzir à apuração que permita uma *reconstituição das condições* nas quais o trabalho fora prestado;

(4) a *confiança cega na conclusão do perito*, quando a parte faz impugnação que praticamente desenha as omissões do auxiliar do juízo, formulando quesitos que não são respondidos de forma satisfatória – e cuja resposta pode alterar o resultado da prova pericial;

(5) enfim, dentre tantos outros equívocos, indeferir o requerimento de realização de *uma segunda perícia* – ou, pelo menos, de complementação do laudo pericial –, até mesmo para cumprir as metas do CNJ.

Tem, pois, este artigo a finalidade de discorrer brevemente sobre esses temas, com o propósito de contribuir para uma melhor prestação jurisdicional nos processos que têm como *objeto central a investigação da causa* do acidente do trabalho e, sobretudo, do adoecimento do trabalhador, com a consequente aferição dos danos por ele experimentados.

2 A saúde do trabalhador como direito humano fundamental e sua violação pelos agravos decorrentes de acidente ou doença do trabalho

A saúde em geral é um dos direitos humanos sociais mais imprescindíveis da humanidade, tanto que é alçado à categoria de direito fundamental em praticamente todas as Constituições de Estados democráticos (e sociais) de Direito.

Não pode haver dúvidas, portanto, de que *a saúde do trabalhador se trata de um direito humano fundamental*. Afinal, o trabalhador não deixa de ser pessoa quando contrata com o empregador o fornecimento de suas energias físicas e mentais produtivas, em troca de salário e proteção. Daí resulta que o trabalhador tem o direito inalienável de retornar à sua casa com a mesma *incolumidade física e psíquica* com que adentra o estabelecimento empresarial, ou, laborando em *home office*, de permanecer em sua casa com essa mesma integridade.

Como no contrato de transportes, em que o passageiro não tem a menor ingerência na forma em que o serviço será prestado, menos ainda nas diretrizes que serão seguidas pelo condutor – e por isso mesmo tem o direito elementar a chegar são e salvo de todos os contratempos, inclusive climáticos, ao seu destino –, *no contrato de emprego o trabalhador possui igual direito*. Até porque, de forma similar, este não tem a menor ingerência na forma da organização da prestação dos serviços. Não por outra razão, a responsabilidade da empresa transportadora por quaisquer danos sofridos pela pessoa transportada é de *natureza francamente objetiva* (art. 734 do CC), como deveria ser em relação ao trabalhador, matéria que foge aos estreitos limites deste artigo.

Pois bem, pensa-se ser suficiente uma interpretação sistemática da Constituição brasileira para bem compreender o sentido e o alcance dessa assertiva: *a saúde do trabalhador é um direito fundamental.* Não bastasse a inclusão do direito à saúde no rol de direitos sociais imprescindíveis (art. 6º), ela criou um título específico para a Ordem Social (Título VIII). Neste, assegurou o direito à saúde como um *direito de seguridade social*, mais precisamente como um "direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação", nos termos de seu art. 196. Cuidou como de relevância pública as ações e serviços de saúde (art. 197), que, segundo o art. 198, constituem um sistema único (SUS). Dentre as atribuições do SUS, arroladas no art. 200, destaca-se a de colaborar na *proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho* (inciso VIII)[2].

Não por outra razão, a legislação infraconstitucional regulamenta *toda a extensão desse direito*, enfatizando que *também o trabalho* é um fator determinante e condicionante do direito à saúde. Veja-se o quanto disciplinado no art. 3º da Lei nº 8.080, de 19.09.1990 – Lei Orgânica da Saúde –, que regulamenta o Serviço Único de Saúde:

2 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano*: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo, LTr, 2008. p. 94-102. As reflexões que seguem são um breve resumo do quanto disposto na referida obra.

> A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, *o trabalho*, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do país (destacamos).

De modo que há, induvidosamente, uma estreita ligação entre o direito à saúde e o direito à vida. O que se protege na tutela da saúde é, em última instância, o direito humano à vida e à *incolumidade física e funcional* (inclusive mental ou psíquica). A interpretação sistemática da Constituição brasileira isso revela, encontrando-se nela, pois, um *fundamento máximo* à mencionada proteção.

Em suma, pode-se afirmar que o direito à vida e suas projeções exteriores – a referida integridade física e funcional – convergem com o direito à saúde, *para se tornar um só*, como sempre enfatizado nas decisões do Tribunal Constitucional da Espanha.

Pois bem, se *a saúde é o mais completo bem-estar físico, mental e social* que o Estado deve proporcionar às pessoas, porquanto o ser humano tem um direito fundamental ao gozo do grau máximo de saúde que se pode alcançar em determinado tempo e lugar, *também o direito à saúde do trabalhador deve ser examinado nessa perspectiva*, por ser uma espécie daquela.

A assertiva de que a saúde do trabalhador é espécie da saúde geral, ou que se trata de conteúdo deste continente, pode ser extraída da interpretação das normas destinadas à disciplina da matéria, em nível constitucional e principalmente na legislação infraconstitucional.

A Constituição de 1988, como já visto, de forma inédita, positivou a saúde como um direito fundamental, destacando-a como um direito social (arts. 6º e 196 a 200). Relativamente à saúde do trabalhador, além da disciplina mais avançada do que nas Constituições anteriores (art. 7º, incisos XXII e XXVIII) – as quais se referiam apenas à higiene e segurança do trabalho –, *a Constituição atual contém um capítulo específico sobre a proteção do meio ambiente* (art. 225), um dos fatores fundamentais à garantia da saúde – quiçá o mais importante –, preconizando que *no meio ambiente geral está compreendido o meio ambiente do trabalho* (art. 200, inciso VIII).

Com efeito, nenhum juiz ou tribunal do trabalho pode descurar de que, ao examinar um caso no qual o trabalhador alega, seriamente – narrando com precisão –, um acidente típico ou um adoecimento por conta das condições do trabalho, ele – juiz – está, ao fim e ao cabo, *analisando um caso em que o trabalhador pode ter sofrido a violação de um direito que lhe é extremamente essencial*, como ser humano.

A *ideia de direitos humanos*, portanto, desde a concepção kantiana, não pode ser esquecida pelo juiz, ao deparar-se com essas causas.

Vale recordar: o postulado ético de Immanuel Kant[3] está no princípio de toda explanação sobre os direitos humanos, no momento em que aquele filósofo enunciou que *o homem (ser humano) não pode ser empregado como um meio* para a realização de um fim, *pois é um fim em si mesmo*, haja vista que, apesar do caráter profano de cada indivíduo, ele é sagrado, *porquanto na sua pessoa pulsa a humanidade*. Este postulado conduz à dignidade da pessoa humana. Daí decorre que toda pessoa:

> [...] tem *dignidade* e não um *preço*, como as coisas. A humanidade como espécie, e cada ser humano em sua individualidade, é propriamente insubstituível: não tem equivalente, não pode ser trocado por coisa alguma[4] (destaques no original).

Por isso Miguel Reale[5], o maior jusfilósofo brasileiro, afirmou que o valor da pessoa humana é mesmo um *valor-fonte*, o fundamento último da ordem jurídica, na medida em que *o ser humano é o valor fundamental*, algo que vale por si mesmo, identificando-se seu ser com sua valia.

Os direitos humanos são, portanto, *valores fundamentais de todo e qualquer sistema jurídico*, pelo menos num Estado democrático de Direito. Repousam sobre o valor maior da *dignidade da pessoa humana*, um princípio praticamente absoluto para o mundo do Direito (art. 1º, III, da CF/88).

Arrematando esse ideário, José Afonso da Silva[6] anota que a *dignidade da pessoa humana* é um valor supremo, que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida.

Pois bem, se a saúde do trabalhador é, nessa ordem de ideias, um direito humano fundamental, o juiz do trabalho não pode olvidar-se disso, até porque

---

3 O postulado ético de Kant foi exposto em sua obra *Fundamentação da metafísica dos costumes*, uma introdução à *Crítica da razão prática.* Para Immanuel Kant, "o homem – e, de uma maneira geral, todo o ser racional – existe como fim em si mesmo, e não apenas como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. [...] Os seres, cuja existência não assenta em nossa vontade, mas na natureza, têm, contudo, se são seres irracionais, um valor meramente relativo, como meios, e por isso denominam-se *coisas*, ao passo que os seres racionais denominam-se *pessoas*, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, ou seja, como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, portanto, nessa medida, limita todo o arbítrio (e é um objeto de respeito)". KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. São Paulo: Martin Claret, 2006. p. 58-59.

4 COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 21-22.

5 REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 210.

6 SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 105.

as estatísticas de acidente do trabalho têm demonstrado, ano após ano, um certo descaso para com esse direito essencial.

De acordo com o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho da Previdência Social, houve *732.751* acidentes do trabalho no Brasil, em 2023. Mas, com CAT emitida, foram 651.476, sendo 483.291 acidentes típicos (74,18%). *Onde estão as doenças ocupacionais?* Segundo as estatísticas, elas representam *pouco mais de 2,32%* (15.174) das CATs emitidas. Houve 153.011 acidentes de trajeto (23,48%).

O restante (81.275) é de *acidentes/adoecimentos presumidos* por conta do NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (sem CAT emitida, portanto) –, uma ferramenta extraordinária que também não tem sido bem utilizada pelos peritos e juízes do trabalho.

Daí se pode perceber que há, ainda hoje, uma *intensa subnotificação de adoecimentos do trabalho*. Não se mostra lógico, nem razoável, que o Brasil tenha mais de 480 mil acidentes típicos por ano e apenas 15 mil doenças relacionadas ao trabalho. Os processos judiciais, na Justiça do Trabalho, desmentem isso.

Com efeito, o Brasil teve um aumento de 68% no número de *afastamentos do trabalho por conta de transtornos mentais* em 2024. Veja-se:

> O Brasil vive uma *crise de saúde mental* com impacto direto na vida de trabalhadores e de empresas. É o que revelam dados exclusivos do Ministério da Previdência Social sobre afastamentos do trabalho. Em 2024, foram quase meio milhão de afastamentos, o *maior número em pelo menos dez anos*.
>
> Os dados, obtidos com exclusividade pelo G1, mostram que, no último ano, os transtornos mentais chegaram a uma situação incapacitante como nunca visto. Na comparação com o ano anterior, as *472.328 licenças médicas concedidas representam um aumento de 68%.*
>
> [...]
>
> Em 2024, *foram 3,5 milhões pedidos de licença no INSS motivados por várias doenças*. Desse total, 472 mil solicitações foram atendidas por questões de saúde mental. No ano anterior, foram 283 mil benefícios concedidos por esse motivo. Ou seja, um aumento de 68% e um marco na série histórica dos últimos 10 anos[7].

7 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.

Dentre os transtornos mentais, há um destaque – negativo, por óbvio – para o *transtorno de ansiedade*, que, sozinho, foi responsável pelo *afastamento de mais de 128 mil trabalhadores em 2024*, a terceira maior causa "individual" de afastamento. Veja-se:

> A ansiedade já é a terceira causa que mais afasta o brasileiro do trabalho. Segundo levantamento do Ministério da Previdência Social, de outubro de 2023 a setembro de 2024, o *INSS (Instituto Nacional do Seguro Social)* concedeu 128.905 benefícios por incapacidade, antigo auxílio-doença, por "outros transtornos ansiosos". Essa denominação inclui, por exemplo, ansiedade generalizada e transtorno de pânico.
>
> A doença ficou atrás apenas de dor nas costas (dorsalgia), com 185.843 requerimentos concedidos, e de outros transtornos de discos intervertebrais, com 150.066[8].

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, de 27.08.2024 – contribuem para esse aumento exponencial de adoecimentos. A *concausa*, em matéria de transtornos psíquicos, é uma das mais importantes ferramentas de análise de causalidade, e também não tem sido bem compreendida por peritos e juízes do trabalho.

Como já advertíamos, em 2010,

> [...] há, no Brasil, *uma verdadeira epidemia de acidentes e adoecimentos ocupacionais*, com uma naturalização espantosa por parte dos atores sociais e jurídicos. Algo deve ser feito, e urgente![9]

3 O problema das perícias judiciais para a constatação de doença ocupacional: a necessidade de perícia multiprofissional

Nos processos envolvendo a questão do adoecimento ocupacional, invariavelmente, torna-se necessária a designação de perícia "médica" para a constatação da existência de doença que leve à incapacidade laboral, bem como do *nexo de causalidade* entre a referida doença e o trabalho executado.

---

8 VINHAS, Ana. Ansiedade já é a terceira causa que mais afasta o brasileiro do trabalho em 2024. *R7*. Disponível em: https://noticias.r7.com/prisma/conta-em-dia/ansiedade-ja-e-a-terceira-causa-que-mais-afasta-o-brasileiro-do-trabalho-em-2024-21102024. Acesso em: 8 set. 2025.

9 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. As perícias judiciais para a constatação de doença ocupacional – um gravíssimo problema a desafiar uma solução urgente para a efetiva proteção à saúde do trabalhador. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, v. 74, p. 324-331, 2010.

A *primeira dúvida* que surge nessa temática é a seguinte: qual profissional da área da saúde pode ser nomeado como perito do juízo para proceder à averiguação destas e outras questões inter-relacionadas?

Ocorre que a Justiça do Trabalho passou décadas nomeando apenas engenheiros do trabalho e médicos do trabalho para a realização de perícias, por força do art. 195, *caput* e § 2º, da CLT.

> Art. 195. A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.
>
> [...]
>
> § 2º Argüida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por sindicato em favor de grupo de associados, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

Contudo, como a própria literalidade dessas regras já enuncia, o médico do trabalho teria, ao lado do engenheiro do trabalho – aliás, quem é nomeado em regra generalíssima –, a privatividade para as perícias cujo objeto seja (i) a insalubridade ou (ii) a periculosidade.

Não há nenhuma norma expressa, absolutamente nada, que imponha a designação de perícia por médico do trabalho, quando o objeto da investigação técnica seja algo relacionado a acidente do trabalho típico ou adoecimento ocupacional.

Muito pelo contrário, há algumas doenças cujo melhor diagnóstico e investigação de causalidade seriam realizados por médico com registro de especialista na área específica (RQE – Registro de Qualificação da Especialidade). Uma PAIR – perda auditiva induzida por ruído – poderia ser mais bem analisada por um *otorrinolaringologista* do que por um médico especialista em psiquiatria. Se ele tiver especialização em Medicina do Trabalho, tanto melhor. Aliás, a análise do nível de ruído excessivo e da falta de neutralização do agente físico é uma investigação que deveria ser atribuída ao engenheiro do trabalho, tudo a demonstrar que, em verdade, *a perícia multiprofissional* – ou perícia complexa, na linguagem do CPC (art. 375) –, é o grande norte a ser alcançado.

O que não podemos, portanto, é continuar promovendo o endeusamento do perito médico, como se fosse o único profissional dotado de qualificação bastante à apuração desses tantos fatores – físico, químico, biológico, mecânico, ergonômico, psicossocial – relacionados aos agravos à saúde do trabalhador. Não se trata de perícia médica, mas de *perícia de agravo à saúde laboral*.

Nem se objete que a Lei do Ato Médico estabeleceu essa privatividade investigativa ao profissional da Medicina. Como já escrevemos, em 2014, em coautoria com o Procurador do Trabalho Sandro Sardá,

> [...] o médico – nem mesmo o médico do trabalho – não tem assegurada por lei – e nem poderia ter – a privatividade de realização de perícia judicial em casos de acidente do trabalho ou doença ocupacional. E a Lei do Ato Médico não mudou nada a esse respeito, com a devida vênia aos que pensam em sentido contrário[10].

Como é sabido, foi publicada, em julho de 2013, a Lei nº 12.842, para regulamentar o exercício da atividade de médico, definindo-se, ali, as ações que seriam de competência privativa dos médicos.

Em conformidade com o art. 4º da Lei, seriam de competência privativa dos médicos, dentre outras: a) *a formulação do diagnóstico nosológico* e a respectiva prescrição terapêutica (inciso I); b) *a determinação do prognóstico* relativo ao diagnóstico nosológico (inciso X); e c) *a realização de perícia médica* e de exames médico-legais, excetuados os exames laboratoriais de análises clínicas, toxicológicas, genéticas e de biologia molecular (inciso XII). O § 1º deste dispositivo legal explica que, por *diagnóstico nosológico*, entende-se "a determinação da doença que acomete o ser humano, aqui definida como interrupção, cessação ou distúrbio da função do corpo, sistema ou órgão, caracterizada por, no mínimo, 2 (dois) dos seguintes critérios: I – agente etiológico reconhecido; II – grupo identificável de sinais ou sintomas; III – alterações anatômicas ou psicopatológicas".

Assim, numa interpretação apressada destas regras, seria possível sustentar a privatividade do médico, sobretudo do médico do trabalho, para a realização de perícia nos casos de acidente e doença do trabalho, a fim de diagnosticar a doença e/ou a incapacidade laborativa do trabalhador.

Ledo engano. Ora, o § 2º do referido art. 4º já *excepcionava diversas atividades* da formulação de diagnóstico de doença – ou de aspectos importantes a ela relacionados –, para não invadir a seara própria de outras profissões. Veja-se a dicção desta norma:

> Art. 4º [...]
>
> § 2º Não são privativos do médico os diagnósticos funcional, cinésio-funcional, psicológico, nutricional e am-

10 SARDÁ, Sandro; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Perícias judiciais multiprofissionais e a lei do ato médico – por uma interpretação que leve em conta a unidade do sistema e a efetividade da prestação jurisdicional. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, v. 78, p. 162-178, 2014. Boa parte do texto que segue foi extraída deste artigo.

biental, e as avaliações comportamental e das capacidades mental, sensorial e perceptocognitiva.

Bem verdade que este dispositivo (§ 2º) foi vetado. No entanto, o veto se deu por uma *questão lógica*, pois *o inciso I, que definia a privatividade do médico para as ações de diagnosticar as doenças, também foi vetado*, de modo que não havia sentido em manter uma norma de exceção quando a regra-matriz não prevaleceria.

De outra mirada, a regra do § 2º – ainda que vetada – deixava evidenciado que há *outros diagnósticos inter-relacionados* que não podem, em absoluto, ser de competência privativa do médico.

Daí porque o *diagnóstico funcional*, tão caro à perícia judicial em casos de acidente do trabalho e doença ocupacional, não pode, jamais, ser atribuição privativa de profissionais da área médica, muito menos de médico com especialização em Medicina do Trabalho.

É dizer: a definição de qual é o melhor profissional da área da saúde a efetuar o exame das *funcionalidades do organismo* depende de quais órgãos foram afetados pelo acidente ou doença que acometeu o trabalhador, em seu aspecto fisiológico, porquanto *somente haverá necessidade de perícia judicial* quando se alegar alguma incapacidade laborativa – perda ou redução da capacidade funcional.

Com efeito, a saúde é o mais completo bem-estar físico e *funcional* da pessoa, sendo que, dentre as diversas funções do organismo, encontram-se as do encéfalo, ou do cérebro – função mental ou psíquica. A *anatomia* do corpo humano diz respeito ao seu aspecto físico: cabeça, tronco, membros (superiores e inferiores), órgãos (olhos, ouvidos, nariz, boca, coração, cérebro, etc.), aparelhos (digestivo, respiratório, circulatório, reprodutor, encéfalo, etc.), sistemas (nervoso, muscular, arterial, ósseo, dentário, etc.). E a *fisiologia* é o estudo das funcionalidades do corpo humano, ou seja, de suas funções, do funcionamento dos órgãos[11].

A saúde ou incolumidade do corpo humano abrange todos os seus tecidos, órgãos e também as infinitas funções destes órgãos, pois função "é o mecanismo de atuação de órgãos, aparelhos e sistemas". *Dentre as funções* podem ser citadas as seguintes: respiratória, circulatória, digestiva, excretora, reprodutora, locomotora, sensitiva (visão, audição, olfato, paladar e tato), psíquica, mastigatória, função de preensão, etc. E *a saúde mental*, ligada à atividade funcional do encéfalo, abrange a consciência, a atenção, a concentração, a orientação, a

11 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano*: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008. p. 83-84.

percepção, a memória, a afetividade, a inteligência, a vontade, a linguagem, nas palavras do Prof. João Bosco Penna[12].

Como referíamos em 2014:

> Veja-se, portanto, quão complexa é a saúde e, por via reflexa, a doença e/ou a perda (ou diminuição) da funcionalidade do organismo humano. Se há várias especialidades estudando aspectos específicos da multifacetada abrangência da saúde/doença, incluindo profissionais como médico, fisioterapeuta, psicólogo, nutricionista, e, conforme o caso, até engenheiros e outros, pois o ambiente (do trabalho) se constitui num dos mais influentes aspectos que a condicionam, como admitir que somente o médico possa diagnosticar, por meio de perícia, as incapacidades funcionais?[13]

Já pronunciávamos em 2014: "é necessário superar as limitações do *modelo biomédico*, que concebe o instituto complexo *saúde* apenas na visão tradicional da Medicina, considerando apenas os aspectos biológicos como causa das doenças". E sugeríamos:

> Daí que se propugna pela adoção de um novo modelo no trato da saúde, o *modelo biopsicossocial*, que leva em conta não apenas o aspecto biológico, mas também os fatores sociais e psicológicos na verificação do complexo *processo saúde-doença*, preconizando a *atuação integrada de diversos profissionais* para o estudo e solução dos vários problemas relacionados a esse processo.
>
> [...]
>
> E não somente os programas de saúde implementados pelo SUS devem ter a "atuação integrada dos profissionais de saúde". Também nos processos em que se discutem incapacidades funcionais decorrentes de acidente ou doença do trabalho deveria haver essa atuação *integrada*, diante de tantos aspectos relacionados à matéria que devem ser bem avaliados para uma boa solução judicial, em conformidade com o imperativo de justiça[14].

---

12 PENNA, João Bosco. *Lesões corporais*: caracterização clínica e médico legal. Leme-SP: LED Editora de Direito, 1996. p. 124, 148-149 e 169.

13 SARDÁ, Sandro; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Perícias judiciais multiprofissionais e a lei do ato médico – por uma interpretação que leve em conta a unidade do sistema e a efetividade da prestação jurisdicional. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, v. 78, p. 162-178, 2014.

14 *Idem, ibidem.*

E hoje, mais de 10 (dez) anos após aquele estudo, temos que insistir nessa temática porque ainda há juízes e tribunais do trabalho que pensam que apenas o médico do trabalho pode realizar essas perícias.

Em verdade, a perícia judicial nesses casos deveria ser *multiprofissional*, jamais realizada por um único profissional – ainda que médico –, sob pena de se ter apenas a visão de uma parte do problema, de acordo com o conhecimento técnico específico do profissional designado como perito.

Ora, tão importante quanto a boa anamnese do trabalhador, vitimado por acidente ou doença durante o exercício do trabalho, é a *"anamnese" do ambiente laboral* em que ele estava inserido.

Daí porque, tão ou mais importante do que diagnosticar a doença elencada nos catálogos internacionais de doenças – CID –, é verificar *em que medida a organização do trabalho*, com seus múltiplos aspectos – fatores ambientais físico, químico, biológico, ergonômico e psicossocial (NR-1) –, *contribuiu* – e se contribuiu – para o desfecho do resultado como agravo à saúde do trabalhador.

Mais que isso, é imperioso

> [...] diagnosticar com a maior precisão possível qual a perda (ou diminuição) da *funcionalidade do organismo* do trabalhador, relacionando a doença diagnosticada com os aspectos ambientais detectados. Daí a importância de se utilizar nas perícias judiciais não somente a CID – Classificação Internacional de Doenças –, mas também a CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde –, da Organização Mundial da Saúde[15].

Destarte, uma boa perícia judicial, por se tratar de *matéria complexa* (art. 475 do CPC, que disciplina sobre a "perícia complexa"), que envolve, incontestavelmente, o conhecimento de inúmeras áreas especializadas em saúde do trabalhador, deveria ser feita por, *no mínimo, três profissionais*, cada qual em sua área de atuação.

> Exemplificando: a) num caso de alegação de uma das LER/DORT, perícia no local de trabalho por profissional com conhecimentos na área de ergonomia (engenheiro, fisioterapeuta, educador físico e outros), diagnóstico da doença por médico e diagnóstico de perda funcional por fisioterapeuta do trabalho; b) na hipótese de se alegar uma doença mental relacionada ao trabalho – os transtornos

15 Já recomendávamos a utilização da CIF em 2014. SARDÁ, Sandro; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Perícias judiciais multiprofissionais e a lei do ato médico – por uma interpretação que leve em conta a unidade do sistema e a efetividade da prestação jurisdicional. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, v. 78, p. 162-178, 2014.

> mentais que tanto têm afastado trabalhadores –, o ideal também seria a avaliação da organização do trabalho e dos agravos à saúde, numa perícia multiprofissional, composta por médico, psicólogo, assistente social, dentre outros. E várias outras situações poderiam ser aqui descritas[16].

Enfim, o mais importante em tudo isso é que não se afirme a exclusividade da realização de perícia judicial por médico, tampouco por médico do trabalho, nas ações indenizatórias de danos decorrentes de acidente e adoecimento do trabalho.

4 Perícia por fisioterapeuta do trabalho

Deve-se reconhecer que talvez seja utópico propor a realização de perícias multiprofissionais, principalmente por conta do *alto custo dessas perícias*, dentre tantas objeções que podem ser opostas à ideia.

Ainda assim, continuamos sustentando ser extremamente importante a realização de *pelo menos duas perícias*: (i) a primeira no ambiente de trabalho e (ii) a segunda no periciando, no caso, o trabalhador vítima de acidente ou doença do trabalho, nos casos em que o trabalhador descreve de forma detalhada as condições nas quais o trabalho era executado, principalmente quando ele narre ter sido afastado do labor com a percepção de benefício previdenciário por incapacidade. *Quanto mais longo o período de afastamento, maior a exigibilidade dessa dualidade pericial.*

Com efeito, o desejável é, nesses casos, determinar-se, primeiramente, a realização de *perícia no local de trabalho*, por engenheiro do trabalho ou outro profissional – a depender dos fatores de risco aos quais o trabalhador estava exposto –, e, na sequência, proceder-se à realização de *perícia na pessoa do trabalhador*, por médico ou outro profissional capacitado, para a verificação da doença (se negada) e/ou da incapacidade funcional.

A título meramente exemplificativo, *o fisioterapeuta do trabalho* é o melhor profissional a ser indicado para a realização da perícia ambiental, nos casos de LER/DORT, lombalgias e principalmente de doenças adquiridas em razão de *inadequação da organização do trabalho* (ritmo intenso, posturas inadequadas, ausência ou insuficiência de pausas de recuperação da fadiga, horas extras habituais, etc.)

De se reiterar que *a incapacidade laborativa está muito relacionada às (des)funcionalidades do organismo humano*. Por isso, a CIF – Classificação já mencionada – leva em conta as funções e estruturas do corpo, bem como

16 *Idem, ibidem.*

os fatores contextuais – ambientais e pessoais –, ou seja, as influências externas e internas sobre (i) a funcionalidade e (ii) a incapacidade, para averiguar deficiências, limitações de atividades ou incapacidades. Vale dizer, *para se aferir a incapacidade laboral* – (i) grau e (ii) duração – há de se analisar todos esses componentes, a influência do meio ambiente do trabalho, *inclusive no que toca às relações interpessoais*, para se detectar, com precisão e justiça, a incapacidade para o labor que era desempenhado pelo trabalhador acidentado ou acometido por uma doença[17].

Mas exatamente nesse ponto surge a dúvida: *o fisioterapeuta do trabalho também pode realizar essa perícia?*

Já sustentávamos com convicção, em 2014, a plena possibilidade dessa designação pelo juiz do trabalho. Como o ideal, já afirmado neste artigo, é que, em casos de séria alegação de adoecimento ocupacional, proceda-se, pelo menos, *a (i) uma perícia no local de trabalho e a (ii) outra na pessoa do trabalhador*, e, se o fisioterapeuta do trabalho é um dos profissionais mais habilitados a examinar a perda/redução funcional – avaliação cinesiológica-funcional –, com o grau de contribuição das condições ambientais (nexo causal ou concausal), *sobretudo ergonômicas*, para esse dano à saúde, por certo que a resposta a essa indagação só pode ser positiva.

> De qualquer forma, entendemos que, em alguns casos, como os de LER/DORT e lombalgias, o recomendável é que a perícia "ambiental" seja realizada por fisioterapeuta do trabalho, por ser este profissional preparado para analisar os fatores ambientais ligados à ergonomia, como a verificação de repetição de movimentos, posturas inadequadas, pesos excessivos etc., nas condições de trabalho, e seus efeitos, bem como para relacionar essas condições com as doenças narradas pelo trabalhador, podendo, inclusive, aferir o grau de incapacidade laborativa, quando a questão envolver distúrbio músculo-esquelético do corpo humano[18].

Com efeito, é *uma absoluta falta de conhecimento* dessa matéria sustentar a nulidade de laudo pericial simplesmente porque elaborado por profissional formado em Fisioterapia e não por médico do trabalho. E, infelizmente, ainda hoje, *em 2025*, há juízes e tribunais do trabalho decidindo assim.

Ora, se o perito nomeado pelo juiz se tratar de profissional formado em Fisioterapia, devidamente inscrito em seu órgão de classe, estará ele plenamente habilitado para o exame das patologias relacionadas a problemas osteomuscu-

17 *Idem, ibidem.*

18 *Idem, ibidem.*

lares, inclusive decorrentes de acidente típico, *assim como do nexo causal* com as atividades laborais desempenhadas pelo trabalhador.

De se destacar que o art. 1º da Resolução nº 259/03 do COFFITO já previa, dentre as atribuições do fisioterapeuta do trabalho, "a elaboração de relatório de análise ergonômica, o estabelecimento do nexo causal para os distúrbios cinesiológicos funcionais e a constituição de parecer técnico especializado em ergonomia" (inciso VII).

Posteriormente, o art. 1º da Resolução nº 381/10 do órgão federal referido especificou ainda mais essa *competência do fisioterapeuta do trabalho*:

> Art. 1º O Fisioterapeuta no âmbito da sua atuação profissional é competente para elaborar e emitir parecer, atestado ou laudo pericial indicando o grau de capacidade ou incapacidade funcional, com vistas a apontar competências ou incompetências laborais (transitórias ou definitivas), mudanças ou adaptações nas funcionalidades (transitórias ou definitivas) e seus efeitos no desempenho laboral em razão das seguintes solicitações:
>
> a) demanda judicial;
>
> b) readaptação no ambiente de trabalho;
>
> [...]
>
> f) onde mais se fizerem necessários os instrumentos referidos neste artigo [...].

Mais recentemente, a *Resolução COFFITO nº 465/2016* – que disciplina sobre a Especialidade Profissional de Fisioterapia do Trabalho e dá outras providências –, deixou *ainda mais clara essa competência*. Veja-se:

> Art. 3º Para o exercício da Especialidade Profissional em Fisioterapia do Trabalho é necessário o domínio das seguintes Grandes Áreas de Competência:
>
> I – *Realizar avaliação e diagnóstico cinesiológico-funcional*, por meio da consulta fisioterapêutica (solicitando e realizando interconsulta e encaminhamento), para exames ocupacionais complementares, reabilitação profissional, *perícia judicial e extrajudicial*. Na execução de suas competências o Fisioterapeuta do Trabalho ainda poderá:
>
> a) Solicitar, aplicar e interpretar escalas, questionários e testes funcionais;
>
> b) Solicitar, realizar e interpretar exames complementares;
>
> c) Determinar diagnóstico e prognóstico fisioterapêutico;
>
> [...]

> III – Realizar Análise Ergonômica do Trabalho (AET), Laudo Ergonômico, Parecer Ergonômico, *Perícia Ergonômica* (de acordo com as leis e normas vigentes);
>
> [...]
>
> VII – *Estabelecer nexo causal, tanto para diagnóstico de capacidade funcional quanto para perícia ergonômica*;
>
> [...]
>
> X– *Realizar ou participar de perícias e assistências técnicas judiciais e extrajudiciais, emitindo laudos de nexo causal*, pareceres, relatórios e atestados fisioterapêuticos;
>
> [...]
>
> Art. 5º O Fisioterapeuta especialista profissional em Fisioterapia do Trabalho pode exercer as seguintes atribuições, entre outras:
>
> [...]
>
> VIII – *Perícias* (destacamos).

Com maior precisão, ainda, a *Resolução COFFITO nº 466/2016* – que dispõe sobre a *perícia fisioterapêutica* e a atuação do perito e do assistente técnico –, que descreve até mesmo o que é a *perícia judicial do trabalho*:

> Art. 3º Para efeito desta Resolução, considera-se *perícia fisioterapêutica* e assistência técnica, de acordo com as áreas de atuação:
>
> [...]
>
> III – *Perícia Judicial do Trabalho* é a análise do litígio, de natureza laboral, referente ao estabelecimento ou não do nexo causal, para tanto, no campo da atuação profissional, (e) é dividida em Perícia de Capacidade Funcional e Perícia Ergonômica. A *Perícia de Capacidade Funcional* envolve o exame físico do periciado no objetivo de qualificar e quantificar sua capacidade ou incapacidade funcional residual. A *perícia ergonômica* é a análise dos aspectos do trabalho, utilizando metodologia científica própria e consagrada na literatura atualizada e as normas e leis do trabalho vigentes (destacamos).

Enfim, nos termos do art. 156, § 1º, do CPC, compete ao juiz, no caso em que designa a produção de prova pericial para fins de constatação do nexo de causalidade entre o acidente do trabalho e/ou doença ocupacional e as atividades laborais desempenhadas pelo trabalhador, bem como da perda ou redução de sua capacidade laborativa, nomear um *profissional legalmente habilitado*, devidamente inscrito em seu órgão de classe, que tenha conhecimento científi-

fico sobre o objeto da perícia e que esteja *devidamente inscrito em cadastro mantido pelo tribunal*.

Não há – nunca houve – *qualquer exigência legal de que referido profissional seja médico*. É preciso insistir nisso: se o fato a ser apurado é, por exemplo, LER/DORT, hérnia de disco lombar, espondilose da coluna cervical e tantas outras doenças musculoesqueléticas da região lombar, *assim como a existência de seu nexo com o trabalho*, há de se considerar *o fisioterapeuta do trabalho* como profissional habilitado à elaboração de laudo pericial sobre a matéria. Até porque ele possui *conhecimento científico suficiente* para examinar as doenças e traumas do sistema osteomuscular, comprometedoras dos movimentos ou funções orgânicas e suas consequências.

Veja-se acórdão pioneiro neste sentido:

> [...] PERÍCIA REALIZADA POR PROFISSIONAL DA FISIOTERAPIA. PREVISÃO LEGAL. Na sua órbita de atuação, com os registros sobre a regulamentação do exercício da profissão pelo COFFITO (Res. 259/2004), o profissional da fisioterapia pode e deve ser auxiliar do Juízo sempre que se fizer necessário, com ampla previsão na legislação processual (art. 420 e ss. do CPC). (TRT da 13ª Região, Processo nº 00089.2008.004.13.00-4, Relator: Juiz Eduardo Sergio de Almeida, Data do Julgamento: 08/06/2011, Publicação no DJ: 13/06/2011).

Destarte, meras interpretações linguísticas – perícia médica somente pode ser feita por médico – não resolvem a questão. Há, aí, uma impropriedade cometida por todos nós, porque a perícia não é *médica*, mas judicial, ou, mais propriamente, *perícia de agravo à saúde laboral*.

Ademais, salvo ótimas exceções, os laudos dos médicos têm deixado muito a desejar, sendo pouco elucidativos, e, de outra mirada, os laudos dos fisioterapeutas do trabalho têm sido, em geral, de melhor qualidade, porque eles *sempre vão ao local de trabalho* e fazem uma boa "anamnese" do ambiente laboral[19].

Veja-se, ainda, *acórdão paradigmático prolatado pelo E. TST, ainda em 2011*, sobre esta questão:

> RECURSO DE REVISTA. [...]. LAUDO PERICIAL ELABORADO POR FISIOTERAPEUTA. DOENÇA PROFISSIONAL – LER/DORT. POSSIBILIDADE**.** 10.1. Nos termos do art. 145 do CPC, quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico,

19 *Idem, ibidem.*

> o juiz escolherá o perito dentre profissionais de nível universitário, devidamente inscritos no órgão de classe competente, desde que este seja especialista na matéria sobre a qual deverá opinar. Na hipótese, o profissional escolhido tem formação em fisioterapia, profissão devidamente regulamentada pelo Decreto-Lei nº 938/1969 e pela Lei Federal nº 6.316/1975. 10.2. Assim, diante do que preceituam as Resoluções do Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional ns. 381/2010, 259/2003 e 80/1997, revela-se incontestável a possibilidade de o profissional de fisioterapia elaborar laudo pericial, em lides que envolvam doença profissional, no âmbito da sua atuação, com vistas a *identificar, avaliar e observar os fatores ambientais que possam constituir risco à saúde funcional do trabalhador e, ainda, elaborar o diagnóstico fisioterapêutico, indicando o grau de capacidade ou de incapacidade funcional, competências ou incompetências laborais, mudanças ou adaptações nas funcionalidades e seus efeitos no desempenho laboral.* 10.3. Cumpre, aqui, ressalvar que não se está a discutir a possibilidade de o fisioterapeuta vir a elaborar diagnóstico médico, situação que, por óbvio, escapa da sua área de atuação, mas sim, dentro da sua competência, atuar como perito judicial. 10.4. Por outro lado, na dicção do art. 436 do CPC, a convicção do magistrado não fica adstrita ao conteúdo do laudo pericial e às conclusões do "expert". Na situação dos autos, o Juízo de primeiro grau firmou seu convencimento não só com base na perícia, mas também nas demais provas já produzidas. Recurso de revista conhecido e desprovido. (TST, RR-76100-64.2005.5.09.0092, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT de 03/06/2011) (Destacamos)

Pois bem, *desde 2011* o E. TST tem se posicionado no sentido de ser plenamente possível que o fisioterapeuta do trabalho elabore laudo pericial nessas ações indenizatórias de danos decorrentes de acidente ou doença do trabalho. E *tem reafirmado, constantemente*, essa jurisprudência. Veja-se ementa de acórdão prolatado em maio de 2025, pela 3ª Turma:

> AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEIS NS. 13.015/2014 E 13.467/2017. NULIDADE DE LAUDO ELABORADO POR FISIOTERAPEUTA.
>
> 1. *A jurisprudência pacífica desta Corte* entende que, para se aferir eventual culpa do empregador na moléstia ocupacional adquirida pelo empregado, *não há exigência*

legal de que o laudo pericial seja realizado por médico do trabalho para sua validade, podendo ser elaborado por fisioterapeuta devidamente inscrito no conselho profissional, desde que seja comprovadamente detentor do conhecimento necessário.

2. No caso dos autos, extrai-se do acórdão recorrido que o laudo pericial foi elaborado por fisioterapeuta para a avaliação de doença agravada pelo exercício de atividade na empresa, *especificamente ao sistema osteomuscular, comprometedor dos movimentos das articulações das mãos (síndrome do Túnel do Carpo), ou seja, análise de doença inserida na atuação técnica e científica do profissional de fisioterapia*, cuja formação foi analisada e ratificada pelo Tribunal Regional ao fundamentar que o perito é "membro efetivo da Associação Brasileira de Fisioterapia do Trabalho (ABRAFIT), Especialista em Auditoria de Sistemas de Saúde, Especialista em Fisioterapia do Trabalho, Formação em Perícia Judicial do Trabalho, Formação em Reeducação Postural Global (RPG), Formação em Osteopatia Músculo-Esquelética, Formação no Método Pilates". Qualificação, portanto, adequada para realizar o exame em questão.

3. Assim, estando o acórdão regional em consonância com a jurisprudência desta Corte, incidem o art. 896, § 7º, da CLT e a Súmula nº 333 do TST como óbices ao conhecimento do recurso de revista.

4. Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da decisão agravada, deve ser desprovido o agravo.

Agravo a que se nega provimento. (TST, Ag-AIRR-714-85.2014.5.05.0492, Relator Ministro: Alberto Bastos Balazeiro, 3ª Turma, Julg. em maio de 2025) (Destacamos)

Ainda a propósito dessa jurisprudência, veja-se:

A (empresa recorrente) tentou rediscutir o caso no TST, mas o relator, ministro Alberto Balazeiro, destacou que *o laudo tratava de doença do sistema osteomuscular, área de competência direta da fisioterapia*. "Considerando que a patologia está inteiramente relacionada à função motora da trabalhadora, o fisioterapeuta é o profissional tecnicamente adequado para essa avaliação", afirmou.

O ministro também ressaltou que *não há exigência legal de que o laudo pericial seja elaborado por médico do trabalho*. Segundo *jurisprudência pacífica do TST*, pro-

fissionais devidamente registrados em seus conselhos de classe podem atuar como peritos.

A decisão foi unânime (destacamos)[20].

Bem se vê, da análise de todos esses acórdãos, ser plenamente possível que fisioterapeuta do trabalho – e outros profissionais da área da saúde – elabore laudo pericial, pois o *diagnóstico cinesiológico (cinético-funcional)* muitas vezes se torna essencial para a aferição do *grau de incapacidade funcional*, especialmente em casos de LER/DORT e dorsalgias.

Urge, pois, que os juízes e tribunais do trabalho passem a nomear fisioterapeutas do trabalho para, no mínimo, fazer uma boa avaliação das condições ambientais e de seus riscos, bem como do *comprometimento das funcionalidades do organismo humano* do trabalhador. Se houver controvérsia sobre a CID – a doença de que é portador o demandante –, será necessária, em complemento, uma perícia a ser realizada por médico. Caso contrário, essa perícia "médica" sequer seria necessária.

Enfim, *a perícia ambiental* – a ida do perito ao local de trabalho – é *imprescindível* para uma boa solução (justa) do processo. Se o médico não se dispõe a isso, para a avaliação *in loco* dos riscos – físico, químico, biológico, ergonômico e até psicossocial –, *outro profissional teria de ser designado para elaborar essa perícia*, cujo laudo fornecerá ao perito médico melhores condições para proceder à sua análise técnica.

5 Conteúdo mínimo do laudo pericial em matéria de agravos à saúde do trabalhador

Outro problema sério enfrentado pelas partes, sobretudo o trabalhador, nas demandas indenizatórias de danos decorrentes de acidente ou doença do trabalho, é o relacionado às *tantas deficiências dos laudos periciais* produzidos, principalmente por parte de médicos – com louváveis exceções –, fato que não tem merecido a devida atenção por parte dos juízes e tribunais do trabalho.

Os advogados, especialmente em cursos de atualização sobre essa temática, sempre reclamam que os juízes depositam *uma confiança cega na conclusão do perito*, sem resolver adequadamente as impugnações lançadas contra o laudo. Por vezes o advogado indica, com precisão, *quesitos importantes* que sequer foram respondidos pelo perito, e cuja resposta pode *alterar o resultado* da prova pericial, mas os juízes, em sua maioria, esquivam-se da questão

20 Laudo de fisioterapeuta é válido para comprovar doença ocupacional. *Notícias do TST*. Disponível em: https://www.tst.jus.br/en/-/laudo-de-fisioterapeuta-%C3%A9-v%C3%A1lido-para-comprovar-doen%C3%A7a-ocupacional%C2%A0. Acesso em: 9 set. 2025.

processual com a máxima de que o perito é profissional da absoluta confiança do juízo e, assim, sua conclusão (imparcial) seria a mais adequada para o caso.

Ocorre que são *situações jurídicas absolutamente distintas*: 1ª) o perito deve ser da inteira confiança do juiz, tratando-se de um auxiliar deveras importante, por ter conhecimento técnico sobre a matéria; 2ª) contudo, por essa mesma razão, não tem o perito o direito de fazer uma análise apressada do caso, tampouco de elaborar um laudo inconclusivo e insatisfatório. Muito pelo contrário, ele tem o *dever de fazer uma avaliação precisa dos fatores desencadeantes* da doença (nexo causal ou concausal) e *da extensão da perda ou redução funcional* de que é portador o demandante.

Para bem compreender essa assertiva, convém relembrar o que deve compreender o conteúdo de um bom laudo pericial. O CPC atual detalha com clareza os *requisitos essenciais que compõem um laudo pericial* de qualidade, em seu art. 473, segundo o qual são necessários *cinco tópicos fundamentais*, que, juntos, estruturam a base de um laudo pericial satisfatório. São eles:

> a) *Definição do objeto da perícia*: especifica a matéria que está sendo examinada.
>
> b) *Análise técnica e científica*: descreve as observações e avaliações (medições) realizadas.
>
> c) *Metodologia empregada*: esclarece os procedimentos predominantemente aceitos pelos especialistas da área do conhecimento e as técnicas utilizadas na análise.
>
> d) *Respostas aos quesitos formulados*: inclui as respostas conclusivas aos questionamentos feitos pelo juiz, Ministério Público do Trabalho (MPT), advogados e partes envolvidas.
>
> e) *Conclusão*: embora não mencionada explicitamente no art. 473, é entendida como necessária para fornecer uma resposta (final) clara e detalhada, porém, objetiva, sobre a questão técnica em análise[21].

Destarte, para elaborar um laudo pericial eficaz e completo, o perito deve *estruturar seu relatório* de forma a abordar todos os aspectos essenciais do caso em análise, seguindo um formato que facilite o entendimento e a compreensão do *objeto da investigação* sobre a matéria. É fundamental definir claramente o objeto da perícia, pois é este que determina *o foco da investigação*.

A segunda etapa crítica na elaboração de um laudo pericial envolve a *análise técnica e científica do caso concreto*. Essa análise exige do perito

21 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Manual das provas no processo do trabalho*. São Paulo: Editora JusPodivm, 2025. p. 345. Todo o texto que segue, neste e nos tópicos seguintes, foi extraído deste Manual, com as devidas adaptações para o objeto deste artigo.

uma investigação detalhada das condições específicas relatadas, assim como a avaliação das possíveis implicações dessas condições na saúde ou segurança do trabalhador. Por exemplo, se um trabalhador relata sofrer de *bursite de ombro*, alegando que essa condição é *resultado direto das tarefas executadas* no ambiente laboral, o perito é encarregado de investigar as circunstâncias de trabalho que possam ter contribuído para esse agravo à saúde. Este procedimento inclui a análise de fatores como (i) a frequência de movimentos repetitivos, (ii) o peso dos objetos manuseados, (iii) a adequação ergonômica do espaço de trabalho, dentre outros.

A terceira etapa fundamental na elaboração de um laudo pericial envolve *a descrição precisa do método predominantemente aceito pelos especialistas da área do conhecimento* e utilizado pelo perito durante a investigação, essencial tanto para (i) medições quantitativas quanto para (ii) análises qualitativas.

Em um cenário no qual um trabalhador alega *exposição* a níveis nocivos de vapores químicos ou *a ruídos excessivos*, o perito deve recorrer a equipamentos de medição específicos – como o dosímetro, em caso de exposição a ruídos – para quantificar a concentração desses agentes durante um turno de trabalho. No entanto, é imperativo que o perito detalhe *o processo metodológico adotado* para determinar a presença e o impacto desses agentes no ambiente laboral.

Por outro lado, em situações nas quais a avaliação é *predominantemente qualitativa*, como a *análise das condições ergonômicas* de um posto de trabalho, o perito deve explicar o critério adotado para sua avaliação. Isso pode incluir (i) a observação das posturas adotadas pelos trabalhadores durante a execução de suas tarefas, (ii) a frequência e a repetitividade dos movimentos necessários, bem como (iii) a adequação dos equipamentos e ferramentas utilizados.

No quarto estágio de elaboração de um laudo pericial, *a resposta conclusiva aos quesitos formulados pelas partes e pelo juiz* requer uma atenção meticulosa, exigindo respostas detalhadas a todos os questionamentos elucidativos. A utilização da expressão "vide laudo" como resposta aos quesitos é aceitável somente em circunstâncias específicas. Quando se trata de *questões centrais* que determinam o desfecho da controvérsia em análise, simplesmente referir ao laudo de forma genérica não é suficiente.

Ilustrando com *um exemplo hipotético*: vamos supor que o foco da perícia seja aferir a exposição de um trabalhador a níveis insalubres de ruído no ambiente laboral. Os quesitos poderiam incluir perguntas sobre a origem do agente, a necessidade de medições quantitativas do ruído, a determinação da insalubridade baseada nas medições e a eficácia dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e, eventualmente, Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs), na neutralização do risco. Respostas a esses quesitos, que abordam *diretamente*

o núcleo da controvérsia, precisam ser apresentadas com explicações específicas e não podem ser substituídas por um vago "vide laudo".

Com efeito, somente em relação a quesitos secundários ou de caráter geral, que não influenciam diretamente na solução do caso – como questões administrativas ou de procedimento –, o perito pode optar por remeter às informações já apresentadas no laudo, utilizando o "vide laudo" como resposta.

Continuando, no *capítulo final* de um laudo pericial, *a conclusão* é que é imperativo que o perito destine uma seção exclusiva para esta finalidade. A prática de embutir as conclusões no decorrer do texto, sem um destaque adequado, pode gerar frustrações significativas para quem busca compreender o veredicto técnico.

Imagine-se, por exemplo, um laudo pericial cujo objeto seja a *análise da exposição a substâncias tóxicas* num ambiente de trabalho e se isso pode ter causado a doença. O perito realiza uma série de avaliações, mede concentrações de substâncias, aplica metodologias científicas e, após uma explanação detalhada, não apresenta uma conclusão. Isso não é adequado, porque *o perito deve oferecer uma conclusão clara e objetiva* sobre se a exposição é prejudicial à saúde do trabalhador – ou não.

Ora, se a sentença sem dispositivo é inexistente, *o laudo pericial sem conclusão destacada*, em tópico específico – e após a resposta aos quesitos das partes e do juízo –, também poderia ser considerado inexistente.

Portanto, ainda que o CPC não especifique a necessidade de uma seção autônoma para a conclusão, no bojo do laudo pericial, a clareza e a eficácia comunicativa exigem que o perito aloque um espaço distinto para apresentar sua conclusão (final), e *após a resposta aos quesitos*.

6 Técnicas de impugnação ao laudo pericial incompleto ou inconclusivo

Com tudo isso em mente – em especial os requisitos de um bom laudo pericial –, o advogado terá mais facilidade em apresentar sua *impugnação ao laudo pericial*, peça processual que também requer muita técnica, para que seja compreendida e bem analisada.

Há *cinco estratégias pontuadas pela própria legislação* para uma impugnação bem-sucedida. No entanto, é necessário esclarecer *dois pontos essenciais* sobre o procedimento de impugnação, antes daquele estudo.

Primeiramente, *é a parte envolvida no processo, e não o assistente técnico, quem deve formalizar a impugnação ao laudo pericial*. Uma observação importante a ser feita, neste passo, é a de que o papel do assistente técnico se

restringe a (i) assistir a parte e (ii) elaborar para ela um parecer (técnico), que pode até servir de fundamento à impugnação apresentada.

A confusão entre esses papéis pode levar a impugnações ineficazes, como as que temos constatado em inúmeros processos.

O correto, portanto, é que a parte interessada, *por meio de seu representante que tem capacidade postulatória* – seu advogado –, elabore e submeta ao juiz a impugnação ao laudo, baseando-se, *quando necessário*, nas análises e conclusões do parecer técnico fornecido pelo assistente, juntado ou não aos autos do processo. Essa estratégia garante que a impugnação seja recebida e devidamente analisada pelo juízo de origem – ou pelo tribunal, em sede de recurso –, como *um questionamento formal ao laudo*, abrindo espaço para que os pontos levantados sejam realmente avaliados.

O segundo apontamento preliminar, no estudo dessa temática, é o relacionado à necessidade de se *distinguir claramente entre os aspectos (i) fáticos e (ii) técnicos da impugnação*. Essa diferenciação não só clarifica os argumentos apresentados, mas também fortalece o embasamento legal e técnico da impugnação.

Impugnações fáticas referem-se diretamente às circunstâncias e fatos concretos relacionados ao caso, como as funções desempenhadas pelo (ex) empregado, o período durante o qual certas atividades foram exercidas, a utilização efetiva de EPIs e a frequência da exposição a ambientes adversos, como câmaras frias, etc. Essas impugnações buscam refutar afirmações do perito sobre as condições de trabalho, possibilitando à parte *a produção de provas orais, na audiência trabalhista*, para demonstrar que as questões de fato não ocorreram da forma como descritas pelo perito.

Por outro lado, as *impugnações técnicas* mergulham mais profundamente nos aspectos de conhecimento especializado do perito, abordando (i) a validade dos certificados de aprovação dos EPIs, (ii) a adequação dos métodos de medição utilizados, (iii) a precisão e atualidade dos equipamentos de medição, (iv) a conformidade das práticas adotadas na empresa com as normativas e diretrizes técnicas pertinentes, etc. Questões como *a durabilidade e a periodicidade adequada de substituição dos EPIs* também se encaixam nesse escopo, demandando uma análise detalhada da eficácia dos equipamentos na mitigação dos riscos ocupacionais.

Enfim, para apresentar uma boa impugnação ao laudo pericial, é essencial que a parte – ou seu advogado – bem conheça *as cinco técnicas específicas*, previstas nos arts. 473 e 477 (e §§) do CPC.

São elas: (i) a exigência de respostas conclusivas a todos os quesitos apresentados pela parte; (ii) a necessidade de esclarecimentos, pelo perito, acerca

de pontos divergentes apontados no parecer do assistente técnico da parte; (iii) a obrigatoriedade de o perito declarar o método utilizado durante a perícia e de comprovar sua validade e aceitação científica; (iv) a necessidade de clareza, lógica e acessibilidade na linguagem usada pelo perito; e (v) a importância de o perito manter-se restrito ao objeto da perícia designada, evitando adentrar em áreas não solicitadas ou emitir opiniões pessoais.

A primeira dessas técnicas, ancorada no art. 473, inciso IV, do CPC, concentra-se na *exigência de respostas conclusivas a todos os quesitos apresentados pela parte*, quando a análise destes seja realmente imprescindível para a conclusão completa sobre a controvérsia.

Um exemplo prático dessa aplicação ocorre quando, num caso de alegação de aquisição de *doença ocupacional por exposição a agentes químicos*, os quesitos específicos sobre (i) os níveis de exposição e sobre (ii) as medidas de proteção adotadas não são claramente respondidos pelo perito. Se, por exemplo, o laudo se limita a mencionar genericamente a presença de tais agentes, sem (i) quantificar sua intensidade ou responder especificamente se (ii) os EPIs fornecidos eram adequados e suficientes para neutralizar os riscos, as respostas aos quesitos podem ser consideradas *incompletas, inconclusivas ou até mesmo incongruentes*.

A segunda técnica legal de impugnação ao laudo pericial incide sobre *a necessidade de esclarecimentos, pelo perito, acerca de pontos divergentes apontados no parecer do assistente técnico da parte*, com fundamento no art. 477, § 2º, inciso II, do CPC. Este dispositivo legal realça a importância de uma impugnação bem estruturada, destacando a necessidade de o perito se pronunciar sobre discrepâncias específicas entre suas conclusões e as apresentadas pelo assistente técnico da parte.

Para exemplificar, vamos supor *um caso de PAIR* no qual o laudo pericial conclua pela não existência de ruído acima dos limites de tolerância em um ambiente de trabalho, contrapondo-se ao parecer do assistente técnico da parte reclamante que, após análise detalhada, identificou a presença desse agente nocivo acima dos limites de tolerância.

Neste contexto, a parte pode estruturar sua impugnação demonstrando, inicialmente, *a contradição* entre as peças processuais – laudo x parecer –, e, em seguida, questionando, especificamente, o perito sobre *os pontos de divergência*. Isso pode ser feito por meio da formulação de *quesitos suplementares*, que demandem do perito um posicionamento explícito quanto às afirmações do assistente técnico, especialmente se estas apontam para a existência de insalubridade devido à exposição a determinado agente nocivo, no caso, o ruído.

A terceira técnica legal de impugnação se concentra na *obrigatoriedade de o perito declarar o método utilizado durante a perícia e de comprovar sua validade e aceitação científica*, conforme estipula o art. 473, inciso III, do CPC. Este aspecto é fundamental para garantir a confiabilidade e a precisão dos resultados apresentados no laudo pericial. Poucos advogados possuem o domínio desta técnica, mas a sua aplicação correta pode influenciar decisivamente na avaliação da prova pericial pelo juízo.

Imagine-se, por exemplo, uma *perícia destinada a avaliar a exposição a agentes químicos num ambiente industrial*. O perito realiza as medições, mas omite em seu laudo a descrição do equipamento utilizado, o método de coleta e análise dos dados (das medições), assim como a referência a estudos ou diretrizes que validem cientificamente o procedimento adotado. Nesse cenário, a parte interessada pode *questionar a omissão dessa informação essencial*, destacando a impossibilidade de se verificar a precisão das medições e a pertinência do método diante das normas técnicas e científicas vigentes, em decorrência da omissão do perito.

Portanto, ao identificar a falta de explicitação do método usado na perícia e/ou da fundamentação científica, o advogado dispõe de um sólido argumento para impugnar o laudo, requerendo ao juízo que *determine ao perito a complementação dessas informações*.

É dizer, o perito deve descrever minuciosamente *qual foi o equipamento utilizado para a medição* – por exemplo, se o dosímetro ou o decibelímetro para a medição de ruído –, assim como *comprovar que o equipamento se encontra devidamente calibrado*. Se isso não for cumprido, a parte pode requerer a substituição do perito e/ou a designação de nova (segunda) perícia, como será visto mais adiante.

Há de se recordar que a *substituição por revogação da nomeação* normalmente ocorre quando o juiz identifica que o perito inicialmente nomeado não possui a especialização necessária para o caso em análise, ou, ainda, quando o perito não cumpre a diligência pericial no prazo assinado. Exemplo: *num processo que exige conhecimento específico em psiquiatria* para avaliar uma possível síndrome de *burnout*; se o perito nomeado não possuir tal especialização, ou se, durante a fase preliminar da perícia, o juiz do trabalho – ou até as partes – perceber que o perito não possui a *expertise* adequada, pode revogar a nomeação deste e substituí-lo por outro perito que tenha a qualificação requerida (neste exemplo, a especialização em psiquiatria ou a *expertise* específica para o caso concreto).

A quarta técnica de impugnação ao laudo pericial enfatiza a *necessidade de clareza, lógica e acessibilidade na linguagem usada pelo perito*, conforme orienta o art. 473, § 1º, do CPC. A legislação enfatiza que, mesmo embasada

em conhecimento técnico, a apresentação dos achados e conclusões deve ser compreensível para que todos os sujeitos do processo possam acompanhar o raciocínio desenvolvido pelo perito.

A quinta técnica de impugnação ao laudo pericial sublinha a *importância de o perito manter-se adstrito ao objeto da perícia designada*, evitando adentrar em áreas não solicitadas ou emitir opiniões pessoais, conforme estabelecido no art. 473, § 2º, do CPC. Esta diretriz garante que a análise pericial se concentre exclusivamente nos aspectos técnicos requeridos pela justiça da decisão, para aquele caso específico, sem desvios que possam comprometer a objetividade e a imparcialidade da análise do perito.

Para concluir este tópico, é importante frisar que, *se bem formulada a impugnação ao laudo pericial*, por falta de conteúdo mínimo ou por inconsistências que comprometam a solução justa do caso, considerando-se que nessas demandas o núcleo da controvérsia diz respeito a uma (possível) violação de direitos humanos fundamentais do trabalhador, impende que o juiz ou tribunal do trabalho dê mais atenção às queixas do impugnante, *determinando ao perito que complemente seu laudo pericial nos aspectos que realmente sejam omissos ou inconclusivos.*

7 A necessidade de uma nova (segunda) perícia ou de complementação do laudo pericial

Por vezes, *a complementação do laudo pericial*, para que o perito supra as omissões apontadas e/ou justifique sua conclusão, apresentando de forma clara e completa a análise científica a que se propôs – avaliações quantitativas e/ou qualitativas, boa parte das vezes –, torna-se *imprescindível para que o juiz julgue com o ideal de justiça*, que deve estar ainda mais presente nesse tipo de demanda, que envolve direitos humanos fundamentais.

Contudo, se instado a prestar os devidos esclarecimentos e/ou a complementar o laudo pericial, o perito não o faz – e é o que se tem visto diuturnamente –, não há outro caminho que não seja o de se deferir o requerimento – se bem fundamentado – de *realização de uma nova (segunda) perícia*, ainda que o juiz possa determiná-la de ofício.

A nova perícia – ou "segunda perícia" – é o termo utilizado para designar a *realização de uma outra análise pericial*, quando a perícia inicial não alcança conclusões satisfatórias ou quando o laudo é impugnado pelas partes devido a questões técnicas significativas. Essa medida assegura que todos os aspectos técnicos do litígio sejam claramente elucidados.

Segundo o CPC, no art. 480, há previsão para uma *nova perícia* sempre que o juiz identificar que o laudo pericial anterior *não foi suficiente para es-*

clarecer os fatos que demandam conhecimento técnico especializado. Nesses casos, um novo perito pode ser designado, particularmente se houver incertezas quanto à metodologia empregada pelo perito inicialmente nomeado ou se surgirem novos elementos de prova que requeiram análise adicional.

A nova perícia visa, portanto, a fortalecer a determinação de busca da verdade processual, permitindo decisões judiciais baseadas em informações técnicas precisas e confiáveis, garantindo, assim, que tais decisões sejam justas e bem fundamentadas.

Contudo, é fundamental estabelecer a distinção entre "nova perícia" e "complementação do laudo pericial". A *complementação* é feita pelo mesmo perito que apresentou o laudo original, quando surgem novas informações durante o procedimento, que requerem análise para se esclarecerem determinados aspectos, como a frequência de entrada em uma câmara fria ou a ocorrência de um acidente específico, suas causas e consequências.

Ela é muito importante quando se trata de *avaliação de transtornos mentais*, pois, nesses casos, a prova oral pode ser decisiva e, após a sua coleta, é importante que o perito seja instado a *complementar seu laudo*, considerando as informações prestadas nos depoimentos das partes e das testemunhas.

De outra mirada, a *nova perícia* é realizada por um perito diferente e é tipicamente designada quando há *impugnação séria* às conclusões do laudo anterior ou falhas metodológicas que afetem a integridade do laudo.

Diferentemente da complementação, a nova perícia representa uma *reavaliação completa dos fatos*, sob uma nova perspectiva técnica, o que é necessário para garantir que as questões técnicas do litígio sejam resolvidas de maneira precisa e justa, contribuindo significativamente para o procedimento decisório.

Outrossim, há *diferença quanto ao momento* em que ocorre (i) a complementação de um laudo pericial ou (ii) a solicitação de uma nova perícia. A *complementação* do laudo pericial ocorre, em regra geral, *após a produção da prova oral*, uma vez que é necessário ter em mãos os elementos fáticos revelados durante a instrução, com a oitiva das partes e das testemunhas. Esses elementos de prova são essenciais para que o perito, que já apresentou seu laudo, possa adicionar informações relevantes ao seu trabalho inicial.

Por outro lado, a solicitação de uma *nova perícia* deve ser feita *antes da coleta da prova oral*. Embora o juiz possa optar por postergar a análise desse requerimento para o momento posterior à oitiva das partes e/ou testemunhas, é fundamental que a parte o apresente *já no início da instrução* (prova oral), antecipadamente. Isso porque, se a parte deixa para formular o requerimento depois da coleta da prova oral, o juiz pode considerá-lo precluso e o indeferir (o requerimento).

Com efeito, a nova perícia diz respeito a *aspectos técnicos* da prova pericial, ao passo que as questões fáticas podem ser resolvidas pela prova oral, a ser coletada de uma vez só, *após a nova perícia*, quando esta se fizer necessária.

Assim, o recomendável é que, *primeiramente*, se proceda à nova perícia, designando-se uma nova audiência trabalhista de instrução em prosseguimento, na qual as partes e as testemunhas serão ouvidas, uma única vez (princípio da incomunicabilidade), sobre todos os aspectos fáticos da controvérsia, inclusive os relatados nos laudos periciais de ambas as perícias. Esta é uma técnica fundamental a ser compreendida e utilizada de maneira estratégica pelos advogados.

Agora, *como conseguir uma nova perícia?*

Para que a parte consiga uma nova perícia, é necessário que ela compreenda quando esse instituto é aplicável, em conformidade com o art. 480 do CPC. Esta disposição legal especifica que uma nova perícia é justificada *apenas* quando (i) a *matéria técnica* do caso (ii) não esteja *suficientemente esclarecida*. A ênfase está na *insuficiência* dos esclarecimentos periciais, não apenas na sua ausência, indicando que os requisitos para justificar a realização de uma nova perícia são significativamente elevados.

O *requerimento*, portanto, deve ser estruturado de maneira lógica e clara: primeiramente, evidenciando as áreas de conhecimento *insuficientemente esclarecidas*; em segundo lugar, destacando *os pontos da controvérsia* dentro dessas áreas; e, por fim, apresentando *as questões técnicas específicas que precisam ser respondidas*, as quais podem, inclusive, ser formatadas como quesitos suplementares.

Essa abordagem organizada e metódica facilita o entendimento do juiz sobre a necessidade de mais investigações, aumentando as chances de ser deferido o requerimento de nova perícia, *sobretudo em matéria de agravos à saúde do trabalhador*.

Para que essa técnica seja bem compreendida, vamos abordar três exemplos hipotéticos:

1) Casos de concausa

Imaginemos um caso em que a parte, desde o início, provoca o perito a estabelecer a (possível) *concausa* em uma situação de adoecimento do trabalhador, mas o perito evita abordar o tema ou fornece *respostas evasivas e insuficientes sobre ele*.

Mesmo diante de indícios que sugerem uma concausa – na qual o trabalho pode ter contribuído de alguma forma para a aquisição e/ou desenvolvimento da doença –, o perito não analisa ou esclarece esse ponto. Nesse caso, o advogado do reclamante pode insistir na avaliação desses indícios para conseguir a

conclusão de que houve concausa para o surgimento da doença e/ou da incapacidade funcional (laborativa), *requerendo a designação de uma nova perícia*.

De outra mirada, se o perito concluiu pela concausa, *sem fundamentar sua conclusão*, o advogado da empresa pode utilizar essa falha técnica como fundamento para *requerer uma nova perícia*. Ele pode argumentar que, apesar de o perito reconhecer a existência de uma concausa, ele não explica como, por que, ou em que grau o ambiente de trabalho contribuiu para o adoecimento e/ou a incapacidade do trabalhador. O advogado pode insistir que o novo perito explore não apenas as causas relacionadas ao ambiente de trabalho, mas também *possíveis causas externas ao trabalho*, que o perito anterior não examinou.

Por exemplo, se o perito apenas mencionou a concausa, o advogado pode desafiar a análise incompleta, questionando: onde está a contribuição do trabalho? Qual é o grau dessa contribuição? E requerer, *subsidiariamente*, (i) a realização de uma nova perícia; ou (ii) a complementação do laudo pericial.

Essas questões permitem que a parte demonstre que a análise pericial foi insuficiente e justifique a necessidade de uma nova perícia, para nesta obter respostas detalhadas e específicas sobre a contribuição do ambiente de trabalho e outros fatores para a condição de saúde (ou de doença) do trabalhador. Essa abordagem técnica e detalhada é essencial para garantir que todas as variáveis relevantes sejam consideradas, permitindo uma avaliação justa e completa da demanda posta a exame.

2) Contradições no laudo

Imaginemos que o perito nomeado para avaliar a incapacidade laborativa do reclamante apresente um laudo ambíguo e contraditório.

Inicialmente, na fundamentação do laudo, o perito declara que o trabalhador não apresenta incapacidade. Porém, ao responder aos quesitos formulados pela parte reclamante, ele *sugere a possibilidade de uma concausa* e, posteriormente, reconsidera, em resposta a outro quesito, indicando a existência de uma incapacidade leve ou moderada. Esta *inconsistência nas respostas* gera confusão: afinal, o trabalhador está ou não incapacitado para exercer suas funções? Houve concausa ou não?

Diante de tamanha divergência e falta de clareza no laudo, torna-se possível a solicitação de *uma nova perícia*. O objetivo é obter uma conclusão pericial definitiva e esclarecedora que resolva as discrepâncias apresentadas pelo primeiro perito, principalmente se este, instado a esclarecer, não o faz.

Uma nova avaliação por outro especialista deve focar em determinar *de forma inequívoca se existe incapacidade* e, em caso afirmativo, qual o seu grau, e se o trabalho contribuiu para essa incapacitação, ainda que como

concausa, garantindo que todas as questões técnicas sejam abordadas com a profundidade necessária.

Portanto, *quando um perito não responde de maneira conclusiva* as questões essenciais levantadas durante a perícia – mesmo após as impugnações e questionamentos da parte –, solicitar uma nova perícia torna-se um passo importante para assegurar que a decisão judicial seja baseada em informações precisas e confiáveis.

3) NTEP não analisado

Imagine-se um cenário em que o perito é encarregado de avaliar as condições de saúde de um reclamante que trabalhou por anos em uma metalúrgica. Durante sua investigação, ele descobre uma incidência alarmante de tendinopatias na empresa, um tipo de doença musculoesquelética frequentemente associada ao tipo de trabalho realizado na indústria.

No entanto, ele se concentra apenas em avaliar as condições imediatas de trabalho, *sem considerar dados epidemiológicos mais amplos*, que poderiam destacar riscos adicionais associados a essa atividade econômica.

Ao elaborar seu laudo, *o perito negligencia o estudo do NTEP* – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário –, que mostra altas taxas de doenças semelhantes em setores relacionados, como a construção de ônibus e o processamento de carnes em frigoríficos, especialmente de aves, nos quais os índices de tendinopatia são igualmente elevados. O reclamante, percebendo essa omissão, insiste para que o perito incorpore esses dados epidemiológicos no laudo, a fim de fornecer uma análise completa que considere tanto causas relacionadas ao trabalho quanto os dados epidemiológicos.

Apesar das solicitações, se o perito continuar a ignorar esses aspectos, o advogado tem fundamento bastante para solicitar *uma nova perícia*.

Neste novo requerimento, ele argumentará que a primeira perícia foi omissa em considerar informações essenciais que poderiam influenciar na compreensão da relação entre as condições de trabalho e as doenças constatadas. Portanto, o advogado poderá asseverar que uma nova perícia se torna necessária para se garantir uma avaliação abrangente, que inclua todas as causas potenciais de adoecimento *e leve em consideração o NTEP*.

Bem se vê, em todos esses casos hipotéticos – e em tantos outros que poderiam ser lembrados –, que *a nova perícia*, por vezes, pode fornecer elementos de prova complementares, seja para a manutenção da conclusão do primeiro laudo pericial, seja para demonstrar que realmente o primeiro perito não deu a atenção necessária a aspectos importantes da controvérsia.

Em suma, a nova (segunda) perícia, por vezes, mostra-se *imprescindível para a solução justa do caso concreto*, não sendo demais recordar que, em matéria de agravos à saúde do trabalhador, estamos lidando com direitos humanos fundamentais.

De sorte que *nem mesmo a exigência de cumprimento de metas* pelo CNJ e pelos tribunais poderia impedir o juiz que quer cumprir sua nobre missão de aplicar a justiça, de se valer dessas técnicas, principalmente da designação de uma segunda perícia. No mínimo, deveria haver *metas próprias, separadas para esses processos*, nos quais a celeridade nem sempre é o maior objetivo, mas *a solução justa*, como forma de se prestigiar o direito essencial à saúde do trabalhador.

Somente assim seria possível evitar os tantos cerceamentos do direito de defesa das teses apresentadas por ambas as partes, como tem ocorrido na prática forense. A devida proteção à saúde do trabalhador, ainda que mediante indenizações reparatórias *realmente proporcionais aos danos causados*, deveria ser *a meta principal* nesse tipo de demanda.

8 Conclusão

De tudo o quanto exposto até esta parte, podemos extrair *breves conclusões*, mas que, se bem compreendidas, podem resultar na *(re)construção dos laudos periciais* que têm sido apresentados na Justiça do Trabalho, nas ações indenizatórias de danos decorrentes de acidente e de doença do trabalho. As mais imperativas são as seguintes:

1ª) urge que juízes e tribunais do trabalho percebam que, nessas ações, o trabalhador busca *a reparação/compensação de danos pessoais* – e não puramente patrimoniais –, e que o fundamento maior de sua demanda é o de buscar proteção a *um direito humano fundamental*, sua saúde, como expressão "visível" de seu direito à vida;

2ª) a perícia, imprescindível na grande maioria desses casos, não é uma perícia "médica", mas *de agravo à saúde laboral*, e, bem por isso, deveria ser *multiprofissional*; é urgente parar com o "endeusamento" do perito médico, como se fosse o único profissional dotado de qualificação bastante à apuração dos requisitos do acidente do trabalho objeto de indenização; *o fisioterapeuta do trabalho também pode realizar essa perícia*, conforme jurisprudência pacífica do TST;

3ª) a *perícia ambiental* é, em boa parte das vezes – em especial nos casos de LER/DORT e lombalgias –, extremamente necessária, haja vista que a "anamnese" do ambiente de trabalho e de seus múltiplos fatores de risco conduz, quase sempre, à apuração que permite uma *reconstituição das condições*

nas quais o trabalho fora prestado, contribuindo para a confecção de um *laudo conclusivo e completo*;

4ª) urge que os juízes e os tribunais do trabalho abandonem a cômoda *confiança cega na conclusão do perito*, simplesmente por ser um profissional de "sua confiança"; é preciso levar a sério a impugnação do laudo pericial, quando a parte, conhecedora das boas técnicas, praticamente desenha as omissões do auxiliar do juízo, apontando *os quesitos nucleares que não foram respondidos de forma satisfatória*; até porque o laudo pericial tem requisitos mínimos de qualidade (art. 473 e §§ do CPC) e não se pode aceitar resposta evasiva quando a apreciação da matéria – por exemplo, a concausa – pode alterar o resultado da prova pericial;

5ª) enfim, os juízes e tribunais do trabalho, quando formulado o requerimento com a técnica adequada, precisam *se preocupar menos com as metas e mais com a justiça da decisão*, e, por isso mesmo, o deferimento de *complementação do laudo pericial* após a coleta da prova oral, ou de realização de *uma segunda perícia*, é medida que se impõe, boa parte das vezes.

Não se pretende, com estas assertivas, ensinar como juízes e tribunais do trabalho devem operacionalizar seu ofício judicante. Muito pelo contrário, o único propósito que nos anima a escrever essas considerações é o de *contribuir para uma melhor prestação jurisdicional* nos processos que têm como *objeto central a investigação da causalidade* do acidente ou adoecimento do trabalhador, com a consequente definição dos danos por ele sofridos, *em seu bem maior: a saúde laboral*.

Referências

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.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. São Paulo: Martin Claret, 2006.

PENNA, João Bosco. *Lesões corporais*: caracterização clínica e médico legal. Leme-SP: LED Editora de Direito, 1996.

REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

SARDÁ, Sandro; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Perícias judiciais multiprofissionais e a lei do ato médico – por uma interpretação que leve em conta a unidade do sistema e a efetividade da prestação jurisdicional. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, v. 78, p. 162-178, 2014.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano*: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo, LTr, 2008.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Acidente do trabalho*: responsabilidade objetiva do empregador. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. As perícias judiciais para a constatação de doença ocupacional – um gravíssimo problema a desafiar uma solução urgente para a efetiva proteção à saúde do trabalhador. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, v. 74, p. 324-331, 2010.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Manual das provas no processo do trabalho*. São Paulo: Editora JusPodivm, 2025.

VINHAS, Ana. Ansiedade já é a terceira causa que mais afasta o brasileiro do trabalho em 2024. *R7*. Disponível em: https://noticias.r7.com/prisma/conta-em-dia/ansiedade-ja-e-a-terceira-causa-que-mais-afasta-o-brasileiro-do-trabalho-em-2024-21102024. Acesso em: 8 set. 2025.

Como citar este texto:
RIBEIRO, José Antônio. As perícias judiciais no contexto do direito fundamental à saúde do trabalhador: técnicas para a (re)construção dos laudos periciais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 96-130, jul./set. 2026.

CONDUTAS ANTISSINDICAIS NA SOCIEDADE DIGITAL DE RISCO

ANTI-UNION CONDUCT IN THE DIGITAL RISK SOCIETY

Luciano Martinez[1]

RESUMO: O artigo analisa as condutas antissindicais na sociedade digital de risco, marcada pela integração entre plataformas, inteligência artificial, sistemas algorítmicos e tratamento massivo de dados. Sustenta-se que a transformação tecnológica não cria nova categoria de ilícito antissindical, mas altera seus meios de execução, sua escala, sua opacidade e suas condições de identificação e prova. Examinam-se a reconfiguração das relações coletivas de trabalho e as práticas de vigilância, discriminação, manipulação da vontade coletiva, isolamento e enfraquecimento institucional das entidades sindicais. Analisam-se também a opacidade, a escalabilidade, a personalização, a automatização e a assimetria informacional dessas condutas. Conclui-se que a proteção da liberdade sindical exige atualização interpretativa e instrumentos adequados às formas silenciosas e tecnologicamente mediadas de interferência coletiva.

PALAVRAS-CHAVE: condutas antissindicais; sociedade digital de risco; liberdade sindical; gestão algorítmica; inteligência artificial.

ABSTRACT: This paper analyzes anti-union practices in the digital risk society, characterized by the integration of platforms, artificial intelligence, algorithmic systems, and massive data processing. It is argued that technological transformation does not create a new category of anti-union offenses, but rather alters the means by which they are carried out, their scale, their opacity, and the conditions under which they can be identified and proven. This study examines the reconfiguration of collective labor relations and practices involving surveillance, discrimination, manipulation of collective will, isolation, and the institutional weakening of labor unions. It also addresses the opacity, scalability, customization, automation, and informational asymmetry of such practices. It concludes that the protection of freedom of association requires an updated interpretation and appropriate tools to address silent and technologically mediated forms of collective interference.

KEYWORDS: anti-union practices; digital risk society; freedom of association; algorithmic management; artificial intelligence.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A sociedade digital de risco e a reconfiguração das relações coletivas de trabalho; 2.1 Da Sociedade 4.0 à sociedade digital de risco; 2.2 A individualização do trabalhador e a permanência dos interesses coletivos; 2.3 Desintermediação e a aparente obsolescência sindical; 2.4 Hiperconectividade, dispersão e isolamento; 2.5 Plataformização, opacidade e poder algorítmico; 2.6 Anonimização e reconstrução algorítmica da identidade profissional; 2.7 A necessidade renovada da representação coletiva; 3. Condutas antissindicais na sociedade digital de risco; 3.1 Condutas antissindicais de vigilância; 3.2 Condutas antissindicais discriminatórias

---

1 *Professor associado IV de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA); mestre e doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social (USP); pós-doutorado em Direito do Trabalho pela PUCRS; pós-doutorando em Direito do Trabalho pela Universidade de Brasília (UnB); juiz do trabalho (TRT5). Lattes: http://lattes.cnpq.br/8883729921865765. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-7412-8355. E-mail: lucianomartinez.ba@gmail.com.*

tecnologicamente mediadas; 3.3 Condutas antissindicais de manipulação da vontade coletiva; 3.4 Condutas antissindicais de isolamento; 3.5 Condutas antissindicais de enfraquecimento institucional; 4 Elementos caracterizadores das condutas antissindicais tecnologicamente mediadas; 4.1 A opacidade; 4.2 A escalabilidade; 4.3 A personalização; 4.4 A automatização; 4.5 A assimetria informacional e o problema da prova; 4.6 A responsabilidade empresarial; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

A tecnologia já não ocupa posição periférica na vida social. De simples instrumento colocado à disposição das pessoas, converteu-se no próprio espaço em que se trabalha, consome, estuda, comunica, negocia e, em medida crescente, exerce direitos. A integração entre plataformas digitais, inteligência artificial, tratamento massivo de dados, sistemas algorítmicos e comunicação em rede alterou os processos produtivos, e também a organização da economia, a circulação da informação e as formas contemporâneas de exercício do poder[2].

A modernização também produz riscos.

A formulação remete à conhecida construção de Ulrich Beck. Na sociedade de risco, a produção social da riqueza passa a ser acompanhada pela produção social de ameaças originadas no próprio processo de modernização. Os perigos característicos da modernidade avançada já não provêm apenas da natureza, do acaso ou de forças externas à organização humana. Decorrem também das decisões econômicas, científicas e tecnológicas tomadas em nome do desenvolvimento e, não raramente, tornam-se perceptíveis apenas depois de produzidos os seus efeitos[3].

A digitalização acrescenta outra dimensão ao problema. Algoritmos distribuem tarefas, organizam jornadas, estabelecem prioridades, classificam desempenhos e subsidiam decisões relacionadas à vida profissional. Plataformas registram deslocamentos, avaliações, pausas, interações, tempos de resposta e padrões de comportamento. Sistemas de inteligência artificial processam essas informações em escala incomparavelmente superior à capacidade humana e permitem extrair de dados aparentemente fragmentados inferências sobre produtividade, disponibilidade, confiabilidade e comportamento profissional[4].

Aos poucos, o nome do trabalhador cede espaço ao conjunto de métricas exibidas em um painel eletrônico. Então, cabe questionar: de que maneira essa nova configuração repercute sobre as relações coletivas de trabalho?

---

2 SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

3 BECK, Ulrich. *Sociedade de risco*: rumo a uma outra modernidade. São Paulo: Editora 34, 2011.

4 DE STEFANO, Valerio. "Negotiating the Algorithm": automation, artificial intelligence and labour protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Champaign, v. 41, n. 1, p. 15-46, 2019. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3178233. Acesso em: 3 ago. 2026.

A resposta não parece residir simplesmente nas ferramentas empregadas. Importa observar, antes, a distribuição do poder que acompanha sua utilização. Quanto maior a capacidade de recolher dados, estabelecer correlações, antecipar comportamentos e automatizar decisões, maior poderá ser a assimetria entre quem controla a infraestrutura tecnológica e quem apenas experimenta os seus efeitos. A informação converte-se em recurso de poder, e sua concentração interfere nas condições de autonomia daqueles que se submetem aos sistemas que a processam[5].

É nesse ponto que se propõe a noção de sociedade digital de risco. A expressão não pretende simplesmente renomear a sociedade de risco de Beck nem substituir outras categorias utilizadas para descrever as transformações tecnológicas contemporâneas. Busca-se identificar uma formação social na qual as tecnologias digitais, ao mesmo tempo em que ampliam possibilidades de comunicação, produtividade e participação, produzem vulnerabilidades específicas para a privacidade, a igualdade, a autonomia e a ação coletiva. O risco não reside na tecnologia considerada abstratamente. Encontra-se na arquitetura social e econômica construída em torno de sua utilização, na concentração de dados, na opacidade dos critérios decisórios e na dificuldade de controle sobre sistemas capazes de afetar direitos sem revelar integralmente seu funcionamento.

Talvez nenhum espaço revele essa ambivalência com tanta nitidez quanto o trabalho.

A gestão empresarial digital oferece instrumentos legítimos de organização da produção, comunicação interna e acompanhamento de resultados. Os mesmos recursos, porém, podem identificar lideranças, mapear aproximações entre trabalhadores, monitorar mobilizações, restringir contatos ou reduzir oportunidades profissionais de pessoas envolvidas em atividades sindicais. Não se trata apenas de possibilidades abstratas: casos documentados revelam que tais recursos já foram associados a práticas dessa natureza.

Uma ferramenta concebida para medir produtividade também pode revelar quem interrompeu o trabalho durante uma mobilização. Um sistema de geolocalização destinado à organização logística pode indicar a presença de trabalhadores em determinada reunião. Uma plataforma corporativa criada para facilitar a comunicação pode dificultar a circulação de mensagens sindicais.

A tecnologia permanece a mesma. Sua utilização, entretanto, pode assumir significado jurídico inteiramente diverso.

As condutas antissindicais acompanham a própria história do sindicalismo. Dispensas discriminatórias, perseguições a dirigentes, listas de trabalhadores sindicalizados, ingerências na administração das entidades, obstáculos

5 HAN, Byung-Chul. *Infocracia*: digitalização e a crise da democracia. Petrópolis: Vozes, 2022.

às assembleias e outras medidas destinadas a constranger a participação dos trabalhadores constituem manifestações conhecidas de interferência sobre a liberdade sindical. A unidade jurídica entre práticas tão diferentes não decorre do instrumento utilizado, mas de sua aptidão para impedir, dificultar, desestimular ou retaliar o exercício da atividade sindical[6].

A ilicitude num mundo digital torna-se menos visível. Nem por isso se torna menos grave. A dispersão física dos trabalhadores, a fragmentação das categorias, o trabalho remoto e a individualização das trajetórias profissionais favorecem a impressão de enfraquecimento dos interesses coletivos. A conclusão merece cautela. Nunca se concentraram tantos recursos tecnológicos de vigilância, classificação e influência nas estruturas empresariais e, justamente por isso, a necessidade de representação coletiva não parece menor. A distância entre trabalhadores não elimina os interesses comuns. Pode apenas dificultar sua percepção e sua transformação em ação organizada.

Percebe-se, então, uma dupla pressão sobre a liberdade sindical.

A cultura da imediatidade, da personalização e da desintermediação favorece, de um lado, a impressão de que sindicatos pertenceriam a uma etapa ultrapassada da organização social. Soluções individualizadas e permanentemente disponíveis ajustam-se melhor à experiência cotidiana de uma sociedade habituada às plataformas digitais. A individualização das relações econômicas, contudo, não elimina as assimetrias que historicamente justificaram a proteção coletiva. Pode apenas ocultá-las sob a aparência de autonomia e escolha individual[7].

As próprias tecnologias digitais, de outro lado, podem ser utilizadas como instrumentos de vigilância, discriminação, manipulação e isolamento da ação sindical. Sistemas empresariais de comunicação alcançam grandes contingentes de trabalhadores; ferramentas de inteligência artificial permitem segmentar destinatários; plataformas de gestão registram comportamentos continuamente. A interferência na formação da vontade coletiva já não depende necessariamente de reuniões presenciais, ordens ostensivas ou campanhas uniformes.

Convém distinguir os dois fenômenos.

O discurso sobre o anacronismo sindical possui natureza predominantemente sociológica e cultural. A conduta antissindical situa-se no campo da ilicitude jurídica. Aquele pode, entretanto, favorecer a naturalização desta, sobretudo quando medidas capazes de enfraquecer a representação coletiva são

6 Sobre as condutas antissindicais, cabe referir uma obra que dedicadamente mapeou as condutas antissindicais ao longo da história a partir dos diversos conteúdos extraídos dos direitos de liberdade sindical: MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013.

7 RIFKIN, Jeremy. *Sociedade com custo marginal zero*. São Paulo: M.Books do Brasil, 2016; SUPIOT, Alain. *Le travail n'est pas une marchandise*: contenu et sens du travail au XXIe siècle. Paris: Collège de France, 2019.

apresentadas como simples modernização administrativa, eficiência empresarial ou resposta às preferências individuais dos trabalhadores. A distinção evita tanto o alargamento impreciso do conceito de conduta antissindical quanto sua limitação às práticas conhecidas da sociedade industrial.

A liberdade sindical protege mais do que o ato formal de filiação. Compreende a possibilidade efetiva de constituir organizações, desenvolver atividades representativas, comunicar-se com os trabalhadores, formular reivindicações, promover ações coletivas e participar de negociações sem interferências indevidas. Condutas capazes de impedir, dificultar, constranger ou esvaziar essas possibilidades podem assumir natureza antissindical, ainda que executadas por meios aparentemente neutros ou tecnologicamente sofisticados[8].

A sociedade digital de risco não criou um novo bem jurídico. Tampouco substituiu os fundamentos tradicionais da proteção sindical. A liberdade de organização, associação, representação e negociação coletiva continua tutelada pelas mesmas razões históricas: a necessidade de assegurar instrumentos coletivos de contraposição às assimetrias próprias das relações de trabalho. Modificam-se os meios de interferência, sua escala, sua velocidade e, sobretudo, sua visibilidade.

Algoritmos, plataformas digitais, inteligência artificial e tratamento massivo de dados não configuram, por si sós, condutas antissindicais. São instrumentos. Só isso. A qualificação jurídica depende da finalidade perseguida, dos efeitos produzidos e da existência de interferência indevida sobre a liberdade sindical. Um sistema de monitoramento destinado à proteção de informações empresariais pode integrar o exercício regular do poder diretivo. O mesmo recurso, utilizado para identificar participantes de uma mobilização e subsidiar retaliações, assume significado jurídico diverso. Não é sobre o instrumento; é sobre quem maneja o instrumento.

Por essa razão, entende-se mais adequada uma análise funcional do que uma classificação fundada exclusivamente na tecnologia utilizada. A pergunta juridicamente relevante não se resume a saber qual ferramenta foi empregada. Importa compreender para que foi empregada, de que modo funcionou e quais efeitos produziu sobre a liberdade de organização dos trabalhadores. Parte-se dessa premissa.

Pretende-se identificar, sistematizar e reconstruir as principais modalidades de condutas antissindicais desenvolvidas na sociedade digital de risco. A análise concentra-se nas práticas de vigilância sindical, discriminação tecnologicamente mediada, manipulação da vontade coletiva, isolamento co-

8 MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Freedom of association*: compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. 7. ed. Geneva: ILO, 2024.

municacional e enfraquecimento institucional das entidades representativas. Não se compreendem essas categorias como compartimentos estanques. Uma única estratégia pode vigiar, discriminar, manipular e isolar ao mesmo tempo.

Adota-se método dedutivo, mediante pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, com exame da doutrina nacional e estrangeira, dos instrumentos internacionais de proteção à liberdade sindical e de casos documentados por organismos públicos, autoridades regulatórias e outras fontes institucionalmente identificáveis.

Não se busca aqui apenas descrever tecnologias contemporâneas. Procura-se compreender de que maneira elas modificam o exercício do poder empresarial e desafiam categorias jurídicas concebidas em período no qual a vigilância possuía olhos humanos, a comunicação dependia fortemente de espaços físicos e as decisões empresariais podiam ser atribuídas, com maior facilidade, a pessoas identificáveis.

Uma pergunta atravessa toda a investigação: que significado conserva a liberdade sindical quando a organização empresarial pode conhecer cada trabalhador de maneira progressivamente individualizada, enquanto os trabalhadores encontram maiores dificuldades para reconhecer uns nos outros experiências e interesses comuns?

A resposta exige atenção à distribuição desigual dos riscos digitais. Quem controla os dados, os sistemas e os critérios de decisão ocupa posição substancialmente distinta de quem apenas experimenta seus efeitos. Compreender as novas condutas antissindicais pressupõe reconhecer esse desequilíbrio.

A tecnologia não eliminou o conflito coletivo. Tornou algumas de suas manifestações menos visíveis, mais dispersas e mais difíceis de provar. O desafio contemporâneo consiste em impedir que a sofisticação dos meios utilizados converta a liberdade sindical em garantia apenas formal, incapaz de alcançar as novas formas de exercício do poder.

2 A sociedade digital de risco e a reconfiguração das relações coletivas de trabalho

2.1 Da Sociedade 4.0 à sociedade digital de risco

Antes do exame das novas formas de conduta antissindical, convém compreender o espaço social em que elas se desenvolvem. A digitalização não acrescentou apenas ferramentas mais eficientes aos processos produtivos. Modificou a maneira pela qual o trabalho é organizado, fiscalizado, remunerado e distribuído e, em movimento menos perceptível, alterou também os canais pelos quais se constroem vínculos, identidades profissionais e interesses coletivos.

A expressão Sociedade 4.0 tornou-se útil para descrever esse estágio de desenvolvimento social. Sua origem encontra-se relacionada à chamada Quarta Revolução Industrial, caracterizada pela convergência entre tecnologias digitais, sistemas ciberfísicos, inteligência artificial, internet das coisas, computação em nuvem e tratamento massivo de dados. A inovação não reside isoladamente em cada uma dessas tecnologias, mas na capacidade de integrá-las em redes capazes de recolher informações, processá-las e produzir decisões em tempo real[9].

A expressão, entretanto, descreve melhor a transformação do que os riscos dela decorrentes.

É precisamente nesse ponto que a categoria da sociedade digital de risco adquire utilidade analítica. A Sociedade 4.0 permite identificar a infraestrutura tecnológica da mudança; a sociedade digital de risco dirige a atenção para as vulnerabilidades, assimetrias e novas formas de poder produzidas no interior dessa infraestrutura. Não há oposição necessária entre as duas categorias. A segunda procura iluminar aquilo que a primeira, por sua vocação predominantemente descritiva, não coloca no centro da análise.

A inspiração remota, como antedito, encontra-se na sociedade de risco de Ulrich Beck. O desenvolvimento da modernidade industrial demonstrou que o progresso técnico não apenas soluciona problemas. Também produz ameaças que resultam da própria atividade humana e cuja extensão pode ultrapassar os limites espaciais, temporais e institucionais em que foram inicialmente geradas. A modernização torna-se, sob esse aspecto, reflexiva: passa a confrontar-se com as consequências indesejadas de seu próprio êxito[10].

A sociedade digital apresenta fenômeno semelhante, embora com características próprias.

Dados pessoais são coletados para facilitar serviços e podem servir à vigilância. Algoritmos concebidos para aumentar eficiência podem reproduzir discriminações. Sistemas destinados a personalizar experiências podem converter-se em instrumentos de influência comportamental. Plataformas criadas para aproximar pessoas também podem fragmentar comunidades e concentrar poder econômico. A mesma tecnologia que emancipa pode controlar.

Não se sustenta, por isso, qualquer determinismo tecnológico. A tecnologia não contém uma finalidade social necessária. Seus efeitos dependem das relações econômicas em que se insere, dos agentes que a controlam, das regras que disciplinam sua utilização e da capacidade dos sujeitos afetados de conhecer, contestar e influenciar seu funcionamento. A crítica juridicamente

9 SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

10 BECK, Ulrich. *Sociedade de risco*: rumo a uma outra modernidade. São Paulo: Editora 34, 2011.

relevante não se dirige à inovação, mas às estruturas de poder que podem formar-se em torno dela.

O problema torna-se particularmente sensível quando a informação se transforma em fonte de autoridade. A possibilidade de recolher grandes quantidades de dados, estabelecer correlações invisíveis à percepção humana e produzir previsões comportamentais modifica a distribuição do conhecimento entre os sujeitos da relação social. Quem conhece mais pode antecipar mais. Quem antecipa comportamentos dispõe de melhores condições para influenciá-los.

A informação deixa, então, de ser apenas conteúdo. Torna-se poder[11].

No trabalho, essa alteração apresenta consequências ainda mais intensas. A relação laboral sempre se caracterizou por assimetrias econômicas e jurídicas. O empregador concentra os meios de produção, organiza a atividade e exerce poderes diretivos sobre a prestação. A digitalização acrescenta a essas desigualdades uma dimensão informacional: a capacidade de conhecer o trabalhador em detalhes que, por vezes, nem ele próprio consegue reconstruir.

Registros de produtividade, horários, deslocamentos, contatos, avaliações, pausas, respostas e padrões de comportamento podem ser armazenados e relacionados. Isoladamente, cada dado parece insignificante. Reunidos, formam um perfil. E o perfil pode passar a decidir.

A gestão algorítmica traduz bem essa mudança. Funções anteriormente desempenhadas por supervisores e gerentes passam a ser realizadas, total ou parcialmente, por sistemas automatizados capazes de distribuir tarefas, definir prioridades, avaliar resultados e interferir em oportunidades profissionais. O poder diretivo permanece juridicamente imputável ao empregador, mas sua manifestação concreta pode tornar-se opaca para quem recebe a decisão[12].

A sociedade digital de risco pode ser compreendida, nesse quadro, como uma formação social em que a expansão das tecnologias digitais produz simultaneamente oportunidades e vulnerabilidades decorrentes da concentração informacional, da automação decisória, da opacidade tecnológica e da possibilidade de intervenção cada vez mais individualizada sobre comportamentos humanos. O risco não se encontra no computador, no algoritmo ou na inteligência artificial considerados abstratamente. Surge do modo pelo qual esses instrumentos se integram às relações de poder. A diferença é relevante.

Um algoritmo utilizado para organizar escalas não configura, por essa circunstância, ameaça à liberdade sindical. A conclusão muda quando o sistema

11 HAN, Byung-Chul. *Infocracia*: digitalização e a crise da democracia. Petrópolis: Vozes, 2022.

12 DE STEFANO, Valerio. "Negotiating the Algorithm": automation, artificial intelligence and labour protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Champaign, v. 41, n. 1, p. 15-46, 2019.

passa a considerar, direta ou indiretamente, a participação em atividades coletivas para distribuir horários desfavoráveis. Uma plataforma de comunicação empresarial constitui instrumento legítimo de gestão. Outra será a apreciação quando sua arquitetura for deliberadamente utilizada para impedir que informações sindicais alcancem os trabalhadores.

A técnica não define a ilicitude. A finalidade, os efeitos e a relação da conduta com o bem jurídico protegido continuam a fazê-lo[13].

2.2 A individualização do trabalhador e a permanência dos interesses coletivos

Durante boa parte do século XX, o Direito Coletivo do Trabalho desenvolveu-se em torno de uma imagem relativamente estável. Grandes contingentes de trabalhadores compartilhavam o mesmo estabelecimento, submetiam-se a jornadas semelhantes, conviviam cotidianamente e reconheciam no colega uma experiência profissional próxima da sua. Fábricas, bancos, minas, portos, lojas e repartições não constituíam apenas locais de prestação de serviços. Eram também espaços de sociabilidade.

A proximidade física favorecia a percepção do problema comum. Esse *locus* é muitas vezes referido como o "chão da fábrica".

A digitalização enfraqueceu essa referência espacial.

Trabalho remoto, plataformas digitais, terceirização, cadeias produtivas fragmentadas e vínculos jurídicos heterogêneos permitem que pessoas inseridas no mesmo processo econômico jamais se encontrem. Um trabalhador pode desconhecer quantos outros executam tarefas semelhantes, quanto recebem ou quais dificuldades enfrentam. A experiência profissional torna-se progressivamente individualizada na aparência, mesmo quando integrada a estruturas produtivas profundamente coletivas.

Há algo de paradoxal nisso.

Quanto mais individualizada se torna a experiência visível do trabalho, mais integrados podem ser os sistemas que o organizam. A empresa observa milhares de trabalhadores simultaneamente por meio de painéis, indicadores e bases de dados. Cada trabalhador, em sentido inverso, pode enxergar apenas a própria tela, a própria pontuação e a própria meta. A empresa vê a coletividade. O trabalhador vê a si mesmo.

A imagem ajuda a compreender um dos riscos mais relevantes para a organização sindical contemporânea. A individualização tecnológica pode ocultar a

13 MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013.

dimensão coletiva de problemas que permanecem estruturalmente comuns. Uma redução de oportunidades apresentada a cada trabalhador como consequência de seu desempenho pessoal talvez resulte, na realidade, de alteração algorítmica aplicada a milhares de pessoas. Sem acesso aos critérios gerais, cada indivíduo recebe um problema coletivo sob a forma de explicação particular.

Como construir solidariedade quando a própria arquitetura informacional fragmenta a percepção da experiência comum?

A questão alcança o núcleo da liberdade sindical. A organização coletiva pressupõe algum grau de reconhecimento recíproco entre pessoas que compartilham interesses. O sindicato não cria artificialmente essa comunidade; oferece estrutura institucional para que interesses comuns possam ser identificados, formulados e defendidos. A fragmentação do espaço laboral dificulta esse processo, mas não elimina sua razão de existir[14].

2.3 Desintermediação e a aparente obsolescência sindical

A representação sindical não constitui mera tecnologia de comunicação. Sua função não se reduz a transmitir ao empregador aquilo que cada trabalhador poderia dizer pessoalmente. O sentido jurídico da representação coletiva encontra-se na possibilidade de agregar interesses, produzir solidariedade e equilibrar relações estruturalmente assimétricas. Substituir representação por comunicação direta significa confundir acesso ao interlocutor com capacidade de negociação.

Essa confusão pode ser especialmente sedutora na sociedade digital.

Interfaces bem desenhadas transmitem sensação de autonomia. O trabalhador escolhe opções, acompanha solicitações e recebe respostas individualizadas. A experiência parece horizontal. Por trás da tela, entretanto, permanecem regras definidas unilateralmente, bases de dados inacessíveis e poderes decisórios concentrados.

A interface pode ser amigável. A relação jurídica continua assimétrica.

A aparente obsolescência do sindicato deve ser examinada a partir desse contraste. Quanto maior a concentração empresarial de informações e recursos tecnológicos, mais problemática se torna a ideia de que cada trabalhador possa negociar isoladamente em condições equivalentes. A digitalização não dissolve o poder econômico. Ela pode, porém, aumentar sua capacidade de conhecer, classificar e influenciar individualmente aqueles que dela dependem.

14 Mais uma vez, MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013.

Compreende-se, assim, que a desintermediação digital não implica necessariamente desintermediação social. Muitas vezes ocorre apenas substituição do intermediário visível por uma infraestrutura tecnológica controlada por outro agente. Sai de cena a pessoa que mediava a relação; entra a plataforma que define as condições sob as quais essa relação ocorrerá.

Não desaparece a mediação. Muda quem a controla.

Esse deslocamento ajuda a compreender por que o enfraquecimento das instituições coletivas pode constituir risco relevante no trabalho digital. A retirada da representação sindical não produz um espaço vazio de poder. Deixa o trabalhador diante de estruturas empresariais tecnologicamente equipadas para administrar relações individualizadas em grande escala.

2.4 Hiperconectividade, dispersão e isolamento

A hiperconectividade talvez seja a característica mais visível da sociedade digital. Mensagens atravessam fronteiras instantaneamente, reuniões ocorrem entre pessoas situadas em diferentes continentes e grupos profissionais mantêm contato contínuo por redes digitais. Seria natural imaginar que tamanha facilidade comunicacional favorecesse automaticamente a organização coletiva.

A conclusão não é tão simples.

Estar conectado não significa necessariamente estar organizado. A comunicação permanente pode coexistir com isolamento social, fragmentação e enfraquecimento de vínculos duradouros. Redes digitais aproximam pessoas, mas, igualmente, segmentam públicos, personalizam conteúdos e favorecem interações breves, descontínuas e seletivas. A quantidade de contatos não se confunde com a qualidade dos vínculos.

No trabalho, a diferença torna-se particularmente importante.

A hiperconectividade também aumenta a capacidade empresarial de comunicação. Mensagens corporativas podem alcançar toda a força de trabalho em segundos. Aplicativos internos, correios eletrônicos, plataformas de treinamento e sistemas de notificações acompanham o trabalhador durante grande parte da jornada. O sindicato nem sempre dispõe de acesso equivalente.

Forma-se uma assimetria comunicacional.

A empresa fala a partir do interior da infraestrutura de trabalho. A entidade sindical procura alcançar o trabalhador por canais externos, cadastros incompletos ou contatos voluntariamente fornecidos. A diferença não é apenas quantitativa. Quem controla a plataforma pode determinar quais conteúdos recebem destaque, quais comunicações são permitidas e quais interações ficam registradas.

A arquitetura do canal passa a interferir na própria possibilidade de ação coletiva.

A liberdade sindical, nesse cenário, não pode ser examinada apenas pela existência abstrata de um meio de comunicação. Importa verificar se os trabalhadores conseguem utilizá-lo de forma efetiva, segura e livre de interferências indevidas.

2.5 Plataformização, opacidade e poder algorítmico

A plataforma constitui uma das instituições econômicas características da sociedade digital. Sua importância não decorre apenas da possibilidade de conectar usuários. Plataformas organizam mercados, definem regras de acesso, recolhem informações e estabelecem condições de interação entre os participantes. A infraestrutura deixa de ser simples suporte e passa a integrar o próprio exercício do poder econômico (SRNICEK, Nick. *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra, 2018).

No trabalho, essa capacidade adquire contornos particulares.

A plataforma pode definir quem recebe determinada tarefa, em que ordem, sob quais condições e por qual remuneração. Pode atribuir notas, estabelecer prioridades, suspender acessos ou alterar parâmetros sem negociação individual com cada pessoa atingida. A decisão aparece na tela como resultado do sistema.

A opacidade torna-se, por isso, uma das características mais sensíveis do poder algorítmico.

O trabalhador pode conhecer o resultado sem conhecer a regra. Recebe determinada classificação, perde prioridade ou deixa de ser selecionado para uma oportunidade, mas não dispõe dos elementos necessários para reconstruir o caminho que conduziu à decisão. A assimetria informacional deixa de ser apenas diferença de conhecimento. Converte-se em dificuldade concreta de contestação.

Essa dificuldade projeta-se sobre a atuação sindical.

A negociação coletiva tende, nesse cenário, a incorporar novos objetos. Dados, sistemas automatizados, critérios de avaliação, mecanismos de revisão humana e transparência algorítmica passam a relacionar-se diretamente com salários, jornadas, intensidade do trabalho, oportunidades profissionais e segurança no emprego[15].

15 DE STEFANO, Valerio. "Negotiating the Algorithm": automation, artificial intelligence and labour protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Champaign, v. 41, n. 1, p. 15-46, 2019.

Não se trata de converter sindicatos em auditores de código-fonte.

Trata-se de reconhecer que a autonomia coletiva perde eficácia quando decisões relevantes para toda uma categoria permanecem protegidas por uma caixa-preta tecnológica. Algum grau de transparência torna-se pressuposto para que a representação possa compreender, questionar e negociar os critérios que afetam os trabalhadores.

2.6 Anonimização e reconstrução algorítmica da identidade profissional

Mas de que maneira a digitalização repercute sobre a própria identidade do trabalhador?

A gestão tradicional identificava pessoas por nomes, funções, cargos e relações estabelecidas no espaço físico da empresa. A gestão digital acrescenta outra camada. O trabalhador passa a ser representado por dados: produtividade média, tempo de resposta, avaliações, frequência, localização, histórico de tarefas, padrões de comportamento e inúmeras outras variáveis.

A pessoa não desaparece. Surge, ao lado dela, uma identidade estatística.

Essa reconstrução algorítmica produz efeitos importantes. Decisões podem ser tomadas não apenas com base naquilo que o trabalhador efetivamente fez, mas em inferências construídas a partir de grupos nos quais o sistema o classificou. Perfis semelhantes recebem tratamentos semelhantes. Correlações passam a antecipar comportamentos.

O risco de discriminação torna-se evidente.

A ausência de uma variável denominada "filiação sindical" não garante neutralidade. Outros dados podem funcionar como aproximações: participação em determinadas reuniões, localização, contatos recorrentes, horários de atividade, acesso a conteúdos específicos ou relações com trabalhadores conhecidos por sua atuação coletiva. A combinação de informações aparentemente neutras pode revelar aquilo que nenhuma delas revelaria isoladamente.

Nesse ponto, a sociedade digital de risco apresenta problema especialmente delicado para a liberdade sindical. A discriminação pode ocorrer sem que o sistema utilize expressamente uma categoria protegida. Basta que variáveis correlacionadas produzam, de maneira sistemática, resultados desfavoráveis para determinado grupo.

A invisibilidade da motivação não elimina o efeito.

O desafio jurídico consiste em impedir que a complexidade tecnológica funcione como zona de imunidade para práticas que, se executadas diretamente por um gestor, seriam prontamente reconhecidas como antissindicais. A prote-

ção da liberdade sindical não pode depender da simplicidade técnica do meio utilizado para violá-la.

2.7 A necessidade renovada da representação coletiva

Chega-se, então, a uma conclusão aparentemente contraditória.

A sociedade digital cria condições que podem enfraquecer a percepção da necessidade sindical justamente quando amplia a concentração de poder informacional e tecnológico nas organizações empresariais. O trabalhador recebe tratamento cada vez mais personalizado. O sistema que o administra, entretanto, opera em escala coletiva.

Essa diferença merece ser enfatizada. O Direito Coletivo do Trabalho continua necessário precisamente para tornar visível essa dimensão.

A representação sindical permite agregar experiências que aparecem isoladas, comparar resultados, identificar padrões e transformar problemas recorrentes em reivindicações coletivas. Na sociedade industrial, essa função realizava-se, sobretudo, pela proximidade física. Na sociedade digital, dependerá também da capacidade de reunir informações dispersas e reconstruir, a partir delas, a experiência comum.

Não se encontra aí uma razão para abandonar as instituições coletivas. Encontra-se uma razão para renová-las. Tudo dependerá de quem controla os instrumentos, quais limites jurídicos condicionam sua utilização e quais possibilidades de conhecimento e reação são asseguradas aos trabalhadores.

A sociedade digital de risco não torna o sindicato anacrônico. Torna anacrônica apenas a ideia de que a liberdade sindical possa continuar protegida mediante instrumentos concebidos exclusivamente para as formas visíveis de interferência características da sociedade industrial.

O conflito coletivo não desapareceu. Mudaram sua linguagem, seus espaços e alguns de seus instrumentos.

É nesse novo terreno que as condutas antissindicais precisam ser examinadas.

3 Condutas antissindicais na sociedade digital de risco

A transformação das estruturas produtivas não modificou o núcleo jurídico da liberdade sindical. Permanecem protegidas a organização dos trabalhadores, a filiação, a atuação das entidades representativas, a negociação coletiva e, em sentido mais amplo, a possibilidade de construção autônoma de interesses comuns sem interferências indevidas. A inovação tecnológica não

criou, portanto, uma liberdade sindical diferente daquela historicamente reconhecida pelo Direito do Trabalho. Mudaram, em realidade, os meios capazes de atingi-la.

Um sistema identifica padrões de comunicação. Outro classifica desempenhos. Um terceiro distribui oportunidades. Nenhum deles contém, necessariamente, um comando denominado "reprimir atividade sindical". Ainda assim, a combinação entre dados, critérios de classificação e decisões automatizadas pode produzir efeitos materialmente equivalentes aos das antigas práticas discriminatórias. Surge daí uma dificuldade conceitual.

Toda utilização de tecnologia capaz de afetar trabalhadores configuraria conduta antissindical? Evidentemente, não.

A qualificação jurídica não decorre da sofisticação do instrumento. Um algoritmo pode organizar escalas, uma plataforma pode acompanhar produtividade e um sistema eletrônico pode disciplinar comunicações empresariais sem que se verifique qualquer violação à liberdade sindical. O elemento juridicamente relevante permanece na utilização do poder empresarial de maneira apta a impedir, dificultar, constranger, retaliar ou esvaziar o exercício da atividade coletiva.

A perseguição continua sendo perseguição quando realizada mediante redução automatizada de oportunidades. A vigilância não perde sua natureza porque substitui olhos humanos por registros digitais. A manipulação da vontade coletiva permanece juridicamente relevante quando a antiga campanha uniforme cede lugar ao microdirecionamento de mensagens. A tecnologia altera escala, velocidade, opacidade e capacidade de personalização. Não altera, por si, o bem jurídico atingido.

Essa constatação permite evitar dois erros opostos.

O primeiro estaria em considerar ilícita toda inovação empresarial que produzisse algum reflexo sobre a vida coletiva dos trabalhadores. Tal compreensão converteria a liberdade sindical em obstáculo genérico à modernização tecnológica. O segundo erro seria mais sutil: exigir que a conduta digital reproduzisse exatamente a aparência das práticas antissindicais conhecidas na sociedade industrial. Nesse caso, a sofisticação do meio acabaria funcionando como proteção do próprio ilícito.

Entre esses extremos, impõe-se análise funcional.

Pergunta-se o que a tecnologia permite fazer, como foi utilizada, quais trabalhadores foram atingidos e que efeitos produziu sobre a liberdade sindical. A investigação desloca-se da aparência técnica do instrumento para a função concretamente desempenhada na relação de poder.

A sociedade digital de risco apresenta, sob esse aspecto, algumas características particularmente relevantes. A vigilância torna-se contínua; a dis-

criminação pode esconder-se em modelos automatizados; a influência sobre a vontade pode ser personalizada; a comunicação coletiva pode sofrer restrições incorporadas à própria arquitetura das plataformas; e o sindicato pode ser gradualmente substituído por mecanismos empresariais de atendimento individual.

Não se trata de categorias inteiramente separadas.

A vigilância pode fornecer os dados necessários à discriminação. A discriminação pode produzir isolamento. O isolamento pode enfraquecer a entidade sindical. A manipulação comunicacional pode operar simultaneamente sobre todos esses planos. As classificações possuem utilidade analítica, mas não devem ocultar a unidade funcional das práticas examinadas. O ponto de chegada permanece o mesmo: a liberdade sindical.

3.1 Condutas antissindicais de vigilância

Vigiar trabalhadores não constitui fenômeno inaugurado pela tecnologia digital.

A história das relações laborais registra diferentes formas de acompanhamento empresarial da atividade dos empregados, algumas inerentes ao próprio poder de organização e fiscalização, outras utilizadas para identificar militantes, acompanhar reuniões, construir listas de sindicalizados ou antecipar movimentos reivindicatórios. A tecnologia não criou a vigilância, mas alterou radicalmente a sua capacidade.

O supervisor tradicional observava comportamentos durante determinado período e em espaço limitado. Sistemas digitais podem acompanhar trabalhadores durante toda a jornada, registrar atividades em escala praticamente ilimitada e conservar informações por longos períodos. O olhar humano é descontínuo; o dado permanece[16].

A diferença não é pequena.

Registros de localização, acesso a sistemas, horários de conexão, comunicações corporativas, deslocamentos, interações em plataformas, identificação de dispositivos e outros elementos podem ser combinados. Aquilo que isoladamente revela pouco adquire novo significado quando relacionado a centenas de outras informações[17].

---

16 Sobre esse tema, vejam-se os assuntos aqui em estudo de forma detalhada em MARTINEZ, Luciano; STUDART, Ana Paula Didier. *People analytics*: a evolução da gestão do desempenho na era digital. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, ano XXI, n. 121, p. 117-135, jul./ago. 2024, ou, ainda em MARTINEZ, Luciano. *Online/offlife*: o direito à desconexão do trabalho em um mundo hiperconectado. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 21, n. 125, p. 5-20, mar./abr. 2025.

17 Muitos detalhes sobre o assunto em MARTINEZ, Luciano. A sociedade do monitoramento no trabalho: rastreamento emocional, *software*-patrão e o retorno silencioso do controle total. *Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual*, n. 309, 2026.

Um contato revela uma comunicação; uma rede de contatos pode revelar uma organização.

Um evento demonstrativo dessa transformação da vigilância antissindical ocorreu nos Estados Unidos envolvendo a Walmart e o movimento de trabalhadores OUR Walmart. Documentos produzidos no contexto de investigação perante o National Labor Relations Board e examinados pela Bloomberg Businessweek revelaram, supostamente, que, diante das mobilizações programadas para a Black Friday, a empresa constituiu uma equipe interna de resposta, denominada Delta Team, e contratou serviços de inteligência da Lockheed Martin para acompanhar as atividades relacionadas ao movimento.

O monitoramento alcançou informações disponíveis em redes sociais e permitiu reunir dados sobre manifestações, deslocamentos e trabalhadores envolvidos na mobilização. Em determinada ocasião, as informações coletadas foram utilizadas até mesmo para elaborar um mapa destinado a acompanhar o deslocamento de caravanas de manifestantes. O episódio oferece expressão concreta da mudança qualitativa examinada neste estudo: a vigilância deixa de depender da observação física do trabalhador e passa a operar mediante coleta, cruzamento e sistematização de informações capazes de reconstruir digitalmente a própria rede de mobilização coletiva. A tecnologia permite, nesse sentido, que contatos, deslocamentos e manifestações públicas aparentemente dispersos sejam convertidos em conhecimento estratégico sobre a organização dos trabalhadores[18].

A vigilância digital desloca-se, assim, do acompanhamento de atos determinados para a possibilidade de reconstrução de comportamentos. Sistemas capazes de processar grandes bases informacionais não precisam encontrar uma mensagem em que se declare expressamente participação sindical. Podem inferir vínculos a partir da frequência de contatos, da localização, da presença em determinados eventos ou de padrões compartilhados com outras pessoas.

No Brasil: a investigação da Agência Pública apontou que empresas contratadas para desenvolver estratégias de comunicação para o iFood supostamente monitoraram, entre 2020 e 2021, greves e mobilizações promovidas pelos entregadores, acompanhando a circulação das reivindicações e os movimentos desenvolvidos nas redes sociais. A dimensão relevante do caso não se encontra simplesmente na observação de conteúdos publicamente disponíveis, mas na possibilidade de converter o acompanhamento sistemático do ambiente digital em conhecimento estratégico sobre a organização coletiva.

Redes sociais que serviam aos trabalhadores como instrumentos de mobilização, divulgação e construção de solidariedade podiam, simultaneamente,

18 BERFIELD, Susan. How Walmart keeps an eye on its massive workforce. *Bloomberg Businessweek*, 24 nov. 2015. Disponível em: https://www.bloomberg.com/features/2015-walmart-union-surveillance/. Acesso em: 7 ago. 2026.

fornecer informações para estratégias destinadas a responder ao movimento. O episódio demonstra a ambivalência característica da sociedade digital de risco: a mesma infraestrutura que amplia extraordinariamente a capacidade de organização dos trabalhadores também amplia a capacidade de observação daqueles que pretendem conhecer e influenciar essa organização[19].

Essa capacidade modifica a natureza do risco.

A participação em atividades sindicais pressupõe algum espaço de liberdade diante do poder empresarial. Reuniões, conversas, aproximações e mobilizações dificilmente podem desenvolver-se de maneira autônoma quando se instala entre os trabalhadores a percepção de que toda interação poderá ser registrada e posteriormente interpretada.

O problema não reside apenas naquilo que efetivamente se faz com os dados. Reside também na consciência de estar sob observação.

A vigilância pode produzir efeito disciplinador antes mesmo de qualquer sanção. Trabalhadores que suspeitam do monitoramento de suas atividades tendem a ajustar comportamentos, evitar contatos ou reduzir a participação em iniciativas coletivas. A liberdade permanece formalmente reconhecida, mas seu exercício passa a conviver com um custo subjetivo adicional.

Um evento demonstrativo dessa possibilidade ocorreu nos Estados Unidos no processo de sindicalização de trabalhadores da Starbucks, na Filadélfia. Segundo decisão divulgada pelo National Labor Relations Board, a empresa monitorou de perto a atividade pública de dois trabalhadores em redes sociais, procurou aferir o apoio dos demais empregados à iniciativa de organização coletiva e acompanhou conversas protegidas mantidas com colegas.

O caso é particularmente expressivo porque evidencia a passagem da vigilância antissindical tradicional para uma modalidade tecnologicamente mediada: a exposição digital da atividade do trabalhador oferece ao empregador instrumentos de observação, reconstrução de vínculos e acompanhamento da mobilização coletiva que independem da vigilância física. O episódio demonstra, assim, que a ampliação tecnológica da capacidade de conhecer comportamentos pode transformar dados aparentemente dispersos em instrumento de interferência sobre a liberdade sindical[20].

---

19 LEVY, Clarissa. iFood cria perfis *fakes* e infiltra agente para implodir mobilização de entregadores. *Diálogos do Sul Global*, 5 abr. 2022. Conteúdo originalmente publicado pela Agência Pública. Disponível em: https://dialogosdosul.operamundi.uol.com.br/ifood-cria-perfis-fakes-e-infiltra-agente-para-implodir-mobilizacao-de-entregadores/. Acesso em: 7 ago. 2026.

20 Tal qual noticiado em NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD. *NLRB Administrative Law Judge finds Starbucks illegally retaliated against two Philadelphia baristas*. Washington, D.C., 1 jul. 2021. Disponível em: https://www.nlrb.gov/news-outreach/nlrb-administrative-law-judge-finds-starbucks-illegally-retaliated-against-two. Acesso em: 7 ago. 2026.

Uma assembleia protegida juridicamente perde parte de sua liberdade se os participantes acreditarem que a empresa poderá identificá-los automaticamente. Um grupo de comunicação deixa de constituir espaço efetivamente livre quando seus integrantes temem que a rede de contatos seja reconstruída por ferramentas empresariais. O exercício de um direito pode ser desencorajado sem necessidade de proibição expressa.

A vigilância antissindical digital apresenta, por isso, feição particularmente silenciosa.

Nenhuma ordem precisa determinar que o trabalhador abandone o sindicato. Nenhuma ameaça precisa ser verbalizada. A simples percepção de que a atividade coletiva é tecnologicamente observável pode produzir autocontenção.

O empregador possui interesses legítimos relacionados à segurança, à proteção patrimonial, à organização produtiva e à fiscalização da prestação contratual. A existência de poder fiscalizatório não autoriza, contudo, sua utilização para interferir no exercício de direitos fundamentais. A licitude do instrumento depende, entre outros elementos, da finalidade, da necessidade, da proporcionalidade e do respeito às garantias dos trabalhadores.

A fronteira torna-se especialmente importante quando o tratamento de dados permite identificar ou inferir atividade sindical.

A filiação sindical integra esfera particularmente sensível da autonomia individual e coletiva. A proteção jurídica perderia eficácia se fosse possível contorná-la mediante inferências construídas a partir de outros dados. Pouco importaria proibir a criação de uma lista formal de sindicalizados se sistemas tecnológicos permitissem reconstruir, por aproximação, lista materialmente equivalente.

A sociedade digital de risco exige atenção justamente a essas equivalências funcionais.

Não se deve perguntar apenas se determinada informação sindical foi diretamente coletada. Importa saber se o conjunto de dados tratados permite chegar ao mesmo resultado por caminhos indiretos.

A vigilância transforma-se em conduta antissindical quando deixa de servir a finalidade empresarial legítima e passa a funcionar como mecanismo de identificação, acompanhamento, intimidação ou repressão da atividade coletiva.

3.2 Condutas antissindicais discriminatórias tecnologicamente mediadas

A discriminação talvez constitua a manifestação mais conhecida das condutas antissindicais.

Dispensar, deixar de contratar, impedir promoção, alterar funções ou impor tratamento desfavorável em razão da filiação ou da atuação sindical são práticas incompatíveis com a liberdade de organização dos trabalhadores. A proteção não se dirige apenas ao indivíduo atingido. Busca-se impedir que a sanção aplicada a uma pessoa produza efeito intimidatório sobre toda a coletividade.

Na sociedade digital de risco, a discriminação adquire uma camada adicional.

Sistemas automatizados participam cada vez mais de decisões relacionadas à contratação, distribuição de tarefas, avaliação de desempenho, promoção, remuneração variável e continuidade da relação profissional. A decisão pode chegar ao trabalhador sem que se saiba exatamente quais critérios foram considerados ou qual peso recebeu cada variável.

O algoritmo não precisa conter a palavra "sindicato" para produzir discriminação antissindical.

Esse ponto é decisivo. Modelos automatizados trabalham com correlações. Determinadas variáveis aparentemente neutras podem funcionar como indicadores indiretos de características protegidas[21]. Localização, redes de contato, padrões de comunicação, horários, participação em eventos e inúmeras outras informações podem permitir inferências sobre envolvimento sindical.

A aparência de neutralidade torna a prática especialmente difícil de identificar.

Diante de uma dispensa explicitamente motivada pela participação sindical, o conflito jurídico apresenta contornos claros. Quando determinado trabalhador passa a receber menos oportunidades após uma mudança de classificação algorítmica, a causalidade torna-se muito menos visível. Pode haver discriminação. Pode haver coincidência. Pode haver uma variável legítima desconhecida.

Como provar? A pergunta evidencia um dos principais problemas jurídicos da sociedade digital de risco. A parte que suporta os efeitos da decisão frequentemente não possui acesso aos elementos necessários à sua compreensão. Bases de dados, parâmetros de classificação e registros de processamento permanecem sob controle daquele que utiliza o sistema.

A prova deixa de concentrar-se exclusivamente na busca de uma ordem discriminatória.

---

21 Entre as obras que tratam do tema, recomendam-se MALLET, Estêvão. *Igualdade e discriminação em direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013; MIZIARA, Raphael. *Direito do trabalho e inteligência artificial*: discriminação algorítmica. São Paulo: Manole, 2025; e MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

Estudos estatísticos, auditorias, perícias, comparação de padrões decisórios e exame dos critérios utilizados pelos sistemas passam a assumir maior relevância. A motivação antissindical pode revelar-se não em uma mensagem empresarial, mas na repetição de resultados desfavoráveis para determinado grupo. A escala também muda.

Uma decisão discriminatória tomada por um gerente pode atingir algumas pessoas. Um parâmetro incorporado a um sistema utilizado nacional ou internacionalmente pode reproduzir o mesmo tratamento em milhares de relações. A automatização não apenas torna a discriminação menos perceptível. Pode multiplicar sua capacidade lesiva. Um único critério; milhares de decisões.

A discriminação antissindical tecnologicamente mediada exige, portanto, atenção não apenas à intenção individual de quem pratica determinado ato, mas à própria arquitetura decisória adotada pela organização. Sistemas conscientemente mantidos, apesar de produzirem resultados incompatíveis com a liberdade sindical, não se tornam juridicamente neutros pela ausência de uma ordem humana individualizada. A responsabilidade não desaparece atrás da máquina.

3.3 Condutas antissindicais de manipulação da vontade coletiva

A liberdade sindical pressupõe mais do que ausência de perseguição. Ela pressupõe a possibilidade de formação autônoma da vontade coletiva.

Trabalhadores precisam poder discutir interesses, avaliar propostas, escolher representantes, decidir sobre mobilizações e formar convicções sem interferências empresariais capazes de deformar artificialmente esse processo. O problema da ingerência patronal sempre integrou, por essa razão, a teoria das condutas antissindicais.

A comunicação empresarial, evidentemente, não é ilícita por natureza.

Durante uma negociação coletiva, a empresa pode informar sua situação econômica, explicar propostas, apresentar dados e manifestar sua posição. A liberdade sindical não exige silêncio patronal. Exige respeito à autonomia da organização dos trabalhadores.

A sociedade digital torna essa fronteira mais difícil de visualizar.

O modelo tradicional de campanha antissindical dirigia mensagens relativamente uniformes a grandes grupos. Cartas, reuniões, comunicados e discursos apresentavam argumentos semelhantes a todos. A comunicação digital permite algo diferente: mensagens podem ser personalizadas segundo o perfil de cada destinatário.

Não se fala mais necessariamente com "os trabalhadores"; fala-se com cada trabalhador.

Dados permitem segmentar públicos segundo idade, renda, função, localização, histórico profissional, interesses e padrões comportamentais. Sistemas de inteligência artificial podem testar diferentes formulações e identificar aquelas capazes de produzir maior resposta. A persuasão torna-se individualizada, automatizada e continuamente ajustável.

A questão jurídica surge quando a comunicação deixa de constituir manifestação legítima da posição empresarial e passa a explorar assimetrias informacionais para interferir indevidamente na organização coletiva.

Mensagens diferentes podem ser enviadas a grupos diferentes sem que os destinatários saibam que receberam conteúdos específicos. Determinados trabalhadores podem ser expostos repetidamente a informações destinadas a produzir medo quanto às consequências da sindicalização. Outros podem receber comunicações destinadas a enfraquecer a confiança nos representantes.

A assembleia deixa de ser o único espaço de disputa da vontade coletiva. A influência passa a ocorrer antes, silenciosamente, na tela de cada pessoa.

Um evento demonstrativo da migração da disputa coletiva para a esfera digital ocorreu durante campanhas de sindicalização de trabalhadores da Amazon nos Estados Unidos. Reportagens documentaram a utilização simultânea de mensagens de texto enviadas diretamente aos trabalhadores, comunicações no aplicativo corporativo AtoZ e publicidade digital relacionada à campanha sindical[22].

A relevância do episódio para a sociedade digital de risco reside menos no conteúdo isolado de cada mensagem do que na infraestrutura comunicacional disponível: o empregador pode alcançar individualmente os integrantes de uma coletividade por diferentes canais digitais, de maneira reiterada e em escala. A campanha coletiva deixa, assim, de depender exclusivamente de reuniões ou comunicados gerais e passa a penetrar no espaço informacional individual de cada trabalhador, revelando a capacidade das tecnologias contemporâneas de deslocar e fragmentar o ambiente no qual se forma a vontade coletiva.

Mais um evento, desta vez brasileiro, foi revelado pela Agência Pública, em investigação jornalística sobre estratégias de comunicação desenvolvidas durante as mobilizações dos entregadores de aplicativos. A reportagem, baseada em mais de trinta documentos, entre relatórios, cronogramas de postagens, vídeos, atas de reuniões e mensagens, apontou que agências de comunicação que

22 COX, Joseph. Amazon is bombarding workers with union-busting messages. *Vice*, 23 mar. 2022. Disponível em: https://www.vice.com/en/article/amazon-is-bombarding-workers-with-union-busting-messages/. Acesso em: 7 ago. 2026.

prestavam serviços ao iFood teriam supostamente criado páginas e perfis nas redes sociais, alguns deles apresentados como se pertencessem a entregadores, destinados a interferir no debate relacionado ao chamado "Breque dos Apps"[23].

Entre as estratégias identificadas estavam a produção de conteúdo não ostensivamente vinculado à empresa, a disseminação de mensagens contrárias às paralisações e a utilização de perfis aparentemente espontâneos para repercutir determinadas narrativas. O episódio constitui evento demonstrativo das possibilidades de manipulação da vontade coletiva na sociedade digital de risco: a mensagem empresarial deixa de apresentar necessariamente a identidade de sua origem e pode ingressar no espaço de formação da opinião dos trabalhadores sob a aparência de manifestação horizontal, espontânea e proveniente dos próprios integrantes da categoria.

Essa personalização produz dificuldade adicional: os trabalhadores podem não perceber que estão submetidos a uma estratégia comum. A campanha coletiva fragmenta-se em experiências privadas. Aquilo que seria visível se anunciado diante de centenas de pessoas torna-se quase imperceptível quando distribuído em milhares de mensagens diferentes.

A manipulação não decorre simplesmente da existência de persuasão.

A ilicitude depende da utilização de mecanismos capazes de comprometer a autonomia coletiva mediante intimidação, desinformação, ocultação da origem das mensagens, exploração abusiva de dados pessoais ou outras formas indevidas de interferência. A proteção sindical não pode impedir o debate. Deve impedir que a desigualdade tecnológica converta o debate em processo de influência unilateral e invisível.

3.4 Condutas antissindicais de isolamento

Sindicalismo pressupõe relação. A própria ideia de organização coletiva depende da possibilidade de trabalhadores comunicarem-se, reconhecerem interesses compartilhados e estabelecerem vínculos de solidariedade. Isolar pessoas umas das outras pode ser, por isso, tão eficiente para enfraquecer a ação sindical quanto proibir diretamente uma assembleia.

A sociedade digital produz uma situação curiosa: nunca houve tantos meios de comunicação e, ao mesmo tempo, tantas novas formas de isolamento.

23 LEVY, Clarissa. A máquina oculta de propaganda do iFood. *Agência Pública*, 4 abr. 2022. Disponível em: https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/. Acesso em: 7 ago. 2026. BRIGATTI, Fernanda. CPI pede explicações sobre suposta campanha de desmobilização para o iFood. *Folha de S.Paulo*, São Paulo, 7 abr. 2022. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/04/cpi-pede-explicacoes-sobre-suposta-campanha-de-desmobilizacao-para-o-ifood.shtml. Acesso em: 7 ago. 2026.

O trabalho remoto oferece exemplo evidente. Pessoas participam diariamente das mesmas atividades sem dividir espaço físico. A comunicação tende a concentrar-se em tarefas, reuniões previamente agendadas e canais empresariais. Desaparecem ou diminuem encontros espontâneos nos quais experiências individuais costumavam ser compartilhadas.

A arquitetura das plataformas também pode aprofundar essa separação.

Determinados sistemas permitem comunicação apenas entre trabalhador e empresa. Outros dificultam o contato horizontal. Há plataformas em que prestadores conhecem clientes, avaliações e tarefas, mas não dispõem de meios para identificar ou comunicar-se com pessoas submetidas às mesmas regras.

Cada trabalhador se relaciona com o centro. Os trabalhadores não se relacionam necessariamente entre si. O desenho não é neutro para a ação coletiva. Uma organização produtiva pode reunir milhares de pessoas e, ainda assim, mantê-las estruturalmente separadas. A ausência de espaços de comunicação horizontal dificulta a circulação de informações sobre remuneração, critérios de avaliação, mudanças nas condições de trabalho e problemas comuns.

O isolamento pode assumir natureza antissindical quando resulta de medidas destinadas a impedir ou dificultar especificamente a comunicação coletiva.

Bloqueio de mensagens sindicais, exclusão seletiva de representantes, restrição desproporcional ao uso de canais digitais ou criação de obstáculos tecnológicos à aproximação entre trabalhadores podem produzir efeito equivalente ao antigo impedimento físico de acesso ao estabelecimento.

Um evento demonstrativo particularmente expressivo dessa modalidade foi revelado também na Amazon, em 2022, a partir de documentos internos da referida empresa, relativos ao desenvolvimento de um aplicativo de comunicação destinado aos seus empregados. Segundo noticiado pela imprensa, o projeto contemplava um mecanismo automático de monitoramento de palavras que poderia supostamente bloquear ou sinalizar expressões relacionadas à organização coletiva, entre elas "union", além de termos como "living wage", "pay raise" e "freedom"[24].

A empresa esclareceu que o programa ainda não havia sido aprovado e poderia ser substancialmente modificado ou sequer implementado. A relevância do episódio, portanto, não está na afirmação de uma prática consumada, mas naquilo que o projeto revela sobre a capacidade tecnológica de incorporar à própria arquitetura comunicacional filtros capazes de restringir determinados conteúdos. A antiga barreira física à circulação da mensagem sindical encontra,

24 ANGUIANO, Dani. Amazon to ban 'union' and other words from staff chat app – report. *The Guardian*, Los Angeles, 5 abr. 2022. Disponível em: https://www.theguardian.com/technology/2022/apr/05/amazon-banned-words-list-union-internal-app. Acesso em: 7 ago. 2026.

nesse modelo, um possível equivalente funcional: o obstáculo passa a estar inscrito no próprio código que organiza a comunicação entre trabalhadores.

A porta da fábrica pode ter desaparecido; o bloqueio de acesso, não. A sociedade digital exige, assim, atualização do modo pelo qual se compreendem os espaços de atuação sindical. Se parcela relevante da vida profissional ocorre em ambientes digitais, a proteção da liberdade sindical não pode permanecer exclusivamente vinculada ao acesso a espaços físicos.

A organização coletiva precisa alcançar o lugar em que o trabalho efetivamente acontece. E, cada vez mais, esse lugar também é digital.

3.5 Condutas antissindicais de enfraquecimento institucional

Há formas de interferência mais discretas do que a vigilância, a discriminação ou o bloqueio da comunicação.

Em determinadas situações, não se procura impedir diretamente a atuação sindical. Procura-se torná-la aparentemente desnecessária. Canais empresariais de reclamação, plataformas de benefícios, sistemas de consulta direta e mecanismos automatizados de atendimento podem ser instrumentos legítimos de gestão e, inclusive, melhorar as condições de trabalho. Nenhuma incompatibilidade necessária existe entre essas ferramentas e a representação coletiva.

O problema surge quando sua utilização se orienta deliberadamente à substituição da entidade sindical.

A diferença é importante. Ouvir trabalhadores diretamente não constitui conduta antissindical. Criar mecanismos para resolver problemas individuais também não. A liberdade sindical não concede às entidades representativas monopólio sobre toda comunicação entre empresa e empregados.

Outra situação se configura quando estruturas empresariais são utilizadas para esvaziar sistematicamente a representação, substituir manifestamente interlocutores legitimamente constituídos, interferir em processos de negociação ou convencer trabalhadores de que a organização coletiva deixou de possuir utilidade.

A substituição pode ocorrer sem proibição. Talvez resida aí uma das manifestações mais sofisticadas do antissindicalismo contemporâneo. Em lugar de enfrentar a entidade, cria-se uma estrutura paralela aparentemente mais rápida, personalizada e eficiente. Cada trabalhador recebe atendimento individual. Cada demanda recebe resposta particular. O conflito coletivo dissolve-se em milhares de solicitações privadas.

A tecnologia favorece essa estratégia porque permite individualização em escala. Aquilo que anteriormente exigiria grande estrutura administrativa pode ser automatizado. *Chatbots*, aplicativos e sistemas de recursos humanos mantêm comunicação permanente com milhares de empregados. A empresa passa a oferecer sua própria infraestrutura de escuta, participação e solução de problemas.

Nada disso é ilícito por si. A natureza antissindical emerge quando esses mecanismos deixam de coexistir com a representação e passam a ser utilizados para neutralizá-la, contorná-la ou desacreditá-la. A finalidade volta a ocupar posição central.

A liberdade sindical seria insuficientemente protegida se o Direito apenas impedisse a destruição ostensiva das entidades, mas permanecesse indiferente a estratégias destinadas a esvaziá-las por substituição funcional.

A sociedade digital de risco demonstra, nesse ponto, uma característica importante das novas formas de exercício do poder. Nem sempre é necessário proibir aquilo que se deseja enfraquecer. Às vezes, basta torná-lo invisível, inconveniente ou aparentemente dispensável.

4 Elementos caracterizadores das condutas antissindicais tecnologicamente mediadas

A incorporação da tecnologia digital às relações de trabalho não inaugurou nova categoria de ilícito antissindical. O bem jurídico permanece o mesmo: a liberdade de organização, filiação, representação, atuação e negociação coletiva. A novidade concentra-se na maneira pela qual a interferência pode ser executada, ocultada, ampliada e reproduzida. Preserva-se, portanto, a unidade dogmática da teoria das condutas antissindicais, embora se imponha a revisão dos instrumentos empregados em sua identificação e repressão.

Não se define a ilicitude pela tecnologia utilizada.

Um sistema de monitoramento pode servir à proteção patrimonial. Uma plataforma de comunicação pode facilitar a gestão da empresa. Um algoritmo pode distribuir tarefas de modo eficiente. A natureza antissindical somente se revela quando o instrumento passa a identificar, vigiar, discriminar, intimidar, manipular, isolar ou neutralizar a ação sindical. A finalidade e os efeitos concretamente produzidos continuam a fornecer o eixo da qualificação jurídica.

Essa distinção impede que a inovação seja tratada como sinônimo de violação de direitos. Evita-se, por outro lado, que a aparência técnica do instrumento o proteja contra o controle jurídico. A neutralidade da ferramenta, considerada em abstrato, não se transfere automaticamente para a forma de sua utilização.

A mão que afaga é a mesma que apedreja. O instrumento não decide o sentido da ação.

Compreende-se, por isso, que expressões como "conduta antissindical algorítmica" ou "conduta antissindical digital" devam ser utilizadas com cautela. O adjetivo descreve o meio de execução, não a essência do ilícito. A perseguição sindical continua sendo perseguição quando produzida por um sistema automatizado. A vigilância conserva sua natureza quando realizada mediante tratamento massivo de dados. A ingerência não deixa de existir porque a ordem humana se encontra incorporada a parâmetros técnicos.

O algoritmo não apaga a vontade organizacional. Pode apenas dificultar sua percepção.

4.1 A opacidade

Entre os elementos que conferem particular gravidade às condutas tecnologicamente mediadas, a opacidade ocupa posição central. O resultado da decisão torna-se visível; o caminho percorrido pelo sistema, não necessariamente. Conhece-se a pontuação, a redução de tarefas, a alteração da escala ou o encerramento do acesso. Desconhece-se, muitas vezes, o critério que conduziu a esse resultado.

A antiga ordem discriminatória podia ser pronunciada, escrita ou testemunhada. A decisão algorítmica costuma apresentar-se como produto impessoal do sistema.

"Foi o algoritmo". A frase parece encerrar a discussão. Na verdade, deveria iniciá-la, pois todo sistema automatizado incorpora escolhas acerca dos dados utilizados, das variáveis consideradas, do peso atribuído a cada informação e dos objetivos que se pretende alcançar. Mesmo nos modelos capazes de desenvolver correlações não previamente imaginadas, a decisão sobre sua adoção, alimentação, supervisão e permanência continua vinculada à organização que deles se beneficia. A complexidade técnica não elimina a imputação jurídica[25].

A opacidade pode resultar de diferentes fatores. Às vezes, decorre do segredo empresarial. Em outras situações, nasce da própria complexidade do modelo, cuja lógica não se mostra inteiramente compreensível nem mesmo para quem o opera. Há, ainda, hipóteses em que a ausência de transparência é deliberadamente mantida para impedir contestação.

25 DE STEFANO, Valerio. "Negotiating the Algorithm": automation, artificial intelligence and labour protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Champaign, v. 41, n. 1, p. 15-46, 2019.

O efeito jurídico é semelhante: dificulta-se a identificação da causa da decisão.

Essa dificuldade assume especial importância quando se examina a discriminação antissindical. A redução de oportunidades pode ser explicada por uma pontuação aparentemente objetiva. Sem acesso às variáveis que compõem o índice, torna-se quase impossível saber se a atividade sindical foi considerada diretamente ou inferida a partir de fatores correlacionados.

De que modo se pode impugnar uma regra que não se conhece?

A opacidade produz desequilíbrio informacional. A empresa dispõe da infraestrutura, dos dados e dos registros de processamento. O trabalhador recebe apenas o resultado. O sindicato procura reconstruir a lógica do sistema a partir de efeitos fragmentados, relatos individuais e indícios estatísticos.

A proteção efetiva da liberdade sindical exige algum grau de explicabilidade, documentação e rastreabilidade das decisões capazes de atingir direitos. Não se sustenta, com isso, acesso irrestrito a todo código-fonte ou a toda informação empresarial. Exige-se, porém, conhecimento suficiente para que se possa compreender a razão da medida, verificar seus critérios e contestar eventual resultado discriminatório. A transparência constitui, nesse campo, condição de defesa.

4.2 A escalabilidade

A perseguição tradicional encontrava limites humanos e materiais. Um supervisor podia vigiar determinado grupo. Uma ordem discriminatória alcançava certo número de pessoas. Uma campanha de intimidação exigia tempo, agentes e repetição. A tecnologia, por sua vez, reduz esses limites.

Um único parâmetro incorporado ao sistema pode ser aplicado a milhares de relações simultaneamente. A classificação desfavorável de determinado perfil pode repercutir em diversas unidades, cidades ou países. A mensagem antissindical pode ser distribuída em poucos segundos. O bloqueio comunicacional pode atingir toda a força de trabalho por alteração realizada em um único ponto da plataforma. A escala muda a dimensão do dano.

Não se trata apenas de fazer mais rapidamente aquilo que já era possível. A automação permite uma extensão que dificilmente seria alcançada por decisões exclusivamente humanas. O ilícito deixa de depender da repetição consciente de atos individuais. Passa a ser reproduzido pela própria arquitetura tecnológica.

O problema é coletivo antes de ser percebido como tal. Esse elemento reforça a importância da representação sindical. A entidade coletiva pode agre-

gar informações dispersas, comparar resultados e identificar regularidades que permaneceriam invisíveis na experiência individual. A ação sindical torna-se, nesse sentido, mecanismo de reconstrução daquilo que a arquitetura digital fragmentou.

A escalabilidade amplia, ainda, o potencial preventivo da tutela jurídica. Uma prática incorporada ao sistema tende a repetir-se enquanto não houver correção do parâmetro. A reparação exclusivamente individual pode alcançar o efeito passado sem interromper a fonte que continua a produzi-lo. Impõe-se alcançar a arquitetura do ilícito.

4.3 A personalização

A tecnologia digital permite tratar grande número de pessoas de forma individualizada. A aparente contradição é apenas superficial. A automação torna possível selecionar mensagens, oportunidades, tarefas e estímulos segundo o perfil atribuído a cada destinatário.

Cada pessoa recebe uma comunicação aparentemente privada. Não se percebe a existência de uma campanha integrada. A possibilidade de comparação diminui, e a manipulação torna-se mais difícil de identificar.

A personalização também alcança a vigilância. O sistema pode intensificar o monitoramento de determinados perfis, selecionar comportamentos considerados atípicos ou atribuir níveis diferenciados de risco. O trabalhador deixa de ser acompanhado apenas pelo que faz. Passa a ser observado pelo que o modelo presume que poderá fazer.

A previsão ocupa o lugar da constatação. Esse deslocamento exige cautela. A liberdade sindical protege atividades praticadas e também a possibilidade de que venham a ser praticadas sem intimidação. Um modelo destinado a identificar quem possui maior probabilidade de liderar uma mobilização pode produzir interferência antes mesmo de qualquer ação sindical concreta. Pune-se a possibilidade.

Em 2020, veio a público que a Whole Foods supostamente utilizava um sistema de análise de dados para atribuir às suas lojas uma espécie de *pontuação de risco de sindicalização*[26]. O modelo considerava mais de vinte variáveis, entre elas rotatividade, diversidade da força de trabalho, satisfação dos empregados, remuneração e desempenho da unidade. A combinação dessas informações permitia identificar estabelecimentos considerados mais suscetíveis à organização

26 SHEPHERD, Kathryn. How companies use predictive analytics to get ahead of union drives. *HR Brew*, 3 nov. 2021. Disponível em: https://www.hr-brew.com/stories/2021/11/03/how-companies-use-predictive-analytics-to-get-ahead-of-union-drives. Acesso em: 8 ago. 2026.

sindical e direcionar a atenção gerencial para eles. A imprensa especializada revelou, posteriormente, que sistemas mais sofisticados de *predictive analytics* podem produzir avaliações progressivamente individualizadas, chegando, em determinados serviços disponíveis no mercado, à identificação de grupos e até de trabalhadores considerados mais propensos à sindicalização.

A sociedade digital de risco permite, assim, uma espécie de antecipação da conduta antissindical. O poder empresarial deixa de reagir apenas ao comportamento conhecido e passa a atuar sobre probabilidades construídas a partir de dados. A pessoa é tratada não pelo que fez, mas pelo perfil no qual foi inserida.

Tal mecanismo pode atingir de modo intenso a liberdade de consciência, associação e atuação sindical.

4.4 A automatização

A automatização altera a forma de exercício do poder. Decisões antes atribuídas a gestores identificáveis passam a ser produzidas ou executadas por sistemas informatizados. A ordem pessoal cede lugar à regra incorporada ao programa.

A mudança possui relevância prática. Diante de uma decisão humana, pode-se perguntar quem decidiu, quais razões foram consideradas e se houve tratamento desigual. Diante de um resultado automatizado, a autoria parece dissolver-se. O gestor afirma não ter participado. O setor técnico declara apenas ter implementado o modelo. O fornecedor do sistema informa que a decisão dependeu dos dados fornecidos pela empresa.

Forma-se uma cadeia de aparente irresponsabilidade. Nenhum desses deslocamentos afasta a imputação jurídica à organização que adota o sistema no exercício de seu poder diretivo. A empresa não transfere à máquina a titularidade do poder. Transfere apenas parte de sua operação. A decisão automatizada continua inserida na atividade empresarial e deve submeter-se aos mesmos limites impostos à decisão humana[27].

A tecnologia não pode ser utilizada para privatizar benefícios e dispersar responsabilidades. Compreende-se, portanto, que a ausência de intervenção humana imediata não exclua a possibilidade de conduta antissindical. A ilicitude pode encontrar-se na escolha do sistema, em sua parametrização, na base de dados utilizada, na ausência de mecanismos de controle ou na manutenção consciente de resultados discriminatórios.

---

27 Sobre a formação do nexo de causalidade, veja-se MOLINA, André Araújo; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. O nexo causal como (re)construção: entre fato e imputação na responsabilidade civil aplicada às relações de trabalho. *Revista Venturoli Trabalhista*, Brasília, ano 1, v. 6, p. 9-29, jun. 2026.

Nem sempre haverá intenção expressa de perseguir.

Esse dado não torna o problema irrelevante. A adoção de sistema que produz de forma recorrente tratamento desfavorável à atividade sindical pode configurar interferência incompatível com a liberdade coletiva, ainda que não se encontre mensagem explícita ordenando a discriminação. A análise jurídica não deve limitar-se à procura de dolo documentalmente confessado. Os efeitos também importam.

4.5 A assimetria informacional e o problema da prova

Talvez o maior obstáculo à tutela da liberdade sindical na sociedade digital de risco se encontre na prova.

O trabalhador normalmente conhece o efeito da decisão, mas não dispõe dos dados que a produziram. A empresa controla a base informacional, o modelo utilizado e os registros de processamento. O sindicato pode suspeitar da existência de padrão discriminatório sem conseguir demonstrá-lo por documentos acessíveis.

A desigualdade processual reproduz a desigualdade tecnológica.

Não se investiga apenas a intenção declarada do agente. Examina-se a arquitetura tecnológica por meio da qual o poder foi exercido. A pergunta deixa de ser somente "quem ordenou?" e passa a incluir "como o sistema foi construído?", "quais dados foram utilizados?", "que padrão de resultado se produziu?" e "quais grupos suportaram os efeitos desfavoráveis?".

Esse deslocamento não altera o fundamento jurídico da tutela antissindical. Exige, contudo, adaptação dos mecanismos de produção da prova.

A distribuição estática do encargo probatório pode tornar impossível a demonstração do ilícito quando toda a informação relevante permanece sob domínio empresarial. Nessas hipóteses, a aptidão para a prova, o dever de cooperação e a necessidade de exibição dos elementos técnicos assumem papel decisivo. Não se pode exigir da parte alheia ao sistema que descreva integralmente seu funcionamento antes de obter acesso às informações mantidas por quem o controla.

A prova impossível equivale à ausência de tutela. O emprego de auditorias algorítmicas, perícias técnicas e análises estatísticas tende a ganhar importância. Nenhum desses instrumentos deve ser tratado como solução automática. Uma auditoria pode ser limitada pelos dados disponibilizados; um estudo estatístico pode revelar correlação sem demonstrar, isoladamente, causalidade; uma perícia pode encontrar obstáculos em sistemas protegidos ou excessivamente complexos.

Ainda assim, o Direito não pode recuar diante da dificuldade técnica. A complexidade do meio empregado não reduz a intensidade da proteção jurídica. O desafio, reconhecidamente gigantesco, consiste em construir métodos capazes de verificar o funcionamento do sistema sem transformar a opacidade em imunidade.

4.6 A responsabilidade empresarial

A mediação tecnológica não rompe a responsabilidade da empresa pelos efeitos decorrentes do exercício do poder empregatício.

O algoritmo não figura como sujeito autônomo da relação de trabalho. A plataforma não possui vontade juridicamente separada da organização que a utiliza. O sistema de inteligência artificial não assume, por si, o risco da atividade econômica.

A imputação permanece humana e empresarial.

A escolha de automatizar determinada decisão integra a organização da atividade. O benefício decorrente da eficiência tecnológica vem acompanhado do dever de controlar os riscos produzidos por sua utilização. Não seria juridicamente aceitável aproveitar a escala, a velocidade e a produtividade do sistema e, diante de resultado ilícito, atribuir responsabilidade à imprevisibilidade da máquina.

O risco da tecnologia adotada não pode ser transferido ao trabalhador.

A responsabilidade também alcança o dever de prevenção. Antes da utilização de sistemas capazes de interferir em contratação, remuneração, distribuição de oportunidades ou continuidade profissional, impõe-se avaliar seus impactos sobre direitos fundamentais. A liberdade sindical deve integrar essa análise.

Pergunta-se: o sistema utiliza dados capazes de revelar atividade sindical? Há risco de que determinados perfis sofram tratamento desigual? Existe mecanismo de revisão humana? Mantém-se registro das decisões? Torna-se possível explicar o resultado?

A ausência dessas cautelas pode favorecer a produção de dano coletivo em larga escala.

5 Conclusão

A sociedade digital de risco alterou de modo sensível a organização do trabalho, o exercício do poder empresarial e as formas de construção da ação coletiva. Plataformas, sistemas algorítmicos, inteligência artificial e tratamento massivo de dados passaram a integrar a rotina das relações laborais, influen-

ciando contratações, avaliações, distribuição de tarefas, comunicação interna e decisões capazes de repercutir sobre a continuidade profissional.

É nesse espaço que se formam novos riscos para a liberdade sindical.

A investigação desenvolvida permite concluir que a tecnologia não criou um novo bem jurídico nem substituiu os fundamentos tradicionais da tutela coletiva. Permanecem protegidas a liberdade de associação, a organização dos trabalhadores, a atuação das entidades representativas, a negociação coletiva e a formação autônoma da vontade comum.

O que se modificou foi a forma de interferência. A invisibilidade talvez seja o traço mais inquietante. A prática antissindical já não precisa apresentar-se como ordem, ameaça ou proibição. Pode surgir como pontuação, reclassificação, perda de prioridade, bloqueio de acesso ou redução automática de tarefas. A linguagem técnica esconde a dimensão política da decisão e favorece sua naturalização.

A sociedade digital de risco exige, por isso, atenção à arquitetura dos sistemas. O exame jurídico não pode restringir-se ao ato final que atinge o trabalhador. Torna-se necessário compreender os dados utilizados, os critérios de classificação, os padrões de resultado e a distribuição dos efeitos entre diferentes grupos.

A prova acompanha essa mudança. A demonstração do ilícito pode depender de bases de dados, registros de processamento, auditorias, perícias técnicas e análises estatísticas. A assimetria informacional entre empresa, trabalhador e sindicato adquire relevância evidente. Não se mostra compatível com uma tutela efetiva exigir de quem desconhece o sistema a prova integral de seu funcionamento antes de permitir acesso às informações mantidas por quem o controla. A opacidade tecnológica não pode converter-se em imunidade jurídica.

A atuação coletiva assume papel ainda mais importante nesse cenário. Problemas produzidos em escala podem chegar a cada trabalhador como experiências individualizadas. A entidade sindical reúne condições para agregar relatos, comparar resultados e revelar padrões que permaneceriam invisíveis quando examinados isoladamente.

A empresa enxerga a coletividade por meio dos dados. O sindicato precisa reconstruí-la por meio da solidariedade. A aparente obsolescência da representação sindical revela-se, assim, enganosa. A dispersão física, o trabalho remoto e a fragmentação das categorias podem dificultar a percepção dos interesses comuns, mas não eliminam as assimetrias que justificam a ação coletiva. A possibilidade de contato direto entre trabalhador e empresa tampouco torna horizontal a relação. Comunicação imediata não significa igualdade de poder.

Percebe-se, na verdade, movimento inverso. Quanto maior a concentração de dados, tecnologia e a capacidade preditiva nas organizações empresariais, maior a necessidade de instituições capazes de oferecer contrapoder coletivo. A representação sindical permanece essencial, não apesar da digitalização, mas em razão dela.

Essa necessidade não afasta o dever de adaptação das entidades representativas. A ação sindical precisa alcançar os espaços digitais em que o trabalho se desenvolve. A ação sindical tem que ser potente também sob o ponto de vista tecnológico. Assembleias virtuais, canais seguros de comunicação, análise coletiva de dados e participação em discussões sobre gestão algorítmica passam a integrar os desafios contemporâneos da representação.

A adaptação, contudo, não pode reduzir o sindicato a simples prestador de serviços individualizados. Sua função institucional consiste em transformar experiências particulares em reivindicações comuns, conferir visibilidade a problemas estruturais e equilibrar relações marcadas por desigualdade econômica, organizacional e informacional. A lógica das plataformas tende a fragmentar. A representação coletiva precisa reunir.

Não se conclui que a tecnologia deva ser rejeitada, mas assimilada por todos e, por todos, compartilhada. A mesma infraestrutura que vigia pode favorecer mobilizações. Os mesmos dados capazes de discriminar podem revelar desigualdades. As plataformas podem isolar, mas também conectar trabalhadores dispersos. A tecnologia não possui destino jurídico predeterminado.

Tudo dependerá das regras que condicionam sua utilização, do grau de transparência assegurado, da participação dos trabalhadores e da possibilidade de controle coletivo e jurisdicional.

A sociedade digital de risco não exige o abandono das categorias clássicas do Direito Coletivo do Trabalho. Exige sua atualização interpretativa. A proteção da liberdade sindical deve ser capaz de reconhecer antigas práticas quando executadas por novos meios e de enfrentar modalidades de interferência que já não se revelam por atos ostensivos.

O Direito não pode exigir que o ilícito permaneça tecnicamente rudimentar para reconhecê-lo. Também não pode admitir que a automatização dilua a responsabilidade empresarial. A escolha de sistemas, dados e parâmetros integra a organização da atividade econômica. Os benefícios decorrentes da eficiência digital vêm acompanhados do dever de prevenir e reparar os riscos produzidos por sua utilização.

A principal conclusão alcançada reside, portanto, na permanência dos fundamentos jurídicos e na renovação dos mecanismos de interferência. As condutas antissindicais continuam definidas pela violação da autonomia cole-

tiva, embora possam agora apresentar-se de forma silenciosa, personalizada, escalável e automatizada.

A sociedade digital não eliminou o conflito entre capital e trabalho. Ela, em verdade, modificou a sua aparência. O antigo supervisor pode ter cedido lugar ao painel eletrônico. A lista de sindicalizados pode ter sido substituída por perfis inferidos. A ameaça pode surgir como previsão estatística. A proibição da assembleia pode assumir a forma de bloqueio de acesso a um canal digital.

Nada disso reduz a necessidade de proteção. A liberdade sindical, bem pelo contrário, somente conservará significado real se for capaz de alcançar os espaços em que o poder efetivamente se exerce. Na sociedade digital de risco, esses espaços já não se limitam à fábrica, ao escritório ou à sala de reuniões. Eles se encontram também nos dados, nos algoritmos e nas telas.

Referências

ANGUIANO, Dani. Amazon to ban 'union' and other words from staff chat app – report. *The Guardian*, Los Angeles, 5 abr. 2022. Disponível em: https://www.theguardian.com/technology/2022/apr/05/amazon-banned-words-list-union-internal-app. Acesso em: 7 ago. 2026.

BECK, Ulrich. *Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade*. Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: Editora 34, 2011.

BERFIELD, Susan. How Walmart keeps an eye on its massive workforce. *Bloomberg Businessweek*, 24 nov. 2015. Disponível em: https://www.bloomberg.com/features/2015-walmart-union-surveillance/. Acesso em: 7 ago. 2026.

BRIGATTI, Fernanda. CPI pede explicações sobre suposta campanha de desmobilização para o iFood. *Folha de S.Paulo*, São Paulo, 7 abr. 2022. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/04/cpi-pede-explicacoes-sobre-suposta-campanha-de-desmobilizacao-para-o-ifood.shtml. Acesso em: 7 ago. 2026.

COX, Joseph. Amazon is bombarding workers with union-busting messages. *Vice*, 23 mar. 2022. Disponível em: https://www.vice.com/en/article/amazon-is-bombarding-workers-with-union-busting-messages/. Acesso em: 7 ago. 2026.

DE STEFANO, Valerio. "Negotiating the Algorithm": automation, artificial intelligence and labour protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Champaign, v. 41, n. 1, p. 15-46, 2019. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3178233. Acesso em: 3 ago. 2026.

HAN, Byung-Chul. *Infocracia: digitalização e a crise da democracia*. Petrópolis: Vozes, 2022.

LEVY, Clarissa. A máquina oculta de propaganda do iFood. *Agência Pública*, 4 abr. 2022. Disponível em: https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/. Acesso em: 7 ago. 2026.

LEVY, Clarissa. iFood cria perfis *fakes* e infiltra agente para implodir mobilização de entregadores. *Diálogos do Sul Global*, 5 abr. 2022. Conteúdo originalmente publicado pela Agência Pública. Disponível em: https://dialogosdosul.operamundi.uol.com.br/ifood-cria-perfis-fakes-e-infiltra-agente-para-implodir-mobilizacao-de-entregadores/. Acesso em: 7 ago. 2026.

MALLET, Estêvão. *Igualdade e discriminação em direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINEZ, Luciano. A sociedade do monitoramento no trabalho: rastreamento emocional, *software*-patrão e o retorno silencioso do controle total. *Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual*, n. 309, 2026.

MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINEZ, Luciano. *Online/offlife*: o direito à desconexão do trabalho em um mundo hiperconectado. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 21, n. 125, p. 5-20, mar./abr. 2025.

MARTINEZ, Luciano; STUDART, Ana Paula Didier. *People analytics*: a evolução da gestão do desempenho na era digital. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, ano XXI, n. 121, p. 117-135, jul./ago. 2024.

MIZIARA, Raphael. *Direito do trabalho e inteligência artificial*: discriminação algorítmica. São Paulo: Manole, 2025.

MOLINA, André Araújo; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. O nexo causal como (re)construção: entre fato e imputação na responsabilidade civil aplicada às relações de trabalho. *Revista Venturoli Trabalhista*, Brasília, ano 1, v. 6, p. 9-29, jun. 2026.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD. *NLRB Administrative Law Judge finds Starbucks illegally retaliated against two Philadelphia baristas*. Washington, D.C., 1 jul. 2021. Disponível em: https://www.nlrb.gov/news-outreach/nlrb-administrative-law-judge-finds-starbucks-illegally-retaliated-against-two. Acesso em: 7 ago. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Freedom of association: compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association.* 7. ed. Geneva: ILO, 2024.

RIFKIN, Jeremy. *Sociedade com custo marginal zero*. São Paulo: M.Books do Brasil, 2016.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SHEPHERD, Kathryn. How companies use predictive analytics to get ahead of union drives. *HR Brew*, 3 nov. 2021. Disponível em: https://www.hr-brew.com/stories/2021/11/03/how-companies-use-predictive-analytics-to-get-ahead-of-union-drives. Acesso em: 8 ago. 2026.

SRNICEK, Nick. *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

SUPIOT, Alain. *Le travail n'est pas une marchandise: contenu et sens du travail au XXIe siècle.* Paris: Collège de France, 2019.

Como citar este texto:
MARTINEZ, Luciano. Condutas antissindicais na sociedade digital de risco. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 131-166, jul./set. 2026.

O DIREITO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

THE RIGHT OF PERSONS WITH DISABILITIES TO NON-DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE

Daniela Vasconcellos Gomes[1]
Mathias Felipe Gewehr[2]

RESUMO: Após 10 anos do advento do Estatuto da Pessoa com Deficiência, é preciso refletir sobre os avanços e desafios na proteção da pessoa com deficiência no trabalho. Nesse sentido, este estudo objetiva analisar o direito à não discriminação no trabalho em razão da deficiência, sendo analisados aspectos da proteção jurídica da pessoa com deficiência, dos dispositivos legais de sua proteção no trabalho, e a relação entre a proibição da discriminação do trabalhador com deficiência e a efetividade da dignidade humana. Os resultados permitem concluir que o combate à discriminação no trabalho é importante instrumento na busca de igualdade de condições da pessoa com deficiência e de garantia da dignidade da pessoa humana.

PALAVRAS-CHAVE: pessoa com deficiência; proteção jurídica; discriminação no trabalho; dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT: Ten years after the advent of the Statute of Persons with Disabilities, it is necessary to reflect on the progress made and the challenges remaining in protecting persons with disabilities in the workplace. In this regard, this study aims to analyze the right to non-discrimination in the workplace due to disability, examining aspects of the legal protection of people with disabilities, the legal provisions for their protection in the workplace, and the relationship between the prohibition of discrimination against workers with disabilities and the effectiveness of the principle of human dignity. The results lead to the conclusion that combating discrimination in the workplace is an important tool in the pursuit of equal opportunities for people with disabilities and in guaranteeing human dignity.

KEYWORDS: person with disability; legal protection; discrimination in the workplace; human dignity.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A proteção jurídica da pessoa com deficiência; 3 O direito da pessoa com deficiência no trabalho; 4 O direito à não discriminação do trabalhador com deficiência em busca da efetividade da dignidade da pessoa humana; 5 Conclusão; Referências.

---

1 *Mestre em Direito (UCS); especialista em Direito Civil Contemporâneo (UCS); especialista em Advocacia Trabalhista (UCAM); foi professora em cursos de graduação (La Salle Business School e CNEC Farroupilha), pós-graduação (FISUL, UCS, IDC e FSG) e escola da magistratura (ESMAL); advogada. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4395534539340519. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-2532-2658. E-mail: dvgomes@gmail.com.*

2 *Mestre em Direito (UCS); especialista em Direito Público Municipal (UNIJUI); especialista em Advocacia Trabalhista (UCAM); foi professor de graduação (FSG e CESF) e pós-graduação (FSG); membro da Comissão da Advocacia Trabalhista da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional do Rio Grande do Sul; advogado (OAB/RS 54.294). Lattes: http://lattes.cnpq.br/6310605017011436. Orcid: https://orcid.org/0009-0002-7010-2056. E-mail: mathiasgewehr@gmail.com.*

1 Introdução

Dez anos se passaram da edição da Lei nº 13.146/2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, e muitos são os avanços e ainda maiores os desafios a serem superados para que as pessoas com deficiência tenham realmente assegurada sua participação na sociedade de forma plena e efetiva, em igualdade de condições com as demais pessoas, conforme determina a legislação vigente.

Nesse sentido, de grande importância na busca da garantia de igualdade de condições da pessoa com deficiência com as demais pessoas, é a proteção contra a discriminação no trabalho, já que o trabalho promove não apenas sustento e prosperidade, mas também segurança, liberdade, realização pessoal, redução da desigualdade, ampliação de oportunidades e reconhecimento social do indivíduo, que se sente útil e colaborativo com a sociedade em que está inserido.

De forma que este breve estudo tem por objetivo tratar sobre o direito da pessoa com deficiência à não discriminação no trabalho, diante da importância do acesso e da manutenção no trabalho na vida do indivíduo, e para tanto se divide em três partes.

A primeira parte trata da proteção jurídica da pessoa com deficiência, trazendo noções introdutórias, com a conceituação de deficiência pela legislação vigente, os objetivos da legislação protetiva das pessoas com deficiência, os princípios constitucionais aplicáveis e a relação entre o princípio da igualdade e a proibição da discriminação em busca do combate da desigualdade.

A segunda parte aborda o direito da pessoa com deficiência em relação ao trabalho, tratando sobre os dispositivos normativos existentes sobre o tema, tanto em âmbito constitucional quanto infraconstitucional, analisando as normas relacionadas ao tema na Constituição Federal, no Estatuto da Pessoa com Deficiência, na Lei de Previdência Social, na Consolidação das Leis do Trabalho e na legislação que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos.

A terceira parte trata do direito à não discriminação do trabalhador com deficiência em busca da efetividade da dignidade da pessoa humana, trazendo à discussão a Lei nº 9.099/95, que proíbe a discriminação no mercado de trabalho, relacionando o princípio da igualdade e a vedação da discriminação ao superprincípio constitucional da dignidade da pessoa humana, que deve estar presente em todas as relações, inclusive nas relações de trabalho, tantas vezes tão desiguais.

A importância deste trabalho, ressalte-se, é discutir a proteção jurídica da pessoa com deficiência no trabalho, tratando especialmente quanto à sua proteção contra a discriminação em razão da deficiência, possibilitando seu acesso e sua manutenção no trabalho, em igualdade de condições com os de-

mais trabalhadores, como forma de possibilitar a dignidade do indivíduo, em consonância com o que determina o princípio constitucional da pessoa humana.

2 A proteção jurídica da pessoa com deficiência

O conceito de deficiência é complexo, pois a maior parte das definições relaciona deficiência com determinado grau de incapacidade em relação a um padrão estabelecido, significando seu conceito ser variável para diferentes pessoas, de acordo com suas realidades, dependendo de múltiplos fatores. Conforme Coutinho (2006, p. 547), "A noção de pessoa com deficiência está associada a determinado grau de incapacidade para o desempenho de atividades, confrontado com certo padrão de normalidade".

Conforme o inciso I do art. 3º do Decreto nº 3.298/1999, deficiência é "toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano" (Brasil, 1999).

No Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, as pessoas com deficiência representam 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais, o que representa 8,9% da população brasileira nessa faixa etária (IBGE, 2023a).

Para o IBGE, é considerada pessoa com deficiência aquela que declara ter muita dificuldade ou não conseguir realizar as atividades indagadas em ao menos um dos quesitos investigados – enxergar, ouvir, andar, funcionamento dos membros superiores, cognição, autocuidado e comunicação –, mesmo utilizando aparelho de auxílio (IBGE, 2023b).

Segundo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, pessoas com deficiência "são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas" (Brasil, 2009).

A Lei nº 13.146/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, praticamente reproduziu tal conceito em seu art. 2º:

> Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015).

Assim ocorre porque o Estatuto da Pessoa com Deficiência tem por base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo

Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, sendo tal legislação destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (Brasil, 2015).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, assim como outras normas estabelecidas para assegurar direitos de determinados grupos de pessoas, busca não apenas assegurar a isonomia de todos perante a lei, como também garantir a vedação de qualquer forma de discriminação. Isso ocorre porque a discriminação fere o princípio constitucional da igualdade, que determina que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Nesse sentido, entende Romita (2012, p. 1296):

> O princípio de igualdade passa a ser encarado em vertente negativa: o princípio de não discriminação. [...] Proíbe-se a distinção que não assente num fundamento razoável. A distinção é lícita, desde que razoável, não arbitrária. A distinção é aceitável, é plenamente justificável quando não discriminatória, podendo mesmo ser fator de igualdade.

De modo que, para garantir a igualdade de oportunidades, é possível criar distinções para assegurar a igualdade. Conforme Coutinho (2006, p. 481), "Com efeito, a proteção jurídica à pessoa portadora de deficiência nada mais é do que a aplicação do princípio da igualdade no combate à discriminação e na promoção da igualdade de oportunidades, como mecanismo garantidor de sua cidadania".

Assim, o princípio da igualdade busca garantir a isonomia de todos os cidadãos perante a lei, bem como garantir a proibição da discriminação. Ou, dito de outra forma, o alcance do princípio da igualdade depende do afastamento da discriminação. Conforme Martins (2015, p. 41), "*Discriminar* vem do latim *discriminare*. Tem o sentido de diferenciar, discernir, distinguir, estabelecer diferença, separar. Discriminação significa tratar diferentemente os iguais. A não discriminação decorre do princípio da igualdade".

Segundo o § 1º do art. 4º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, considera-se discriminação, em razão da deficiência

> toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (Brasil, 2015).

Conforme Mercante (2012, p. 126), "cabe esclarecer que ter preconceito é possuir um conjunto de opiniões formadas antes de se obter conhecimento suficiente sobre algo ou alguém e que a discriminação é o preconceito exteriorizado, seja por um ato ou uma omissão prejudicial ao outro".

E bem sintetiza Coutinho (2006, p. 544),

> Portanto, a proteção jurídica à pessoa com deficiência nada mais é do que a aplicação do princípio da igualdade no combate à discriminação e na promoção da igualdade de oportunidades. Só é possível entender essa proteção sob a aplicação do princípio da igualdade, que vai agir ao assegurar a igualdade de todos perante a lei, vedando a discriminação, ou ao colocar as pessoas com deficiência em situação protegida, benefício este justificado pela sua exclusão social.

Além disso, a igualdade é princípio constitucional, conforme estabelece o *caput* do art. 5º da Constituição Federal, que dispõe: "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza", bem como o inciso IV do art. 3º da Constituição Federal, que determina que "Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (Brasil, 2022).

De modo que a proteção jurídica conferida às pessoas com deficiência tem por objetivo promover a igualdade de tratamento e de oportunidades a todos os indivíduos, em respeito ao princípio constitucional da igualdade, conferindo maior proteção jurídica às pessoas com deficiência sob determinados aspectos, de forma a compensar a desigualdade social dessa parcela da população.

3 O direito da pessoa com deficiência no trabalho

A legislação brasileira possui diversos dispositivos que asseguram o trabalho em igualdade de condições para todos os indivíduos. Não apenas a Constituição Federal de 1988 impõe a igualdade, como também diversas leis específicas foram editadas buscando promover e garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

De acordo com o art. 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal, é proibida qualquer forma de discriminação em relação a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (Brasil, 2022). Desse modo, "a pessoa com deficiência não poderá sofrer qualquer discriminação no tocante a critérios de admissão e nem tampouco referente a salário (art. 7º, XXXI, da CF/88), sob pena de ofensa ao princípio da igualdade" (Coutinho, 2006, p. 548).

A Lei nº 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, proíbe a discriminação no acesso ou na permanência no trabalho, bem como estabelece que o trabalho deve ser acessível e inclusivo, conforme estabelece o art. 34 do Estatuto da Pessoa com Deficiência: "A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas" (Brasil, 2015).

Sobre a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, o Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece ainda:

> Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (Brasil, 2015).

A Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, prevê a habilitação profissional da pessoa com deficiência, que deve proporcionar os meios para sua educação e adaptação profissional e social para o mercado de trabalho, bem como impõe números mínimos de vagas, de 2% a 5%, para a contratação de pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência por empresas com 100 ou mais funcionários, de forma a garantir sua participação no mercado (Brasil, 1991).

Conforme dispõe o art. 93 da Lei nº 8.213/1991, a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com a contratação de pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência, sendo na proporção de 2% quando a empresa tiver até 200 empregados, 3% quando tiver de 201 a 500 funcionários, 4% de 501 a 1.000 funcionários e 5% quando tiver acima de 1.001 funcionários (Brasil, 1991).

Assim, a empresa que tiver 100 ou mais funcionários deve manter em seus quadros a quantidade mínima prevista em lei de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência. Para tanto, se dispensar algum desses trabalhadores, a empresa deve contratar substituto em condição semelhante, como impõe o § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, para que a cota mínima permaneça preenchida (Coutinho, 2006).

A Lei nº 8.213/1991 representa importante instrumento de garantia dos direitos das pessoas com deficiência, já que, segundo dados do Ministério do Trabalho, dos 634.650 trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência formalmente empregados atualmente no país, 93,58% deles trabalham em empresas obrigadas à reserva legal de cargos, demonstrando a importância da

lei de cotas para o acesso e a manutenção de emprego destes trabalhadores, que ainda sofrem dificuldade de acesso ao mercado de trabalho (Brasil, 2025).

Conforme Mercante (2012, p. 131)

> Quanto à discriminação de pessoas com deficiência física, sensorial ou intelectual, como já referenciado neste estudo, mesmo com regime de cotas mínimas previsto no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, ainda é grande o número de empresas que se mostram resistentes em contratar trabalhadores com essas peculiaridades. Em contrapartida, a Convenção nº 159 da OIT, de 1983, da qual o Brasil é signatário, prevê que cada país membro deve formular, aplicar e periodicamente revisar a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência.

A Consolidação das Leis do Trabalho também possui dispositivos relacionados à proteção jurídica do trabalhador com deficiência, ao vedar discriminação salarial ou de critérios de admissão, prever prioridade de pessoas com deficiência para vagas de trabalho remoto, vetar que normas coletivas eliminem a proibição de qualquer forma de discriminação, e estabelecer regras especiais ao aprendiz com deficiência.

De acordo com o art. 461 da CLT, "Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade", o que significa a imposição de exclusão de qualquer forma de distinção entre os trabalhadores, ainda que não faça referência ao trabalhador com deficiência (Brasil, 1943).

A edição da Lei nº 13.467/2017 incluiu o art. 611-B na CLT, que dispõe:

> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
>
> [...]
>
> XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (Brasil, 1943).

No mesmo sentido, a edição da Lei nº 14.442/2022 incluiu o art. 75-F na CLT, que prevê que os trabalhadores com deficiência devem ter prioridade para vagas de trabalho remoto:

> Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam

> ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto (Brasil, 1943).

A Consolidação das Leis do Trabalho também se refere ao contrato de aprendizagem do portador de deficiência, em que os §§ 3º e 5º do art. 428 da CLT permitem que o contrato de aprendizagem seja estipulado por mais de 2 anos, ou que a idade máxima de 24 anos seja desconsiderada, desde que o aprendiz seja portador de deficiência (Brasil, 1943).

Como se sabe, o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, com prazo máximo de 2 anos, para pessoas entre 14 e 24 anos, inscritas em programa de aprendizagem e de formação técnico-profissional, com anotação da carteira de trabalho e comprovação de matrícula e frequência do aprendiz na escola. No entanto, para o aprendiz com deficiência, a limitação de tempo e de idade é afastada com o objetivo de ampliar a inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho.

No setor público também é assegurado pela legislação o acesso para as pessoas com deficiência, por meio da reserva de percentual de vagas, direito assegurado pela Constituição Federal de 1988, que assim estabelece:

> Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
>
> [...]
>
> VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (Brasil, 2022).

Tal previsão constitucional foi regulamentada pelo art. 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que estabelece que até 20% das vagas oferecidas nos concursos devem ser reservadas para pessoas com deficiência, desde que compatíveis com o cargo (Brasil, 1990).

Conforme Coutinho (2006, p. 546),

> No serviço público, o ingresso da pessoa portadora de deficiência, nos cargos e empregos públicos, será por meio de concurso, ao qual concorrerá em igualdade de condições com os demais candidatos, estando-lhe, porém, reservado o percentual mínimo de 5% dos cargos e empregos, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portadora (art. 37, VIII, da CF/88).

No entanto, apesar da legislação existente, percebe-se muitas vezes certa relutância na contratação de pessoas com deficiência, como ressalta Bertolin (2012, p. 866),

> No trabalho, a pessoa com deficiência ainda é vista, na maioria dos casos, como geradora de custos, uma vez que as empresas precisam fazer adaptações (nas instalações e no mobiliário, principalmente) para se tornarem aptas a recebê-las. Quando não é isso, as empresas tendem a evitar a sua contratação por recear que se ausentem ao trabalho, em virtude de tratamentos médicos, ou por temer o afastamento de clientes.

No âmbito internacional, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho define discriminação da seguinte forma: "Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão" (Brasil, 2019).

Conforme Coutinho (2006, p. 547),

> Conforme definição apresentada no Repertório da OIT, sobre gestões de questões relativas à deficiência no local de trabalho, a pessoa com deficiência é aquela cujas perspectivas de obter um emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas, em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla, devidamente reconhecida, e agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho.

Assim, a garantia de um trabalho decente e digno para todos os indivíduos é uma preocupação não somente da legislação brasileira, mas também de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho, agência da Organização das Nações Unidas que tem por objetivo justamente promover o acesso ao trabalho de forma livre, segura, equitativa e digna, pois somente o trabalho decente pode promover a dignidade.

4 O direito à não discriminação do trabalhador com deficiência em busca da efetividade da dignidade da pessoa humana

Como visto, a Constituição Federal de 1988 contém dispositivos normativos que asseguram ao trabalhador a proteção contra qualquer prática discriminatória, tais como o art. 3º, inciso IV, que determina como objetivo fundamental da república a promoção do bem de todos, sem qualquer preconceito ou discriminação, o art. 5º, que expressa o princípio da igualdade, e o art. 7º,

incisos XXX e XXXI, que proíbem a diferença salarial ou mesmo admissional em razão de sexo, idade, cor ou estado civil, e a discriminação do trabalhador com deficiência (Alvarenga, 2014).

Conforme Bertolin (2012, p. 852), "a discriminação, no que diz respeito ao trabalho, consiste em se negar ao trabalhador um tratamento igualitário em relação aos demais, tanto para a aquisição quanto para a manutenção de um emprego", podendo ocorrer antes, durante ou mesmo após a vigência do contrato de trabalho.

A Lei nº 9.029/95 proíbe práticas discriminatórias na relação de trabalho, conforme se verifica em seu art. 1º:

> Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Ainda que o art. 1º da Lei nº 9.029/95 não explicite como "prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção", atos motivados em decorrência de deficiência do empregado, o Brasil ratificou a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, que, por meio do seu art. 1º, item 1, letra "b", estabelece que:

> 1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Como visto, a igualdade está ligada à não discriminação, e estas devem ser respeitadas em busca da efetividade do superprincípio imposto pela ordem constitucional da dignidade da pessoa humana. A dignidade da pessoa humana trata-se de conceito amplo, e, segundo Azevedo (2002, p. 12), "tomada em si, a expressão é um conceito jurídico indeterminado; utilizada em norma, espe-

cialmente constitucional, é princípio jurídico". Pode-se dizer que significa a expressão do valor da pessoa humana: a pessoa humana é o bem, e a dignidade, a projeção do seu valor.

Nesse sentido, destaca Piovesan (2003, p. 40-41):

> o valor da dignidade da pessoa humana impõe-se como núcleo básico e informador de todo ordenamento jurídico, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional. [...] A dignidade humana simboliza, deste modo, um verdadeiro superprincípio constitucional, a norma maior a orientar o constitucionalismo contemporâneo, nas esferas local e global, dotando-lhe especial racionalidade, unidade e sentido.

Para Barroso (2014, p. 64), a dignidade humana é princípio jurídico com *status* constitucional, um valor fundamental que "funciona tanto como justificação moral quanto como fundamento jurídico-normativo dos direitos fundamentais". Assim, não se trata propriamente de um direito fundamental, mas de sustentáculo de todos os direitos fundamentais.

Segundo Barroso (2003, p. 335-336),

> Dignidade da pessoa humana expressa um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio da humanidade. O conteúdo jurídico do princípio vem associado aos direitos fundamentais, envolvendo aspectos dos direitos individuais, políticos e sociais. Seu núcleo material elementar é composto do *mínimo existencial*, locução que identifica o conjunto de bens e utilidades básicas para a subsistência física e indispensável ao desfrute da própria liberdade. Aquém daquele patamar, ainda quando haja sobrevivência, não há dignidade.

Além disso, considerando ser a dignidade da pessoa humana o fundamento da ordem jurídica, e que possui eficácia não apenas vertical, como também horizontal, não há como afastar sua incidência nas relações entre particulares, especialmente naquelas marcadas pela desigualdade, como ocorre nos contratos de trabalho, em que o desequilíbrio econômico e social aumenta a possibilidade de desrespeito à dignidade da pessoa humana (Wanderley, 2009).

Nesse sentido, "a dignidade humana na relação de trabalho certifica-se quando o empregado não é visto como coisa, ou como uma máquina a vender sua força de trabalho, mas um ser a ser dotado de vontade (liberdade)" (Souza; Misailidis, 2012, p. 181), pois "enquanto as coisas têm preço, a pessoa humana tem dignidade, que é intrínseca a ela e constitui um valor absoluto" (Wanderley, 2009, p. 106).

Conforme Gamba (2010, p. 32),

> A dignidade da pessoa humana é o princípio de maior importância axiológica na ordem jurídica contemporânea nacional e internacional, devendo nortear a interpretação e a aplicação das normas, em especial no âmbito do Direito do Trabalho. Somente com a valorização do ser humano, enquanto ser que sobrevive, trabalha e interage com outros e com o respeito de suas diferenças pelo Direito, pela Sociedade e pelo próprio Estado, será possível apreender a dignidade do trabalhador.

O texto constitucional indica que a existência digna está relacionada à valorização do trabalho humano, pois a interpretação conjunta entre os dispositivos constitucionais constantes no art. 1º, inciso III, e no art. 170, *caput*, da Constituição Federal, indica que a dignidade humana somente pode ser alcançada quando o trabalho é adequadamente valorizado (Suzuki, 2012).

É por meio do trabalho digno que o cidadão obtém seu sustento e melhora sua condição de vida, podendo usufruir de melhores condições, realizar seus projetos e ser socialmente reconhecido, sentindo-se inserido na sociedade (Magalhães, 2014). O trabalho representa não somente um meio de sobrevivência ao ser humano, mas também uma das principais formas de interação com o meio social, e um importante modo de realização pessoal.

Conforme Suzuki (2012, p. 1064),

> O empregado, como ser humano, não pode ser considerado mero instrumento da cadeia produtiva, subordinado à vontade livre do empregador, mas sim ser humano que deve ser tratado com dignidade, cujos serviços prestados por ele sirvam também para proporcionar-lhe um meio de sustento e realização pessoal. [...] Ou seja, o livre exercício da atividade econômica é uma garantia assegurada pela Constituição ao empregador, contudo, essa garantia somente subsiste quando não violar o princípio da dignidade do empregado.

Assim, a relação existente entre trabalho e dignidade é indissociável, pois o trabalho faz parte da própria identidade do ser humano, que se sente inserido na sociedade à medida que trabalha, se sente útil e tem a atividade desempenhada reconhecida pelos demais. De modo que "o trabalho com dignidade traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social na ordem jurídica contemporânea, não podendo dissociar o trabalho do respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador" (Gamba, 2010, p. 42).

5 Conclusão

A proteção jurídica da pessoa com deficiência é de extrema importância no combate à discriminação de qualquer natureza e na promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades a todos os indivíduos, impostos pelo princípio constitucional da igualdade, estabelecido pelo *caput* do art. 5º e pelo inciso IV do art. 3º da Constituição Federal de 1988.

Evidentemente que a tutela jurídica da pessoa com deficiência é complexa, diante da diversidade de necessidades que apresenta para sua realização, e dos diversos aspectos que devem ser abordados, para que essa proteção seja realmente efetiva. Nesse estudo foi abordado apenas um desses aspectos, o direito ao trabalho, já que o trabalho é importante instrumento de sustento, segurança, liberdade, realização pessoal e inclusão social do indivíduo, demonstrando ser importante ferramenta para promover a dignidade.

No Brasil, além dos dispositivos constitucionais que tratam da busca da igualdade material e da não discriminação, existem diversos dispositivos normativos que tratam da proteção jurídica da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, tais como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei de Previdência Social, as legislações específicas para trabalhadores públicos e privados, e os princípios impostos pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Nesse sentido, é inegável a importância da lei de cotas, mas a inclusão da pessoa com deficiência deve ultrapassar o mínimo imposto pela legislação, para que haja efetiva contribuição na construção de uma sociedade livre, justa e solidária, e não somente o cumprimento mínimo das exigências legais impostas.

Nesses 10 anos do Estatuto da Pessoa com Deficiência houve avanços na proteção jurídica da pessoa com deficiência, mas ainda existem desafios a serem enfrentados, que demandam a participação de toda a sociedade, de forma a assegurar a participação da pessoa com deficiência na sociedade de forma plena e efetiva, em igualdade de condições com as demais pessoas – não somente em atendimento formal às normas estabelecidas, mas para a efetiva inclusão dessa parcela da população.

Combater a discriminação no trabalho é tornar efetivo o princípio constitucional da igualdade e colaborar na busca pelo trabalho decente, que pressupõe o trabalho digno, em igualdade de oportunidades, e que garanta a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Assim, resta evidente que as normas protetivas da pessoa com deficiência – como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, que completa 10 anos de sua edição – são muito importantes na proteção contra a discriminação em razão

da deficiência, contribuindo para sua participação na sociedade em igualdade de condições com os demais, como determina o texto constitucional.

No âmbito do trabalho, as normas estabelecidas para o combate à discriminação do trabalhador em razão da deficiência são importante instrumento na busca da garantia de igualdade de condições da pessoa com deficiência, possibilitando o efetivo alcance de sua dignidade, conforme determina o princípio constitucional da pessoa humana, que deve prevalecer em toda e qualquer situação.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Os direitos do trabalhador portador do HIV. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 27, p. 9-23, jan./fev. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86618/2014_rev_trt09_v03_n027.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 03 out. 2025.

AZEVEDO, Antonio Junqueira de. Caracterização jurídica da dignidade da pessoa humana. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, n. 797, p. 11-26, mar. 2002.

BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo*: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição*: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. A discriminação às pessoas com deficiência nas relações de trabalho. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Doutrinas essenciais*: direito do trabalho e direito da seguridade social – contrato de trabalho. Revista dos Tribunais: São Paulo, 2012.

BRASIL. *Constituição Federal*: atualizada até a EC nº 114/2021. 14. ed. Santana do Parnaíba: Manole, 2022.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, 21 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário Oficial da União*. Brasília, 26 ago. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da União*. Brasília, 6 nov. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo28. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*. Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 2 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*. Brasília, 19 abr. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm. Acesso em: 24 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 17 abr. 1995, p. 5361.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Brasil registra mais de 63 mil contratações de pessoas com deficiência em 2025*. Brasília, 22 set. 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/setembro/brasil-registra-mais-de-63-mil-contratacoes-de-pessoas-com-deficiencia-em-2025. Acesso em: 22 set. 2025.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. *In*: FARRANHA, Ana Claudia; EGG, Rafaela (org.). *Igualdade racial*: principais resultados [Projeto Desenvolvimento de uma Política Nacional para Eliminar a Discriminação no Emprego e na Ocupação e Promover a Igualdade Racial no Brasil]. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226860.pdf. Acesso em: 30 set. 2025.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Dignidade do trabalhador e políticas públicas: perspectivas no âmbito do Estado ético. *In*: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (org.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*: 2022 [Informativo]. Rio de Janeiro: IBGE, 2023a. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf. Acesso em: 29 set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*: 2022 [Notas técnicas]. Rio de Janeiro: IBGE, 2023b. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102014_notas_tecnicas.pdf. Acesso em: 29 set. 2025.

MAGALHÃES, Aline Carbeiro; LEITE, Cybele Rennó. O desconhecimento do empregador e a presunção de dispensa discriminatória do obreiro portador do vírus HIV. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 27, p. 61-74, jan./fev. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86618/2014_rev_trt09_v03_n027.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 03 out. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio moral no emprego*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MERCANTE, Carolina Vieira. *A responsabilidade social empresarial como meio propulsor da efetivação de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2012.

PIOVESAN, Flávia C. Direitos humanos e o princípio da dignidade humana. *Revista do Advogado*, São Paulo, v. 23, n. 70, p. 34-42, jul. 2003.

ROMITA, Arion Sayão. O princípio de igualdade e a reestruturação produtiva. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Doutrinas essenciais*: direito do trabalho e direito da seguridade social – contrato de trabalho. Revista dos Tribunais: São Paulo, 2012.

SOUZA, Patrícia Borba de; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena. A efetividade dos direitos coletivos fundamentais para a categoria do trabalhador doméstico. *In*: KIM, Richard Pae; BARROS, Sérgio Resende de; KOSAKA, Fausto Kozo Matsumoto (coord.). *Direitos fundamentais coletivos e difusos*: questões sobre fundamentalidade. São Paulo: Verbatim, 2012.

SUZUKI, Fábio Hiroshi. Proteção contra dispensa imotivada no direito do trabalho brasileiro: uma análise da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Doutrinas essenciais*: direito do trabalho e direito da seguridade social – contrato de trabalho. Revista dos Tribunais: São Paulo, 2012.

WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 75, n. 3, p. 106-115, jul./set. 2009.

Como citar este texto:
GOMES, Daniela Vasconcellos; GEWEHR, Mathias Felipe. O direito da pessoa com deficiência à não discriminação no trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 167-182, jul./set. 2026.

A DISPUTA PELA REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL (1900-1932): CONFLITO SOCIAL, RESISTÊNCIA EMPRESARIAL E FORMAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

THE DISPUTE OVER THE REGULATION OF WORKING HOURS IN BRAZIL (1900-1932): SOCIAL CONFLICT, BUSINESS RESISTANCE, AND THE FORMATION OF LABOR LEGISLATION

José Eduardo Galvão[1]

RESUMO: O artigo analisa a regulamentação da jornada de trabalho no Brasil entre 1900 e 1932, com foco nas disputas entre trabalhadores, empresariado e Estado em torno da instituição das oito horas. A partir de fontes históricas e bibliografia especializada, demonstra-se que a limitação do tempo de trabalho resultou de intensa pressão operária, e não de concessão espontânea do poder público. Argumenta-se que a resistência do patronato se estruturou em torno de um repertório recorrente – competitividade, custos e impactos sobre o emprego –, cujos elementos, em muitos sentidos, persistem no debate contemporâneo. Ao examinar a atuação das associações empresariais, do parlamento e do Ministério do Trabalho, evidencia-se que a legislação de 1932 constituiu uma conquista social, embora marcada por limites. Conclui-se que a atual controvérsia sobre a escala 6x1 reatualiza impasses estruturais da formação do capitalismo brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE: jornada de trabalho; legislação trabalhista; conflito social; discurso empresarial.

ABSTRACT: This paper examines the regulation of working time in Brazil between 1900 and 1932, focusing on the disputes between workers, employers, and the government regarding the implementation of the eight-hour workday. Based on historical sources and specialized literature, it is demonstrated that the limitation of working time resulted from intense working-class pressure rather than a spontaneous concession by the government. It also shows that employer resistance relied on recurring arguments – competitiveness, costs, and employment effects – that persist in contemporary debates. By analyzing employers' associations, parliamentary discussions, and the Ministry of Labor reveals that the 1932 legislation was both a social achievement and a limited institutional solution. It can be concluded that current debates on ending the 6x1 work schedule reflect longstanding tensions in Brazilian capitalism.

KEYWORDS: working time; labor law; social conflict; business discourse.

---

1 *Mestre em Ciência Política pela Unicamp; graduado em Ciências Sociais pela Unicamp e em Direito pela UAM; servidor público do TRT 2ª Região. O presente artigo integra resultados de pesquisa desenvolvida com financiamento da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). Lattes: https://lattes.cnpq.br/3147631377850922. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-1844-8922. E-mail: zeedugalvao@gmail.com.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A jornada de trabalho como problema histórico e teórico; 3 Mobilização operária e a luta pela redução da jornada (1900–1920); 4 Reorganização operária, crise econômica e pressão social (1930–1932); 5 A resposta dos industriais: associações patronais, disputa política e resistência à regulamentação da jornada; 6 O Estado e a institucionalização da jornada de oito horas: debates parlamentares e concepções em disputa; 7 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Como vivi e mudei, o passado também mudou.
(Guimarães Rosa, "Primeiras Estórias")

O debate sobre a duração da jornada de trabalho voltou ao centro da agenda pública brasileira. A recente mobilização em torno do fim da escala 6x1 e da proposta de redução da jornada semanal – expressa, entre outros marcos, na Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025 – revela não apenas uma insatisfação conjuntural, mas a atualização de um conflito histórico em torno do controle do tempo de trabalho e dos limites da exploração da força de trabalho[2].

A centralidade contemporânea do tema tem sido evidenciada por estudos recentes que destacam uma ambivalência estrutural: de um lado, a preocupação empresarial com produtividade, custos e competitividade; de outro, os impactos sociais, econômicos e culturais da jornada sobre a vida dos trabalhadores. Conforme aponta artigo de Pinheiro, Menezes e Leone (2025), a discussão sobre a superação da escala 6x1 no Brasil expressa justamente essa tensão entre eficiência econômica e qualidade de vida.

Nesses termos, a forte adesão social a essa pauta, impulsionada por movimentos sociais, sindicatos e organizações políticas, manifesta um descontentamento mais amplo com as condições contemporâneas de trabalho, marcadas por jornadas extensas, baixos salários e precarização crescente. Em audiências recentes no Congresso Nacional, entidades sindicais têm defendido a redução da jornada com base em argumentos relacionados à saúde dos trabalhadores e ao aumento da produtividade, o que indica articulação de reivindicações sociais com disputas em torno dos modelos de organização do trabalho no capitalismo contemporâneo[3]. Trata-se, em grande medida, de uma reação à subordinação da vida ao trabalho, na qual o tempo livre, o descanso e a reprodução social são sistematicamente comprimidos (Borsari *et al.*, 2024, p. 5).

Registra-se, contudo, que a centralidade do tema não é nova: ao longo do século XX, a limitação do tempo de trabalho constituiu um dos principais eixos

2 A limitação da jornada de trabalho constitui, na tradição marxista, um dos principais campos de disputa entre capital e trabalho, uma vez que o prolongamento do tempo de trabalho está diretamente relacionado à extração de mais-valia absoluta, nos termos de Marx (2002, Capítulo VIII).

3 Câmara dos Deputados, 24/03/2026.

de conflito social, de modo a articular mobilizações operárias, disputas políticas e intervenções estatais (Machado, 2025). Assim, o que se observa no presente, é a reatualização de um problema estrutural em novas condições históricas[4].

Essa historicidade do debate torna-se ainda mais evidente quando se observa que os argumentos mobilizados atualmente contra a redução da jornada apresentam certa continuidade com aqueles formulados nas primeiras décadas do século XX. Já naquele contexto, setores do empresariado defendiam a ampliação ou manutenção de jornadas extensas com base em justificativas econômicas, como a necessidade de garantir a competitividade e evitar prejuízos à produção.

Por isso, chama atenção a permanência de determinados argumentos contrários à redução da jornada, pois setores empresariais sustentam que a diminuição do tempo de trabalho da escala 6x1 para 5x2, ou para menos que isso, implicaria perda de competitividade, aumento de custos e elevação do desemprego. Trata-se de uma retórica historicamente recorrente (Borsari *et al.*, 2024).

Assim, a insistência nesses argumentos sugere que o debate sobre a jornada de trabalho não se limita a uma questão técnica, mas expressa uma disputa mais profunda sobre a organização das relações entre capital e trabalho, o que envolve interesses e ideologias, reafirmando a lógica de dominação de classes. Nesse sentido, com olhar nessas variáveis, este artigo analisa a regulamentação da jornada de trabalho no Brasil entre 1900 e 1932, compreendendo-a como resultado de um processo marcado por conflitos sociais, disputas entre classes e transformações institucionais. Deste modo, ao articular passado e por meio de questões suscitadas no presente, pretende-se realçar que a regulamentação da jornada de trabalho não é um processo linear nem consensual, mas sim o resultado de disputas históricas nas quais se confrontam diferentes projetos de sociedade.

2 A jornada de trabalho como problema histórico e teórico

Quando o apito/Da fábrica de tecido/
Vem ferir os meus ouvidos/
Eu me lembro de você

(Noel Rosa)

Ainda em fases iniciais da acumulação mercantil, já se observavam reflexões acerca da organização do trabalho e da duração da jornada laboral.

4 A luta pela limitação da jornada de trabalho remonta aos movimentos operários do século XIX e constitui um dos eixos estruturantes do direito do trabalho moderno. Sobre a trajetória brasileira, ver Ângela M. C. Gomes (1979).

Nesse sentido, a obra *A Utopia*, de Thomas More (2004), escrita no século XVI, apresenta uma formulação pioneira ao propor uma organização social na qual a jornada de trabalho seria limitada a seis horas diárias. Em contraste com as jornadas extensas então vigentes na Inglaterra – frequentemente superiores a quatorze horas –, More propõe que a redução do tempo de trabalho não implicaria escassez, mas, ao contrário, poderia assegurar níveis suficientes de produção para a manutenção da vida social. Conforme assinala o autor: "Se todos trabalham apenas seis horas [...] esta curta jornada de trabalho produz não apenas em abundância, mas também em excesso tudo o que é indispensável à manutenção e ao conforto da vida" (Morus, 1997, p. 81).

Embora formulada em termos utópicos, principalmente pela época proposta, essa reflexão antecipa um problema que se tornaria central no desenvolvimento do capitalismo: a relação entre tempo de trabalho, produtividade e reprodução social.

Não distante, no século XIX, com a consolidação do capitalismo industrial, essa questão ganha tratamento teórico sistemático na obra de Karl Marx. Realmente, no capítulo dedicado à jornada de trabalho em *O Capital*, o autor demonstra que a duração da jornada constitui elemento fundamental na determinação da mais-valia, na medida em que o capital depende da extração de trabalho excedente para além daquele necessário à reprodução da força de trabalho (Marx, 2002, Capítulo VIII). Sob essa perspectiva, a jornada de trabalho passa a ser interpretada como resultado de um conflito estrutural entre capital e trabalho. Como argumenta Marx, a definição de uma jornada "normal" não decorre de um equilíbrio espontâneo, mas da correlação de forças entre classes sociais em determinado contexto histórico. Nesse processo, o Estado assume papéis distintos: em um primeiro momento, sua intervenção volta-se à imposição da disciplina do trabalho, por meio de mecanismos de coerção e assegurar a regularidade da produção; em um segundo, sobretudo com o avanço da organização operária, o Estado passa a atuar como instância de mediação dos conflitos sociais, pois ele incorpora, ainda que de forma limitada, demandas relacionadas à proteção do trabalhador e à redução da jornada.

Por sua vez, no Brasil, a disciplina do trabalho industrial na virada do século XIX para o XX não pode ser apreendida em diferentes perspectivas, como em registros culturais que capturam a reorganização do tempo de vida sob o regime fabril. A canção *Três Apitos* (1933), de Noel Rosa, constitui exemplo dessa experiência ao representar o apito da fábrica como elemento estruturador da rotina operária. Como observa Adalberto Paranhos (1999, p. 15-17), a obra de Noel Rosa não apenas retrata o cotidiano dos trabalhadores urbanos, ela expressa aspectos fundamentais do processo de modernização brasileira, evidência da incorporação de uma nova disciplina temporal associada à produção industrial. O apito da fábrica, nesse sentido, simboliza a imposição de

uma temporalidade externa ao trabalhador, subordinando o tempo de vida às exigências da produção. Compreender essa dimensão implica reconhecer que as condições no interior das fábricas representam apenas o ponto de partida de uma problemática mais ampla, relacionada à organização social do tempo de trabalho e, por que não, da vida digna[5].

Do ponto de vista das condições materiais, a industrialização brasileira nas primeiras décadas do século XX caracterizou-se pela coexistência de pequenas unidades produtivas e grandes estabelecimentos industriais. Segundo Boris Fausto (2000), embora predominassem pequenas empresas de base técnica limitada, as grandes unidades concentravam parcela significativa da força de trabalho industrial, especialmente no setor têxtil. Essa configuração produtiva refletia-se diretamente nas condições de trabalho. Nas pequenas empresas, a menor distância social entre patrões e empregados tendia a produzir relações relativamente menos conflituosas. Já nas grandes indústrias, marcadas por maior concentração de capital e distanciamento entre as classes, prevaleciam condições mais severas de exploração. Esta configuração fazia com que a duração da jornada de trabalho variasse entre setores, mas, de modo geral, caracterizava-se por sua significativa extensão.

Dados do início do século XX indicam jornadas de 10 a 12 horas na indústria têxtil, sendo que, em situações extremas, alcançavam até 16 horas diárias (Fausto, 2000; Simão, 1966). Essas condições não se restringiam aos trabalhadores adultos, atingiam também mulheres e crianças, frequentemente submetidas a jornadas equivalentes e, em alguns casos, ao trabalho noturno. A extensão da jornada era agravada por fatores adicionais, como o tempo de deslocamento entre residência e local de trabalho, o que ampliava, na prática, a duração total do tempo dedicado ao trabalho (Basbaum, 1997). Com efeito, nas primeiras décadas do século XX, a exploração da força de trabalho no Brasil encontrava poucos limites institucionais, sendo a duração do trabalho determinada, em grande medida, pelas necessidades produtivas do capital e pela correlação de forças da luta operária.

Sob este panorama do caso brasileiro, configurava-se aquilo que Marx denomina "antinomia de direitos": de um lado, o capitalista, como comprador da força de trabalho, busca prolongar ao máximo a jornada; de outro, o traba-

5 A dimensão conflitiva da jornada de trabalho pode ser aprofundada a partir de diferentes tradições teóricas que destacam o tempo como elemento central das relações de poder no capitalismo. E. P. Thompson (1998) demonstra que a industrialização implicou a transformação do tempo em instrumento de disciplina social, subordinando a vida do trabalhador ao ritmo abstrato do relógio. Em perspectiva convergente, Ricardo Antunes (2018) mostra que, no capitalismo contemporâneo, a exploração ultrapassa a jornada formal, ampliando a captura do tempo de vida. Assim, a disputa pela limitação da jornada expressa, em última instância, o conflito sobre o controle do tempo social.

lhador, como vendedor dessa mercadoria, procura limitar sua duração (Marx, 2002, p. 273).

Diante dessa tensão social, o movimento operário passou a desempenhar papel central na contestação da exploração do trabalho, de modo que a classe trabalhadora constituiu uma força decisiva na pressão pela criação de uma legislação social no Brasil (Gomes, 1979; Araújo, 1981), mas não somente ela.

3 Mobilização operária e a luta pela redução da jornada (1900-1920)

Diante das extensas jornadas de trabalho que caracterizavam a industrialização brasileira no início do século XX, emergem as primeiras mobilizações operárias organizadas em torno da redução. Segundo Aziz Simão (1966, p. 100-101), as greves constituíam a principal forma de expressão dessas tensões, representando "formas coletivas de desajustamento e reajustamento nas relações de produção". Nesse sentido, a greve não se limitava à interrupção do trabalho, mas expressava simultaneamente a negação das condições impostas e a afirmação de um direito ao trabalho sob novas bases. Conforme a industrialização avançava e a concentração de trabalhadores aumentava, as mobilizações tornavam-se mais frequentes e organizadas, especialmente em centros urbanos como São Paulo e Rio de Janeiro, bem como capitais do nordeste, como Recife.

A reivindicação pela jornada de oito horas consolidou-se como uma das principais bandeiras do movimento operário a partir de 1907, quando sucessivas greves passaram a incorporar essa demanda de forma sistemática (Simão, 1966, p. 114 e ss.). Segundo levantamento de Carone (1972), Vianna (1976) e Fausto (2000), inúmeras greves incorporaram a pauta da redução da jornada. Em 1907, trabalhadores da construção civil, metalúrgicos e têxteis mobilizaram-se em diversas cidades pela implementação das oito horas. Em 1912, novas paralisações no setor têxtil e entre sapateiros reiteraram essa reivindicação.

A campanha atingiu seu auge nas mobilizações entre 1917 e 1919, período marcado por intensa atividade grevista e crescente organização da classe trabalhadora. A notória greve geral de 1917, em São Paulo, constituiu um marco nesse processo. Iniciada no setor têxtil, a paralisação rapidamente se expandiu para outros ramos industriais, mobilizou milhares de trabalhadores e evidenciou a capacidade de articulação do movimento operário. Entre as principais reivindicações estavam o aumento salarial, a abolição de multas e, por suposto, a redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias[6]. Os estudos de Everardo Dias (1977, p. 231-232) sobre a greve de 1917 apontaram que, dentre os compromissos dos industriais para com o proletariado, não constava

6 No jornal *A Plebe*, de 16 de junho de 1917, os anarquistas compararam às 13 horas de trabalho na fábrica Crespi com as 6 horas que se trabalhava na Rússia daquele período.

a concessão das 8 horas. Tampouco, o compromisso do governo federal tangia qualquer redução da jornada de trabalho. Assim, a greve de 1917 terminou com um acordo entre o Comitê Proletário, o governo e o patronato, no qual algumas reivindicações foram aceitas, longe do estabelecimento de algum limite sobre a jornada laboral.

No geral, os resultados dessas mobilizações foram frequentemente parciais e instáveis. Em alguns casos, como no setor de construção civil em Santos, a jornada de oito horas foi conquistada e mantida por determinado período. Em outros, as concessões patronais foram limitadas ou temporárias, sendo posteriormente revertidas.

Essa dinâmica revela que, até o final da década de 1920, a duração da jornada de trabalho era definida de forma conjuntural e variava conforme a correlação de forças entre trabalhadores e empregadores. Além disso, fatores políticos e econômicos contribuíam para a oscilação do movimento operário ao longo do período. Segundo Simão (1966), a diminuição das mobilizações na década de 1920 relaciona-se tanto a fatores econômicos – como momentos de retração da atividade produtiva – quanto a elementos políticos, como a repressão estatal e a ausência de mecanismos institucionais de regulação dos conflitos trabalhistas.

Nos termos de Ângela Maria de Castro Gomes (1979), a tendência mais global da classe operária no processo de implantação e formulação de uma política social seria a de força desencadeadora e estimuladora do desenvolvimento de uma legislação social e a da burguesia urbana seria a de se opor às iniciativas desta proteção. O mesmo argumento é apresentado por Rosa Maria Barboza Araújo para quem "o movimento operário desenvolvido na República Velha é sem dúvida o grande responsável pelo novo comportamento do Estado em face da chamada 'questão social' no processo da revolução de 1930" (Araújo, 1981, p. 44).

Embora tenham ocorrido iniciativas legislativas pontuais antes de 1930, conforme observa Werneck Vianna (1976), sua aplicação era limitada e não abrangia a totalidade dos trabalhadores, restringindo-se principalmente aos principais centros industriais do país. Com efeito, a ausência de uma regulamentação generalizada da jornada de trabalho implicava que os conflitos entre capital e trabalho permanecessem circunscritos ao âmbito das relações privadas, sem garantias institucionais estatais duradouras.

4 Reorganização operária, crise econômica e pressão social (1930-1932)

A crise econômica de 1929 redefiniu o cenário das relações de trabalho no Brasil, mas não eliminou os conflitos em torno da jornada. Ao contrário,

o início da década de 1930 foi marcado pela combinação entre desemprego, redução salarial, instabilidade política e rearticulação do movimento operário. Como observa Ângela Araújo (1998, p. 161), de um lado, a crise agravava as condições de sobrevivência do proletariado; de outro, a repressão do governo Washington Luís havia desarticulado parte importante dos organismos sindicais.

Ainda assim, o ambiente político aberto pela Revolução de 1930 favoreceu nova onda de mobilização. Nos últimos meses daquele ano, intensificaram-se as greves e ações coletivas em diferentes setores, especialmente em São Paulo. A princípio, muitas dessas mobilizações tinham como foco imediato a recomposição salarial e a reversão das medidas empresariais de enfrentamento da crise. Isso porque a resposta empresarial ao colapso econômico consistiu, em larga medida, na redução dos dias trabalhados, em cortes salariais e na compressão da jornada semanal. A estratégia predominante dos industriais foi reduzir a jornada para três ou quatro dias por semana, com diminuições salariais que podiam variar entre 10% e 50% (Leme, 1978, p. 126).

As greves de novembro e dezembro de 1930 mostravam que houve paralisações em fábricas de tecido, como a Sociedade Comercial Genova e a Tabor, em razão da redução do tempo de trabalho, dos descontos salariais e da extensão irregular das horas diárias sem a devida remuneração. Em 24 de novembro de 1930, *A Platéia*[7] registrou o aumento da "manifestação operária em São Paulo", com operários das Indústrias Matarazzo buscando adesões em fábricas vizinhas. No mês seguinte, o mesmo informativo operário noticia a greve dos estivadores de Santos.

Esse novo ciclo de greves apresentou ainda uma mudança no padrão de mediação dos conflitos. Diferentemente do período da República Velha, em que a intervenção estatal se dava muitas vezes por meio do chefe de polícia, a partir de 1930 figuras do novo arranjo político, como o interventor João Alberto em São Paulo, passaram a atuar diretamente nos impasses trabalhistas. Por sua intermediação, e com a participação do Departamento Estadual do Trabalho, estabeleceu-se, após as mobilizações de novembro de 1930, um acordo prevendo reajuste salarial de 5% e horário mínimo de 40 horas semanais. Ainda que limitado, esse acordo revela que o conflito trabalhista já se deslocava do plano estritamente fabril para uma esfera de mediação política mais ampla, por meio de arranjo estatal (Araújo, 1998, p. 159-165).

Em 1931, as mobilizações adquirem maior centralidade em torno da jornada, sendo que as reivindicações formuladas nesse momento serviram de base para um movimento que culminaria, em julho, em uma, greve geral envol-

7 *"A Platéia"*, edição de 02/08/1930, Todas as informações de *"A Platéia"* foram retiradas das edições reproduzidas no arquivo pessoal da professora Ângela M. C. Araújo do Departamento de Ciência Política da Unicamp.

vendo cerca de 40 mil trabalhadores (Araújo, 1998, p. 172-173). A entrega de memorial ao Ministério indicava, por sua vez, que os trabalhadores já esperavam uma intervenção efetiva do Estado na regulação das condições de trabalho.

A resposta do patronato combinou duas estratégias principais: a promessa de que em breve seria publicada legislação trabalhista e, simultaneamente, o recurso à repressão policial. Notícias do período registram a violência contra os grevistas, inclusive com ações de cavalaria nas imediações das fábricas. Mais do que isso, as próprias circulares da CIESP/FIESP demonstram a estreita cooperação entre industriais e aparato repressivo. Em circular de 22 de julho de 1931, por exemplo, foi registrado acordo segundo o qual a polícia militar guarneceria as fábricas "ameaçadas de perturbação da ordem", cabendo aos industriais alimentar os soldados destacados para esse serviço[8]. Em outra circular, de 30 de julho, representantes empresariais comemoravam a garantia dada pelas autoridades de que o trabalho seria assegurado "em qualquer hipótese"[9]. Esses documentos mostram que a repressão física não era um elemento externo ao conflito, mas parte orgânica da defesa dos donos do capital da produção e da disciplina do trabalho.

O ano de 1932 marcou a elevação da mobilização operária. Greves de ferroviários, operários da Duchen, tecelões da Tecelagem de Seda Ítalo-Brasileira e da Fábrica Santa Madalena, além de padeiros e bancários, enfatizavam pauta pela limitação da jornada de trabalho. Em memorial enviado ao Ministro do Trabalho, Lindolfo Collor, pela União dos Operários das Fábricas de Tecidos (UOFT), protestava-se contra o aumento das horas de serviço e a redução dos salários, afirmando que muitas fábricas haviam elevado a jornada. Veja-se:

> A pedido do grande numero de operários da Tecelagem de Seda Ítalo-Brasileira, que desde muito trabalham 8h por dia, e que não querem ser arrastados a trabalhar mais horas, como acontece em outras fábricas do gênero, que trabalham 9, 10 e mais horas, enviamos o presente oficio ao Sr. Ministro do Trabalho. Há necessidade urgente de remediar um grande mal em São Paulo, pois o operariado, cansado de esperar pelas Leis Sociais, já há muito prometidas, e sofrendo condições, as mais humilhantes, aumento de horas, acompanhado de redução em seus rendimentos, começa a agitar-se. Muitas fábricas de tecidos já procederam de maneira acima descrita, aumentado para 9, 10 e até 14 as horas de trabalho, o que é contra a vontade do operariado, e mais, reduziram-se paulatinamente os vencimentos, de maneira que hoje, em dez e mais horas de

8 Circulares Fiesp/Ciesp, v. 2, 1931, maio/ago., p. 670.

9 *Idem*, p. 678.

> serviço, recebem salários mais reduzidos do que quando trabalhavam 8h [...] Todos os operários estão cientes de que tanto antes como depois do aumento de horas, lhe são reduzidos os vencimentos, embora contribuam para formar *stocks* do artigo manufaturado, o que irá trazer dias mais negros ao operariado, além do aumento já bem elevado de desemprego. Os operários, portanto, protestam contra esse tratamento e solicitam do Sr. Ministro do Trabalho providências urgentes, mesmo em caráter de emergência, para que cessem essas coações e abusos, que seja de 8 horas o máximo de serviço para todos os operários[10].

No mesmo sentido, há registros de mobilizações no Recife[11] e em outras cidades do nordeste.

Esse conjunto de mobilizações permite perceber uma mudança importante em relação ao início da crise. Se em 1930 muitas greves visavam combater os efeitos imediatos da retração econômica – especialmente a redução de dias de trabalho e salários –, em 1932 a reivindicação pela jornada de oito horas reaparece como questão estrutural, vinculada à reorganização duradoura das relações entre capital, trabalho e Estado. Além disso, foi sob esse impacto que o governo sancionou, em maio de 1932, um conjunto de medidas que respondia parcialmente às demandas operárias: os decretos da jornada de oito horas para a indústria[12] e comércio[13], a regulamentação do trabalho da mulher e a criação das Comissões Mistas de Conciliação (Araújo, 1998, p. 180).

Dessa forma, o estabelecimento da jornada de oito horas em 1932 não pode ser compreendido como simples iniciativa modernizadora do Estado, mas como resultado de um processo acumulado de pressão social. As greves e mobilizações dos primeiros anos da década de 1930 foram decisivas para fazer da questão da jornada de trabalho um problema político incontornável, deslocando a chamada "questão social" de uma posição periférica para o centro do debate público e da ação estatal.

5 A resposta dos industriais: associações patronais, disputa política e resistência à regulamentação da jornada

Se a pressão inicial pela regulamentação da jornada de trabalho partiu do movimento operário, a compreensão do processo que levou à instituição da jornada de oito horas exige examinar também a resposta patronal. Nessa pers-

10 *A Platéia*, 20/02/1932.

11 Leme (1978, p. 129-130).

12 Decreto nº 21.364, de 4 de maio de 1932.

13 Decreto nº 21.186, de 22 de março de 1932.

pectiva, a análise do pensamento e da ação dos industriais permite compreender não apenas a resistência à legislação social, mas também as divisões internas e os limites de sua atuação diante da pressão operária e da intervenção estatal.

A historiografia indica que a burguesia industrial brasileira do período não apresentava uma posição linear ou teoricamente coerente a respeito da intervenção do Estado. Como observa Ângela Maria de Castro Gomes (1979, p. 44), tratava-se de um setor que, ao mesmo tempo em que resistia à regulamentação do trabalho nas fábricas, exigia do poder público medidas de proteção econômica, como tarifas alfandegárias e incentivos à produção nacional. Em outras palavras, o empresariado recusava o Estado quando este ameaçava sua autonomia na gestão da força de trabalho, mas o reivindicava quando se tratava de proteger seus interesses econômicos mais amplos.

Essa ambivalência aparece também em outros estudos. Para Palmira Petratti Teixeira (1990), a burguesia industrial do período ocupava uma posição apenas aparentemente contraditória: exigia do Estado intervenção no terreno econômico, mas buscava afastá-lo das questões relacionadas à regulação do trabalho. Já Marisa Saez Leme (1978, p. 48) sintetiza o núcleo do imaginário patronal ao afirmar que o empresariado via o operário como um sujeito socialmente inferior, incapaz de participar das decisões que afetassem o próprio destino.

Pelo lado da burguesia industrial, o Centro Industrial do Brasil (CIB), fundado em 1904, ocupou lugar central. Segundo Leme (1978), sua criação respondia tanto à necessidade de defesa dos interesses nacionais da indústria quanto à crescente preocupação com as greves operárias. Sob a presidência de Jorge Street e, posteriormente, de Francisco de Oliveira Passos, o CIB tornou-se um ator relevante na discussão sobre legislação social. O que mais inquietava os industriais eram o eventual custo da regulação e o impacto político da mobilização operária sobre a organização da produção.

Estudando movimentos grevistas no Rio de Janeiro, Gomes (1979) mostra que, embora os industriais resistissem à redução da jornada, parte deles foi obrigada a fazer concessões sob pressão. Nas indústrias de calçados, por exemplo, o patronato argumentava que a adoção das oito horas no Rio de Janeiro o colocaria em desvantagem frente a outros estados com salários mais baixos e jornadas mais longas. Daí a lógica de parcela patronal ser fatalista: "já que não se conseguia evitar a medida no Rio, melhor que todos fossem a ela submetidos" (Gomes, 1979, p. 142). Boris Fausto (2000) identifica raciocínio semelhante entre industriais paulistas: aceitar as oito horas significaria colocar a indústria local em tamanha desigualdade frente a outros estados que isso poderia "provocar a ruína da indústria nacional" (Fausto, 2000, p. 147). Assim, aqui aparece com nitidez um dos núcleos discursivos que permeiam toda a história

da resistência patronal à redução da jornada: a ideia de que a proteção social, ao elevar custos ou padronizar limites, produziria colapso econômico, perda de competitividade e retração produtiva.

Ao mesmo tempo, a reação empresarial não era uniforme. Enquanto grandes empresas, como Crespi & Cia. e importantes metalúrgicas resistiam à jornada de oito horas ou faziam concessões mínimas, pequenas empresas e setores como a construção civil mostravam-se relativamente mais flexíveis.

Além disso, a figura de Jorge Street merece destaque. Industrial influente e dirigente do CIB, Street assumiu posições mais abertas ao reconhecimento de certas reivindicações operárias, sem, contudo, aderir plenamente à pauta das oito horas. Em agosto de 1918, ao se manifestar na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara, defendeu a jornada de dez horas. Durante a greve têxtil de 1919, propôs que se aconselhasse os trabalhadores a retornar ao serviço, ao mesmo tempo em que reconhecia a legitimidade de parte de suas demandas.

As tensões internas do empresariado levaram, em 1919, à cisão do CIB e à criação do Centro dos Industriais de Fiação e Tecelagem de Algodão (CIFTA). Segundo Leme (1978), a questão operária foi uma das causas fundamentais dessa divisão, já que os industriais divergiam precisamente sobre o grau de aceitação das reivindicações de jornada e do salário. Em resposta aos colegas dissidentes, Street afirmou em artigo publicado no jornal *A Razão*, em 22 de fevereiro de 1919: "O direito de reunião e o direito de greve são tão incontestáveis que não admitem discussão". A declaração é reveladora da fissura entre os empresários.

Em notícia de maio de 1919, o jornal O Estado de São Paulo relatou que o Centro dos Industriais de Fiação e Tecelagem de Algodão e o Centro da Indústria de Calçados e Comércio de Couros enviaram um memorial ao então Presidente da República:

> O ideal de oito horas de trabalho [...] vai sendo caracterizado em toda parte. Seria honroso para todos nós que a democracia brasileira desse o exemplo salutar, decretando em todo território da União o regime de oito horas de trabalho, satisfazendo assim as justas aspirações de todos que trabalham nas indústrias.

Os setores dissidentes, reunidos no CIFTA, assumiram linha mais dura. Como destaca Marcos Alberto Horta Lima (1992, p. 9), a nova entidade representou uma estratégia de despersonalização do conflito: em vez de o patrão aparecer diretamente na relação com o operário, a associação falava em nome do conjunto da classe empresarial. Isso reforçava a capacidade de coordenação patronal e de pressão coletiva sobre o Estado. Além disso, o CIFTA combateu a Lei de Férias e criticou a redução da jornada dos menores prevista no Código de Menores. Em memorial apresentado ao Conselho Nacional do Trabalho em

1927, os industriais listavam os chamados "dias mortos" do ano – domingos, feriados, dias santificados e carnaval – para sustentar que já havia descanso suficiente no calendário produtivo.

Em 1929, representantes do CIFTA, Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (CIESP) e do Centro dos Industriais de Calçados afirmaram que a limitação do trabalho de menores a seis horas era "tecnicamente inexequível" para a indústria, pois as diferentes seções da fábrica dependeriam umas das outras (Lima, 1992, p. 46-59).

A criação do CIESP[14], em 1928, reforçou ainda mais essa capacidade patronal de formulação e pressão. Fundado para representar especificamente os interesses industriais, o CIESP reuniu figuras como Francisco Matarazzo, Roberto Simonsen, Horácio Lafer, José Ermírio de Moraes e o já mencionado Jorge Street. Desde seu início, o centro demonstrou forte preocupação com a chamada "questão social", especialmente com a Lei de Férias e o Código de Menores. Em 1929, o Centro publicou um relatório que discorre sobre as ações desenvolvidas até então desde sua fundação em 1928. A postura do Centro frente às duas leis pôde ser identificada no seguinte fragmento:

> não hesitamos em ir ao Rio expor a S. Exa. o Sr. Presidente da República a situação que a Lei de Férias e o Código de Menores viria criar para o parque industrial brasileiro e, no próximo período Legislativo, vamos pleitear a revogação desta lei, bem como da das Férias que na parte que, atingindo o trabalho nacional, lhe causa os mais graves embaraços. Quando nos referimos ao trabalho nacional, abrangemos não só patrões mas ainda e sobretudo operários, pois que as leis em apreço são grandemente lesivas para estas duas classes sociais[15].

A formulação é particularmente importante porque antecipa um argumento recorrente na gramática empresarial: o de que a legislação trabalhista, embora apresentada como proteção social, seria prejudicial também aos próprios trabalhadores. Em outras palavras, o empresariado passava a construir uma retórica segundo a qual a limitação da jornada e a ampliação do descanso causariam efeitos perversos sobre emprego, salários e competitividade – uma retórica muito próxima daquelas mobilizadas em debates contemporâneos sobre redução da jornada.

---

14 OLIVEIRA, Clovis. *Do Ciesp à Fiesp:* história de uma instituição de empresários. São Paulo: conferência comemorativa do 40º aniversário de fundação do Ciesp – promovido pelo Instituo "Roberto Simonsen" e Ciesp em 1968, publicado em 1969.

15 CIESP. *Relatório de 1928 publicado em 1929*. Acervo FIESP, Biblioteca do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp.

Em 1930, o caderno Legislação Social no Brasil, publicado pelo CIESP e contendo texto de José Ermírio de Moraes, reforçava essa posição ao defender a jornada de dez horas com base em comparações internacionais. O argumento era de que os Estados Unidos, país de alta produtividade, ainda mantinham longas jornadas, e que a adoção de dez horas no Brasil elevaria o poder aquisitivo do operariado ao mesmo tempo em que baratearia a produção. Moraes afirmava: "Estabelecendo-se no país o regime das 10 horas de trabalho, teremos aumentado consequentemente o poder aquisitivo de nosso operariado"[16]. A afirmação é reveladora: a jornada longa deixava de ser apresentada apenas como necessidade técnica e passava a ser justificada como suposto benefício ao próprio trabalhador.

A partir do momento em que o Ministério do Trabalho sinaliza transformar em lei aquilo que antes dependia de acordos circunstanciais, os industriais são obrigados a explicitar seus fundamentos e a marcar posicionamentos. Dessa forma, a partir de então o discurso empresarial se cristaliza em argumentos duradouros: competitividade, técnica, produtividade, ordem social e defesa dos próprios trabalhadores contra os "exageros" da legislação.

A resistência patronal à regulamentação do trabalho não se restringia à jornada dos adultos, estendia-se também a temas que, à primeira vista, poderiam parecer consensuais, como a proteção ao trabalho de menores. A reação ao Código de Menores evidenciava como, mesmo em matérias associadas à proteção social mínima, os industriais mobilizavam argumentos econômicos, morais e jurídicos para rejeitar a intervenção estatal. A circular do CIESP de 30 de janeiro de 1930, ao comentar o art. 108 do projeto – que limitava a jornada dos menores a seis horas diárias –, afirmava que sua aplicação representaria "a ruína da mocidade operária e de várias indústrias", além de violar a liberdade de indústria[17]. A alternativa proposta pelo empresariado era fixar o patamar de oito horas, sob a justificativa de que tal duração "não oferece os inconvenientes psicológicos" apontados pelo legislador. Mais do que isso, o documento mobilizava um argumento de forte apelo moral, ao sustentar que a restrição do trabalho levaria os menores à marginalidade: privados do acesso ao trabalho fabril, estariam condenados a "vaguear pelas ruas e praças, sem destino, sem objetivo e sem recursos, sujeitos a todas as seduções dos vícios" (CIESP, 1930).

Em 1931, o foco do debate desloca-se para o projeto mais amplo de regulamentação das relações de trabalho conduzido pelo Ministério do Trabalho. O anteprojeto de Código do Trabalho previa, em seu art. 7º, a fixação da jornada de oito horas para o trabalho diurno e sete para o noturno, estabelecendo limites

16 CIESP. *Legislação brasileira* – sugestões. São Paulo: edição mimeografada pelo Centro das Indústrias do Estado de São Paulo, setembro de 1930, p. 186-187.

17 *Circulares Fiesp/Ciesp*, 1930/31, v. 1 (80-100, 102-131, 133-140) jan./dez. e jan./maio, p. 370-390.

claros à extensão do tempo de trabalho. Tratava-se, portanto, de uma mudança qualitativa: a jornada deixava de ser objeto de negociação contingente para se tornar norma geral de caráter estatal e contorno nacional.

A reação do empresariado, articulada por meio do CIESP/FIESP[18], foi imediata e sistemática. Em documento encaminhado ao ministro Lindolfo Collor em agosto de 1931, os industriais condensaram os principais argumentos contrários à generalização da jornada de oito horas. Em primeiro lugar, destacavam a heterogeneidade das atividades industriais, sustentando que "algumas exigem horário menor e outras horário maior", o que tornaria inadequada qualquer imposição uniforme. Em segundo lugar, retomavam o argumento da concorrência desigual, afirmando que a aplicação da lei seria observada nos centros mais fiscalizados – como São Paulo e Rio de Janeiro –, mas não nos demais, criando distorções no custo de produção.

Um elemento complementar relevante para a compreensão do pensamento industrial no período é a atuação do Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT)[19], cuja produção intelectual contribuiu para consolidar uma abordagem técnica da questão do tempo de trabalho. Criado com o objetivo de estudar, aplicar e difundir os métodos de organização científica do trabalho humano, o instituto se inscrevia no movimento mais amplo de difusão do taylorismo no Brasil. O IDORT buscava racionalizar o processo produtivo por meio da eliminação de desperdícios e da maximização da eficiência. A perspectiva do Instituto não se organizava diretamente em torno da defesa ou rejeição explícita da jornada de oito horas, mas contribuía para moldar os termos do debate empresarial ao mudar o foco para a produtividade e a eficiência de modo a diluir o aspecto conflitivo capital *versus* trabalho. A racionalização era entendida como um processo técnico orientado a obter o proveito máximo com o mínimo de energia, o que implicava estudar a fadiga, os ritmos de trabalho e a distribuição de pausas. Nesse sentido, o tempo de trabalho passava a ser analisado menos como um direito social e mais como uma variável econômica a ser otimizada e por isso passível de regulamentação.

Como indicavam estudos divulgados pela própria revista do IDORT, a fadiga deveria ser combatida não em nome da proteção do trabalhador, mas para preservar sua capacidade produtiva e evitar a "ociosidade da maquinaria"[20]. Dessa forma, ainda que sob uma linguagem científica e modernizadora, a racionalização do trabalho se articulava aos interesses mais amplos do empresariado.

Nesse contexto de formação do pensamento empresarial sobre a jornada de trabalho no Brasil, embora com nuances internas, o empresariado brasileiro

18 *Circulares Fiesp/Ciesp*, 1931, v. 2 (141-181) maio/ago.

19 *Revista IDORT*, São Paulo, n. I, v. I, jan. 1932. Arquivo Edgard Leuenroth.

20 *Revista IDORT*, São Paulo, n. II, v. I, p. 03, fev. 1932.

convergia em um ponto fundamental: a defesa da manutenção de sua autonomia sobre a organização do trabalho. A regulamentação estatal da jornada – sobretudo na forma de um limite uniforme de oito horas – era percebida como uma ameaça a esse controle, o que explica a intensidade e a persistência da oposição patronal ao longo das décadas que antecederam sua efetiva normatização.

6 O Estado e a institucionalização da jornada de oito horas: debates parlamentares e concepções em disputa

Além da disputa autônoma entre movimento operário e entidades patronais, as instâncias estatais constituíram um polo decisivo na elaboração e no estabelecimento da legislação social. A análise desse processo revela que a regulamentação da jornada de trabalho foi resultado do embate gerado pela pressão operária, da articulação entre conflito social, disputas políticas e transformação das formas de intervenção estatal (Gomes, 1979, p. 56). Uma visão sintética desse percurso aparece em texto de M. Silva Relle, publicado em 1930, segundo o qual,

> As tentativas foram realizadas em 1895, 1897, 1901, 1903, 1907, 1911, 1913, 1915 e 1919, que foram sem resultados, pois os nossos legisladores não aceitaram as sugestões apresentadas, não tendo o Congresso atendido a insistentes pedidos dos proletários, dirigidos pelos mais dedicados *leaders*. Em 1920, alguns deputados, em vista dos compromissos assumidos pelo Brasil no tratado da paz assinado em Versalhes em 1919, apresentaram varias sugestões sobre a legislação social, inclusive as bases preliminares do Código de Trabalho, que foram reunidas depois em 1923, tomando o numero 265, em projeto da Câmara dos Deputados e, finalmente, com emendas, anos depois, em 1925, passou a ser o projeto nº 84-A, do mesmo ano. Aprovado na Câmara, foi remetido ao Senado e ali ficou arquivado na comissão de legislação social[21].

Esse impasse legislativo refletia o próprio caráter das disputas em torno da questão social. Entre 1917 e 1919, os debates parlamentares passaram a vincular mais explicitamente as reivindicações dos trabalhadores ao desenvolvimento do comércio e da indústria no país. Como destaca Gomes (1979, p. 59-60), a burguesia urbana tornou-se alvo frequente de ataques no Parlamento, sendo a legislação social muitas vezes cobrada como forma de punição aos setores que acumulavam lucros em meio ao agravamento das condições de vida da população urbana.

21 RELLE, Silva M. O operariado e as plataformas dos srs. Júlio Prestes e Getúlio Vargas. *In*: *O Estado de São Paulo*, 3 de janeiro de 1930. Exemplar consultado no Arquivo Edgard Leuenroth.

No interior da Câmara, era possível identificar ao menos três posições relativamente nítidas. A primeira representava os chamados deputados trabalhistas, entre os quais se destacavam Maurício de Lacerda e Nicanor Nascimento. Esses parlamentares denunciavam a precariedade das condições de vida e trabalho do operariado, defendiam as greves como forma legítima de pressão e sustentavam a necessidade de intervenção estatal no mercado de trabalho. Em julho de 1917, Maurício de Lacerda apresentou projeto para o estabelecimento da jornada de oito horas diárias. A segunda posição relevante era a da bancada gaúcha, influenciada pelo positivismo e, segundo Gomes (1979, p. 74), a mais resistente à regulamentação do trabalho entre 1912 e 1928. Seus representantes opunham-se à intervenção da União na esfera das relações privadas, sustentando a inconstitucionalidade de uma legislação trabalhista com base na liberdade de contrato prevista no Direito Civil. Para essa corrente, a questão social deveria ser tratada, sobretudo, como problema moral e educativo, não como matéria de regulação econômica. Esta bancada preferia preservar a autonomia regional e uma concepção mais autoritária e tutelar de controle social.

A terceira posição era a da bancada paulista, que expressava majoritariamente os interesses do comércio e da indústria. Diferentemente dos gaúchos, os parlamentares paulistas admitiam a necessidade de uma legislação social e da intervenção do Estado, mas concebiam essa intervenção, sobretudo como instrumento de preservação da ordem, da paz social e dos interesses privados.

O que se percebe desses posicionamentos é a passagem gradual da jornada de trabalho da esfera do conflito fabril para o campo da política pública – movimento decisivo para que, em 1932, a regulação estatal do tempo de trabalho pudesse finalmente se consolidar.

Além da Câmara Federal, a elaboração da legislação social nos anos 1930 passou a depender crescentemente de novos órgãos técnicos e administrativos criados no interior do próprio Estado. Um exemplo importante foi o Departamento do Trabalho Industrial, Comercial e Doméstico do Estado de São Paulo, organizado logo após a criação do Ministério do Trabalho. Segundo o decreto de criação do Departamento, tratava-se de um órgão incumbido de "amparar, dentro da legislação federal em vigor, e de harmonia com o Ministério do Trabalho, não só os interesses das indústrias e do comércio, como também de todos aqueles que, como operários ou empregados, se dedicam a esses ramos de atividade"[22]. A própria *Revista do Trabalho*, veículo deste Departamento, fundada em 1931, revela muito da concepção que orientava essa nova burocracia estatal. A publicação explicitava uma posição de recusa tanto ao liberalismo

22 Art. 2º do Decreto nº 4.813, de 31 de dezembro de 1930. *In*: COUTO, Adail Valente de. O operariado e suas garantias atuais. *Revista do Trabalho*, ano I, n. 2, jan. 1932, p. 17.

clássico quanto às alternativas mais radicalizadas de conflito social, propondo um regime de "colaboração entre as duas classes", capital e trabalho[23].

Em texto publicado em 1932, Adail Valente de Couto, funcionário da direção do Departamento do Trabalho, afirmou que uma das tarefas fundamentais do órgão era "educar as nossas massas trabalhadoras, preparando-lhes o espírito para conceber e executar a legislação especializada"[24]. A noção de proteção social aparecia, assim, articulada a uma pedagogia estatal do trabalho, fundada menos na autonomia dos trabalhadores do que na sua incorporação disciplinada à nova ordem.

Nos anos seguintes, a *Revista do Trabalho* também incorporou o debate internacional sobre redução da jornada e desemprego, especialmente em torno da semana de 40 horas[25]. A questão era tratada a partir de um duplo prisma: de um lado, a redução do tempo de trabalho como possível resposta ao desemprego; de outro, a necessidade de reorganizar a produção diante dos avanços técnicos. Assim, a limitação da jornada aparecia associada tanto à proteção do trabalhador quanto ao problema da racionalização da economia e da força de trabalho.

Essa visão técnica e administrativa também aparece em outros autores ligados ao Estado. Em parecer de 1934, Edgard Teixeira Leite exaltou a criação do Ministério do Trabalho como uma das realizações mais importantes da Revolução de 1930, precisamente porque havia permitido transformar o proletariado em "uma força orgânica de cooperação com o Estado"[26]. Conforme, Teixeira Leite,

> As medidas adotadas, mesmo em rápida síntese, foram numerosas e visavam regular a duração do trabalho nas indústrias e no comércio, com o regime dos "três tempos"; convenções coletivas de trabalho, para regularizar a remuneração do trabalho; comissões mistas de conciliação e juntas de julgamento, que criavam os conselhos paritários, destinados a solucionar os conflitos entre classes patronais e operários, que se pode reportar como o primeiro passo para assegurar no Brasil a organização da Justiça do Trabalho [...]; a proteção do trabalho dos menores e das mulheres [...][27].

23 VALLE, Heitor Lobato. As nossas diretrizes. *Revista do Trabalho*, São Paulo, ano I, n. 1, dez. 1931.

24 COUTO, Adail Valente de. O operariado e suas garantias atuais. *Revista do Trabalho*, ano I, n. 2, jan. 1932, p. 17.

25 *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, ano II, n. 10, set. 1934, p. 10; A semana de 40 horas. *Revista do Trabalho*, Rio de Janeiro, ano II, n. 11, nov. 1934, p. 7.

26 *Boletim do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio*, dez. 1934, n. 4, p. 99.

27 *Idem*, p. 101.

Já Oliveira Vianna, embora reconhecesse a importância da regulação do trabalho, atribuía à tutela estatal um sentido marcadamente produtivista: a proteção social deveria evitar que o trabalhador se deteriorasse fisicamente e reduzisse sua eficiência como agente da produção (Vianna, 1951, p. 29). Em contraste, juristas como Evaristo de Moraes justificavam a intervenção estatal, sobretudo pela necessidade de estabelecer "justas condições para o contrato de trabalho", enfatizando a proteção da saúde e da dignidade do trabalhador (Mores, 1971, p. 19).

A diferença entre essas perspectivas é importante: enquanto para alguns técnicos do Estado a regulação da jornada se legitimava como mecanismo de preservação da produtividade, para outros ela aparecia como limite necessário à exploração do trabalho.

Como destaca Ângela Araújo (1992), uma das transformações decisivas do período 1930-1937 foi a migração do processo decisório da esfera predominantemente legislativa para o Executivo, em especial para o Ministério do Trabalho. Foi nesse âmbito que reivindicações foram examinadas, estudos realizados, interesses articulados e projetos de lei redigidos para posterior aprovação. Desse modo, a institucionalização da jornada de oito horas deve ser compreendida também como resultado da formação de uma nova capacidade estatal de intervir, arbitrar e normatizar os conflitos entre capital e trabalho.

A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em novembro de 1930, representou um marco decisivo na mudança do tratamento estatal da questão social no Brasil. Se, durante a Primeira República, as tentativas de regulamentação do trabalho permaneceram em grande parte bloqueadas no Legislativo, a partir da Revolução de 1930 o centro do processo decisório deslocou-se para o Executivo.

A própria questão social ganhou nova centralidade no discurso político do período. Durante a campanha presidencial de 1929-1930, tanto a chapa governista quanto a Aliança Liberal (getulista) prometeram enfrentar os problemas do trabalho. Segundo Rosa Maria Barboza Araújo (1981, p. 25-47), a Aliança Liberal transformou a questão social em instrumento de crítica ao regime vigente, acusando-o de ignorar os conflitos do trabalho e de responder a eles apenas com repressão. Ainda assim, a promessa de reforma social não deve ser compreendida como simples concessão ao operariado, mas como parte de uma estratégia de luta pelo poder.

Nesse contexto, a criação do Ministério do Trabalho aparece como expressão de uma nova forma de intervenção estatal. No discurso de instalação do governo provisório, Getúlio Vargas apresentou o novo órgão como instrumento destinado a "superintender a questão social" e a promover o amparo do operariado urbano e rural. A nomeação de Lindolfo Collor para a pasta

foi decisiva para dar forma a esse projeto. Jornalista, deputado e articulador da Aliança Liberal, Collor revelou-se particularmente sensível à necessidade de modernização institucional do país e à construção de uma política social ativa, ainda que orientada por um ideal de colaboração entre classes, e não de enfrentamento da estrutura econômica e social existente (Araújo, 1981). Sob sua gestão, o Ministério passou a reunir uma composição bastante heterogênea, congregando juristas, técnicos, jornalistas, quadros do movimento operário e até industriais, como Jorge Street. Essa diversidade permitiu a elaboração de uma legislação social relativamente ampla, mas também produziu tensões internas e disputas constantes.

No caso específico da jornada de trabalho, Lindolfo Collor apresentou em agosto de 1931 a exposição de motivos do projeto que fixava as oito horas para a indústria e para o comércio. Nela, justificava a medida tanto pelo compromisso internacional assumido pelo Brasil nas convenções da Organização Internacional do Trabalho quanto pela precariedade concreta das condições laborais existentes no país. Collor também reconhecia a grande heterogeneidade e desordem da jornada praticada no país, observando que, em muitos estabelecimentos, o trabalho variava entre seis e quatorze horas diárias, e que a ausência de padronização gerava prejuízos aos trabalhadores e concorrência desigual entre empresas. A regulamentação da jornada aparecia, assim, associada simultaneamente à proteção social e à necessidade de organizar de modo mais racional e uniforme o mercado de trabalho.

A política social do Ministério, contudo, não se restringia à proteção do trabalhador em sentido estrito. Seu objetivo mais amplo era integrar o operariado à nova ordem política, substituindo a lógica aberta da luta de classes pelo princípio da colaboração entre capital e trabalho. Essa orientação foi explicitada pelo próprio Collor em dezembro de 1930, ao afirmar que a política da pasta buscava superar o conceito negativo de luta de classes.

Os projetos relativos à jornada de trabalho foram elaborados ainda durante a gestão Collor, mas sua conversão em decreto só se efetivou em 1932, já sob o comando de Salgado Filho. Isso não diminui o papel de Collor, cuja gestão foi responsável por estruturar o problema, formular os projetos e abrir o debate público sobre a questão. Com efeito, a promulgação do Decreto nº 21.364, de 4 de maio de 1932, que regulamentou a jornada de trabalho na indústria, consolidou um novo patamar de intervenção estatal. Ainda que a norma previsse hipóteses de prorrogação e mecanismos de adaptação setorial, sua importância histórica reside em ter retirado a definição da jornada do plano das relações privadas e da pura correlação conjuntural de forças, inserindo-a no campo da legislação nacional.

Desse modo, a jornada de oito horas deve ser compreendida como resultado de uma combinação entre pressão operária, reorganização institucional do Estado e tentativa de modernização conservadora das relações de trabalho no Brasil. Igualmente, pesaram as variáveis oriundas do ambiente internacional do pós-Primeira Guerra. A Conferência da Paz de 1919 e as deliberações da OIT difundiram parâmetros mínimos de proteção social – entre eles a jornada de oito horas diárias e quarenta e oito semanais – que passaram a funcionar como referência recorrente nos debates nacionais. Essas referências, contudo, não atuaram de forma mecânica. Elas foram mobilizadas de modos distintos por trabalhadores, parlamentares, industriais e agentes do Estado: ora como fundamento para defender a modernização social do país, ora como parâmetro diplomático a ser adaptado às "condições nacionais", ora ainda como instrumento retórico de contenção ou negociação do conflito social. Assim, a pressão internacional integrou o conjunto de condições que favoreceram a normatização da jornada, mas não substituiu a pressão histórica exercida pelo movimento operário brasileiro, que foi decisiva para transformar o tempo de trabalho em problema político incontornável.

7 Conclusão

A regulamentação da jornada de trabalho no Brasil entre 1900 e 1932 não resultou de uma evolução linear nem de concessão estatal, mas de um processo marcado por conflitos entre classes, no qual a mobilização operária teve papel determinante. A intervenção do Estado, consolidada a partir de 1930, não eliminou esse conflito, mas o reorganizou institucionalmente, por meio do estabelecimento de limites à jornada sem suprimir o controle patronal. Nesse sentido, a análise desse processo também contribui para a compreensão dos fundamentos históricos do Direito do Trabalho brasileiro, evidenciando sua constituição como produto de disputas sociais e políticas, condicionada em grande parte pela correlação de forças geradas pelo movimento operário.

Adiciona-se que a análise desse processo sugere a permanência de elementos estruturais no debate contemporâneo. As controvérsias atuais sobre a redução da jornada e o fim da escala 6x1 tendem a reatualizar argumentos históricos e demonstram que os limites do tempo de trabalho não são definidos por critérios técnicos, mas, em particular, pela disputa entre interesses do capital e do trabalho. Assim, a redução da jornada permanece, ontem como hoje, condicionada à mobilização social e da ação política. Contudo, reconhece-se que, no debate atual, há novas variáveis que atualizam a agenda de pesquisas, como o fato de empresas já passarem a praticar a escala 5x2 porque não encontram no mercado de trabalho quem esteja disposto a trabalhar em jornadas maiores.

Seja como for, revisitar este passado é importante para compreender variáveis estruturais da disputa atual.

Referências

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

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. *A construção do consentimento*: corporativismo e trabalhadores no Brasil nos anos 30. São Paulo: Scritta, 1998.

ARAÚJO, Rosa Maria Barboza. *O batismo do trabalho*: a experiência de Lindolfo Collor. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1981.

BASBAUM, Leôncio. *História sincera da República*: de 1889 a 1930. 6. ed. São Paulo: Alfa-Ômega, 1997.

BORSARI, Pietro *et al*. *Jornada de trabalho na escala 6x1*: a insustentabilidade dos argumentos econômicos e uma agenda a favor dos trabalhadores e das trabalhadoras. Campinas: Cesit/Unicamp, 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Sindicatos citam saúde e produtividade como argumentos para reduzir a jornada de trabalho semanal*. Brasília, 24/03/2026. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/1257167-sindicatos-citam-saude-e-produtividade-como-argumentos-para-reduzir-a-jornada-de-trabalho-semanal/. Acesso em: 25 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. *Boletim do Ministério do Trabalho*. Rio de Janeiro, 1934.

DIAS, Everardo. *História das lutas sociais no Brasil*. 2. ed. São Paulo: Alfa-Ômega, 1977.

FAUSTO, Boris. *Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)*. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

GALVÃO, José Eduardo. *A disputa pela regulamentação da jornada de trabalho no Brasil nos anos 1910-1930*. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2006.

GOMES, Ângela de Castro. *Burguesia e trabalho*: política e legislação social no Brasil (1917-1937). Rio de Janeiro: Campus, 1979.

LEME, Marisa Saenz. *A ideologia dos industriais brasileiros (1919-1945)*. Petrópolis: Vozes, 1978.

MACHADO, Sidnei. A PEC 8/2025 e a redução da jornada de trabalho: impactos e tensões no direito do trabalho. *In*: *Dossiê*: fim da escala 6x1 e redução da jornada de trabalho, 2025.

MARX, Karl. *O capital*: crítica da economia política. Livro I. 20. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MORUS, Thomas. *A utopia*. Porto Alegre: L&PM, 1997.

PARANHOS, Adalberto. *O roubo da fala*: origens da ideologia do trabalhismo no Brasil. São Paulo: Boitempo, 1999.

PINHEIRO, José Wilton; MENEZES, Élora Matos; LEONE, Edmar Lucas. Reflexões sobre a jornada de trabalho no Brasil: possibilidades e implicações do fim da escala 6x1. *Ciência & Tecnologia*, Jaboticabal, v. 17, n. 1, e17109, 2025.

REVISTA DO TRABALHO. Rio de Janeiro, 1931-1935.

SILVA, Wanise Cabral; ANTUNES, Ludmila Rodrigues; RODRIGUES, Mariane Pereira. O peso do trabalho e os corpos que aguentam: quem sustenta a escala 6x1. *In*: *Dossiê:* fim da escala 6x1 e redução da jornada de trabalho, 2025.

SIMÃO, Azis. *Sindicato e Estado*. São Paulo: Dominus, 1966.

SOUZA, Renildo. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil. *In*: GARIBALDI, Anita. *O trabalho no século XXI*. São Paulo: Editora Anita Garibaldi, 2001.

TEIXEIRA, Palmira Petratti. *A fábrica do sonho*: trajetória do industrial Jorge Street. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

THOMPSON, E. P. Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial. *In*: THOMPSON, E. P. *Costumes em comum*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e sindicalismo no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

VIANNA, Oliveira. *Direito do trabalho e democracia*: o problema da incorporação do trabalhador ao Estado. Rio de Janeiro: José Olympio, 1951.

VIANNA, Oliveira. *Problemas de organização e problemas de direção*. 2. ed. Rio de Janeiro: Record, 1974.

Como citar este texto:
GALVÃO, José Eduardo. A disputa pela regulamentação da jornada de trabalho no Brasil (1900-1932): conflito social, resistência empresarial e formação da legislação trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 183-205, jul./set. 2026.

O DIREITO FUNDAMENTAL DE ACESSO À JUSTIÇA E A GRATUIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DO ABUSO DE DIREITO

THE FUNDAMENTAL RIGHT OF ACCESS TO JUSTICE AND COURT FEE WAIVER IN BRAZILIAN LABOUR COURTS: AN ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF ABUSE OF RIGHTS

Ivan Kaminski do Nascimento[1]

RESUMO: O artigo analisa a tensão entre acesso à justiça, gratuidade da justiça e controle de abusos na Justiça do Trabalho após a Lei nº 13.467/2017. A pesquisa examina a CLT, o CPC, a ADI 5766, a ADC 80, os Temas 21 e 175 do TST, o Tema 1.198 do STJ e a Recomendação CNJ nº 159/2024. Sustenta-se que a proteção do trabalhador hipossuficiente deve conviver com respostas proporcionais à litigância abusiva organizada, sem confundir insuficiência econômica, má-fé e abuso estrutural. Propõe-se roteiro decisório com contraditório, distribuição dinâmica do ônus da prova, gratuidade parcial, parcelamento e controle posterior.

PALAVRAS-CHAVE: acesso à justiça; gratuidade da justiça; litigância abusiva; Justiça do Trabalho.

ABSTRACT: This paper examines the tension between access to justice, court fee waiver and control of abuse in Brazilian Labour Courts after Law No. 13,467/2017. It analyzes the Consolidation of Labor Laws, the Code of Civil Procedure, Direct Action for Unconstitutionality No. 5766, Declaratory Action of Constitutionality No. 80, the Themes 21 and 175 of the Superior Labor Court, Theme 1,198 of the Superior Court of Justice and Recommendation No. 159/2024 of the National Council of Justice. It is argued that the protection of economically disadvantaged workers must be balanced with proportionate responses to organized abusive litigation, without confusing economic disadvantage, bad faith, and structural abuse. It proposes a decision-making roadmap based on adversarial procedure, dynamic burden of proof, partial waiver, installment payment and subsequent review.

KEYWORDS: access to justice; court fee waiver; abusive litigation; Brazilian Labour Courts.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Metodologia e delimitação do *corpus*; 3 Acesso à justiça, assistência jurídica gratuita e gratuidade da justiça; 4 O quadro normativo pós-Reforma Trabalhista; 5 Jurisprudência superior: TST, STJ e STF; 5.1 Súmula 463 do TST e a distinção entre pessoa natural e pessoa jurídica; 5.2 Tema 21 do TST: presunção relativa, critério objetivo e contraditório; 5.3 Tema 175 do TST e REsp 1.989.076/MT do STJ: autonomia entre má-fé e gratuidade; 5.4 ADI 5766: limites constitucionais aos custos impostos ao beneficiário; 5.5 ADC 80: instabilidade atual e cautela conclusiva; 6 Abuso de direito, litigância de má-fé e gratuidade: distinções necessárias; 7 Crité-

1 *Doutorando em Psicologia (UCB); mestre em Direito Constitucional (IDP); MBA em Economia Comportamental (ESPM) e em Data Science e Analytics (USP); especialista em Direito do Trabalho e em Processo do Trabalho (Damásio). Lattes: http://lattes.cnpq.br/1615193384473577. Orcid: https://orcid.org/0009-0009-6985-6652. E-mail: iikaminski@gmail.com.*

rios operacionais para decisão sobre gratuidade; 7.1 Proporcionalidade, gratuidade parcial e parcelamento das despesas processuais; 8 Panorama estatístico e contexto institucional; 9 Análise de casos práticos; 10 Implicações práticas para magistratura e advocacia; 11 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O acesso à justiça é um dos eixos estruturantes do Estado Democrático de Direito. No sistema constitucional brasileiro, a inafastabilidade da jurisdição, prevista no art. 5º, XXXV, e a assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos, prevista no art. 5º, LXXIV, compõem um conjunto de garantias que não se limita ao ingresso formal em juízo. O conteúdo normativo dessas garantias abrange a possibilidade real de defesa de direitos, a adequação do procedimento, a duração razoável do processo e a remoção de obstáculos econômicos que possam inviabilizar a tutela jurisdicional.

Na Justiça do Trabalho, essa discussão assume densidade própria. A assimetria econômica típica das relações laborais, a natureza alimentar de muitos créditos discutidos e a função social do processo trabalhista reforçam a necessidade de instrumentos de acesso efetivo. Ao mesmo tempo, o polo passivo não é composto apenas por grandes empresas: microempreendedores individuais, microempresas, empresas de pequeno porte e empregadores economicamente frágeis também podem suportar custos defensivos relevantes, especialmente em demandas massificadas. Essa constatação não elimina a centralidade da proteção ao trabalhador hipossuficiente, mas impede que o problema seja reduzido a uma simetria fática presumida e invariável.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, alterou o regime da gratuidade no art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT. O § 3º passou a prever a possibilidade de concessão do benefício aos que percebam salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. O § 4º, por sua vez, estabeleceu que o benefício será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. A redação reformada intensificou a controvérsia: bastaria a declaração de hipossuficiência, como tradicionalmente admitido pela jurisprudência trabalhista, ou seria necessária prova documental complementar?

A controvérsia se tornou mais complexa com a consolidação de precedentes qualificados. O Tribunal Superior do Trabalho, no Tema 21, fixou parâmetros que preservam a força probatória da declaração particular, embora sujeita a impugnação e contraditório. No Tema 175, reafirmou que a condenação por litigância de má-fé não impede a concessão da gratuidade da justiça. No Supremo Tribunal Federal, a ADI 5766 já havia afastado regras da Reforma que impunham ônus excessivos ao beneficiário da gratuidade em matéria de

honorários e custas. A ADC 80, contudo, recolocou em discussão a constitucionalidade e a extensão dos critérios previstos no art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, inclusive diante de propostas de adoção de parâmetros objetivos mais amplos e de possível revisão da jurisprudência trabalhista.

O problema de pesquisa pode ser formulado nos seguintes termos: como conciliar o direito fundamental de acesso à justiça com a necessidade de coibir abusos na utilização da gratuidade da justiça no processo do trabalho, sem transformar a sanção por conduta desleal em barreira econômica indevida?

A hipótese central é que a solução juridicamente adequada exige separar quatro planos: a condição econômica da parte, que fundamenta a concessão, modulação ou revogação da gratuidade; a conduta processual individual, que pode ensejar sanções por má-fé; o abuso estrutural ou massificado, que reclama medidas saneadoras, instrutórias e institucionais próprias; e o regime temporal da sucumbência, que permite responsabilização sem bloqueio imediato do acesso à jurisdição. A resposta ao abuso não deve ser a restrição indiscriminada da gratuidade, mas a utilização de instrumentos proporcionais: contraditório prévio, emenda da inicial, regularização do mandato, demonstração da autenticidade da postulação, distribuição dinâmica do ônus da prova, gratuidade parcial, parcelamento, controle posterior e sanções próprias.

A contribuição do artigo é de sistematização dogmática e jurisprudencial. Não se pretende demonstrar empiricamente a frequência de concessões indevidas, nem medir impacto estatístico da Reforma Trabalhista sobre todos os tipos de demanda. O objetivo é organizar categorias normativas e decisórias capazes de distinguir hipossuficiência, má-fé, abuso econômico e litigância abusiva organizada. O recorte concentra-se no processo trabalhista individual, especialmente nas reclamações propostas por pessoas naturais; os regimes próprios da ação civil pública, da substituição processual sindical e das ações coletivas ou plúrimas são mencionados apenas como delimitação, pois possuem particularidades normativas que extrapolam o presente estudo.

2 Metodologia e delimitação do *corpus*

A pesquisa adota método qualitativo, com abordagem dogmático-jurídica, documental e jurisprudencial. O recorte temporal principal compreende o período entre novembro de 2017, início da vigência da Lei nº 13.467/2017, e maio de 2026, data da revisão final deste estudo. Esse recorte é justificado porque a Reforma Trabalhista alterou o regime normativo da gratuidade no processo do trabalho e desencadeou a controvérsia jurisprudencial examinada.

O *corpus* normativo inclui a Constituição Federal, especialmente o art. 5º, XXXV, LXXIV e LXXVIII; a CLT, especialmente os arts. 790, §§ 3º e 4º,

790-B, 791-A, 793-A a 793-D e 844, § 2º; o CPC, especialmente os arts. 98 a 102, 373, § 1º, 79 a 81 e 100; a Lei nº 7.115/1983; a Lei nº 7.347/1985, apenas para delimitação do regime coletivo; e a Recomendação CNJ nº 159/2024.

O *corpus* jurisprudencial é composto por precedentes qualificados e julgados exemplificativos. Os precedentes qualificados selecionados são: ADI 5766, ADC 80, Tema 21 do TST, Tema 175 do TST, Tema 1.198 do STJ e REsp 1.989.076/MT. Os julgados exemplificativos foram escolhidos para ilustrar situações de concessão, indeferimento, contraditório, má-fé, fracionamento de pretensões, *forum shopping* e litigância abusiva, sem pretensão de representatividade estatística.

Os critérios de seleção dos casos foram: pertinência direta com gratuidade da justiça, insuficiência econômica, litigância de má-fé, abuso processual ou litigância abusiva; diversidade de órgãos julgadores; existência de fundamentação expressa sobre prova, contraditório ou finalidade processual; e utilidade para a construção de roteiro decisório. A análise é dogmática e tipológica, não empírica em sentido quantitativo. Essa delimitação impede conclusões sobre prevalência estatística de abusos, mas permite propor categorias de decisão úteis ao tratamento de casos concretos.

A doutrina utilizada foi selecionada em três eixos: acesso à justiça, processo civil e do trabalho, e abuso de direito. No primeiro eixo, dialoga-se com Cappelletti e Garth e com Watanabe. No segundo, com Didier Jr., Dinamarco, Marinoni, Arenhart e Mitidiero, Delgado e Delgado, Leite, Schiavi e, para representação da leitura restritiva pós-Reforma, Cassar e Borges e Homero Batista Mateus da Silva. No terceiro, com Azevedo, Martins-Costa e Nery Junior e Nery. A análise é dogmática e tipológica, não empírica em sentido quantitativo; por isso, não permite concluir sobre prevalência estatística de abusos, mas permite organizar categorias, critérios e consequências jurídicas.

3 Acesso à justiça, assistência jurídica gratuita e gratuidade da justiça

A literatura clássica sobre acesso à justiça deslocou o debate do simples direito de peticionar para a efetiva possibilidade de obtenção de tutela jurisdicional adequada. Cappelletti e Garth identificaram ondas renovatórias voltadas à assistência aos necessitados, à proteção de interesses coletivos e à reforma de instituições e procedimentos. No Brasil, Watanabe consolidou a expressão acesso à ordem jurídica justa, que evidencia a insuficiência de uma compreensão meramente formal do acesso aos tribunais.

A gratuidade da justiça deve ser compreendida nesse horizonte. Ela não é favor estatal, mas mecanismo de remoção de barreira econômica. Ao mesmo tempo, não equivale à isenção indiscriminada de todos os custos processuais

para qualquer litigante. A Constituição exige insuficiência de recursos; o CPC disciplina a forma de requerimento, a extensão, a impugnação e a revogação; e a CLT, após a Reforma Trabalhista, introduziu critérios específicos para o processo do trabalho.

É essencial distinguir assistência jurídica gratuita e gratuidade da justiça. A assistência jurídica gratuita envolve orientação, consultoria e patrocínio jurídico, em regra por meio da Defensoria Pública ou de estruturas equivalentes, e está ligada ao art. 5º, LXXIV, da Constituição. A gratuidade da justiça, disciplinada pelos arts. 98 a 102 do CPC, refere-se à dispensa, redução, parcelamento ou suspensão de despesas processuais, custas, emolumentos e honorários, conforme o caso. A parte pode ser beneficiária da gratuidade sem ser patrocinada pela Defensoria Pública, e pode receber assistência jurídica sem que todas as despesas sejam automaticamente afastadas.

Essa distinção tem efeitos práticos. A prova de insuficiência econômica deve ser examinada em relação à capacidade de arcar com os custos do processo sem prejuízo do próprio sustento ou da atividade econômica, e não simplesmente em relação à presença ou ausência de advogado particular. A contratação de advogado privado pode ser indício contextual em situações específicas, mas não é, por si só, fundamento suficiente para indeferir a gratuidade. Do mesmo modo, a conduta processual desleal pode gerar multa e indenização, mas não substitui a análise econômica exigida para deferimento ou revogação do benefício.

4 O quadro normativo pós-Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista alterou a lógica de concessão da gratuidade na CLT ao introduzir os §§ 3º e 4º do art. 790. O § 3º criou parâmetro objetivo de renda ao mencionar salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS. O § 4º passou a exigir comprovação de insuficiência de recursos. A dificuldade interpretativa decorre da combinação entre esse novo texto e o regime geral do CPC, especialmente o art. 99, §§ 2º e 3º.

O art. 99, § 3º, do CPC presume verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural. Essa presunção é relativa, podendo ser afastada por elementos concretos. O art. 99, § 2º, por sua vez, impede o indeferimento do pedido sem que a parte seja previamente intimada a comprovar os pressupostos legais, quando o juiz tiver elementos para duvidar da alegação. A disciplina processual civil reforça o contraditório e evita decisões-surpresa.

No processo do trabalho, a interpretação sistemática deve respeitar a especialidade da CLT, mas sem isolar o art. 790 do microssistema constitucional e processual da gratuidade. A exigência de comprovação não pode ser lida como

autorização para indeferimento automático da declaração de hipossuficiência. Também não pode ser lida como presunção absoluta em favor do requerente. O ponto de equilíbrio está na presunção relativa, no contraditório e na possibilidade de prova em contrário.

A Súmula 463, I, do TST, segundo a qual basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela pessoa natural ou por advogado com poderes específicos, não foi formalmente revogada pela Reforma Trabalhista. Leis revogam normas, não súmulas. O que ocorreu foi a necessidade de releitura do enunciado à luz dos novos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT, do CPC de 2015, da Lei nº 7.115/1983 e, posteriormente, dos precedentes qualificados do TST e do STF. Essa precisão é importante para evitar afirmações tecnicamente incorretas e para situar a jurisprudência no plano adequado.

5 Jurisprudência superior: TST, STJ e STF

5.1 Súmula 463 do TST e a distinção entre pessoa natural e pessoa jurídica

A Súmula 463 do TST estabelece, em seu item I, que, para a pessoa natural, a declaração de hipossuficiência econômica é meio idôneo para a concessão da assistência judiciária gratuita, desde que observados os poderes específicos do advogado quando este firmar a declaração. Em seu item II, exige da pessoa jurídica prova cabal da impossibilidade de arcar com as despesas processuais. Essa distinção é coerente com a estrutura do art. 99, § 3º, do CPC, que confere presunção relativa apenas à pessoa natural.

Após a Reforma Trabalhista, a Súmula 463 não pode ser aplicada de modo mecânico, como se a declaração fosse sempre suficiente em qualquer contexto. A declaração conserva relevância probatória, mas pode ser infirmada por impugnação específica ou por elementos objetivos constantes dos autos. A leitura atualizada do enunciado exige diálogo com o Tema 21 do TST e com a evolução da ADC 80 no STF.

5.2 Tema 21 do TST: presunção relativa, critério objetivo e contraditório

No Tema 21, julgado no IncJulgRREmbRep-277-83.2020.5.09.0084, o Tribunal Superior do Trabalho enfrentou a pergunta sobre o direito à gratuidade da parte que recebe salário igual ou superior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, declara pobreza e não apresenta prova adicional. A tese firmada estruturou três comandos: o magistrado tem poder-dever de conceder a gratuidade, independentemente de pedido, quando os autos evidenciarem renda igual ou inferior a 40% do teto do RGPS; quem recebe acima desse patamar pode instruir o pedido com documento particular firmado pelo interessado, nos

termos da Lei nº 7.115/1983; e, havendo impugnação acompanhada de prova, o juiz deve abrir vista ao requerente antes de decidir o incidente.

A importância do Tema 21 está em recusar dois extremos. De um lado, afasta o indeferimento automático baseado exclusivamente na renda superior ao parâmetro de 40% do RGPS. De outro, também afasta a presunção absoluta de hipossuficiência. A declaração particular é ponto de partida probatório, não salvo-conduto. A parte contrária pode impugnar, o juiz pode exigir documentação complementar e a decisão deve ser motivada.

5.3 Tema 175 do TST e REsp 1.989.076/MT do STJ: autonomia entre má-fé e gratuidade

O Tema 175 do TST, referente ao RR-0010960-43.2024.5.03.0138, foi afetado como representativo da controvérsia para reafirmação de jurisprudência, nos termos do art. 132-A do Regimento Interno do TST, introduzido pela Emenda Regimental nº 7/2024. Essa técnica é relevante porque a Corte não inaugurou orientação nova, mas conferiu densidade obrigatória a entendimento já pacificado em suas oito Turmas, diante da persistência de decisões regionais em sentido diverso. A tese fixada foi direta: a condenação da parte por litigância de má-fé não impede a concessão dos benefícios da gratuidade da justiça. O fundamento é a autonomia entre a insuficiência econômica, que é pressuposto do benefício, e a conduta processual desleal, que atrai sanções próprias.

O Superior Tribunal de Justiça adotou raciocínio convergente no REsp 1.989.076/MT, relatado pela Ministra Nancy Andrighi. A Terceira Turma afirmou que as sanções por litigância de má-fé são taxativas e não comportam ampliação para revogar a gratuidade como punição. A revogação do benefício pressupõe prova de inexistência ou desaparecimento da insuficiência econômica, não mera reprovação da postura processual.

Esse entendimento não imuniza o litigante beneficiário. A multa por má-fé, a indenização por prejuízos causados à parte contrária e outras consequências processuais permanecem cabíveis. O que se veda é transformar a perda da gratuidade em sanção moral ou disciplinar não prevista em lei. A má-fé deve ser sancionada por seu regime próprio; a gratuidade deve ser examinada por seu regime econômico.

5.4 ADI 5766: limites constitucionais aos custos impostos ao beneficiário

Na ADI 5766, o STF julgou parcialmente procedente o pedido para declarar inconstitucionais dispositivos da Reforma Trabalhista relacionados à imposição de honorários periciais e advocatícios ao beneficiário da gratuidade em hipóteses que poderiam criar efeito inibidor ao acesso à justiça. O julgamento

confirmou que o legislador pode disciplinar custos processuais, mas não pode esvaziar o núcleo essencial do direito fundamental de acesso à jurisdição por meio de riscos econômicos desproporcionais.

A ADI 5766 também evidencia que a gratuidade não é isenção absoluta. Ao vedar a presunção de perda da hipossuficiência pela simples obtenção de créditos em juízo, o STF preservou o acesso à justiça; ao mesmo tempo, o art. 98, §§ 2º e 3º, do CPC mantém a responsabilidade por sucumbência, com exigibilidade suspensa e condicionada à posterior superação da insuficiência. Essa modulação temporal antecipa a proporcionalidade defendida neste estudo.

A ADI 5766 não resolveu todos os problemas da gratuidade na Justiça do Trabalho. Em especial, não eliminou a controvérsia sobre os critérios de comprovação da insuficiência econômica previstos no art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT. Essa questão tornou-se o centro da ADC 80.

5.5 ADC 80: instabilidade atual e cautela conclusiva

A ADC 80 foi proposta pela Confederação Nacional do Sistema Financeiro e tem por objeto os §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT. A autora sustenta, em síntese, que a Justiça do Trabalho teria relativizado indevidamente a exigência legal de comprovação da insuficiência de recursos, mantendo a autodeclaração como meio praticamente suficiente. O pedido busca afirmar a constitucionalidade dos dispositivos e conferir maior efetividade ao requisito de comprovação previsto no art. 5º, LXXIV, da Constituição.

O julgamento da ADC 80 passou por mudanças relevantes. O voto do relator, Ministro Edson Fachin, admitiu a constitucionalidade dos dispositivos celetistas com interpretação conforme que preserva a autodeclaração como meio idôneo de comprovação da insuficiência econômica, sujeita a impugnação e prova em contrário. Em sentido diverso, o Ministro Gilmar Mendes abriu divergência para propor modelo mais objetivo e restritivo, com presunção relativa até o patamar de R$ 5.000,00, exigência de demonstração concreta acima desse limite e possível uniformização dos critérios de gratuidade para todos os ramos do Judiciário. No julgamento virtual, conforme noticiado no portal Migalhas (2026), a divergência formou placar de 5 a 1; em abril de 2026, o próprio relator pediu destaque, o que zerou o placar e reiniciou a deliberação em plenário físico. Essa circunstância impede tratar os votos virtuais como tese definitiva, embora revele dissenso constitucional robusto sobre o alcance da autodeclaração.

A posição restritiva não se limita à pretensão institucional da CONSIF. Parte da doutrina trabalhista pós-Reforma enfatiza que a alteração do art. 790 da CLT pretendeu afastar concessões automáticas e impor maior responsabilidade probatória ao requerente, especialmente quando sua remuneração supera o parâmetro

objetivo legal. Essa leitura, presente em autores como Cassar e Borges e Homero Batista Mateus da Silva, ganha densidade no voto divergente do Ministro Gilmar Mendes, que trata a autodeclaração isolada como insuficiente em determinadas faixas de renda. O enfrentamento dessa objeção é necessário para que a defesa do acesso à justiça não se confunda com concessão automática e acrítica do benefício.

Até o fechamento desta revisão, em 20 de maio de 2026, não havia acórdão final publicado nem tese definitiva firmada na ADC 80. Impõe-se, portanto, cautela analítica: ainda não se pode afirmar que o STF tenha chancelado integralmente a construção jurisprudencial do TST, tampouco que a autodeclaração de hipossuficiência permanecerá suficiente nos mesmos moldes atualmente admitidos. A decisão final poderá confirmar a orientação garantista consolidada no Tema 21, substituí-la por parâmetros mais objetivos de aferição da insuficiência econômica ou adotar solução intermediária, com preservação da presunção relativa e reforço do controle judicial.

A utilidade prospectiva do artigo exige três cenários. Se prevalecer a linha do relator, o Tema 21 será chancelado. Se prevalecer a divergência, Tema 21 e Súmula 463, I, poderão ser recalibrados por limite nacional de renda, maior ônus inicial do requerente e exigência documental acima do patamar fixado. Se houver solução intermediária, a autodeclaração poderá subsistir como indício relevante, acompanhada de deveres reforçados de fundamentação e controle. Em todos os cenários, a separação entre insuficiência econômica e sanção por conduta abusiva permanece estrutural.

6 Abuso de direito, litigância de má-fé e gratuidade: distinções necessárias

O abuso de direito, previsto no art. 187 do Código Civil, ocorre quando o titular de uma posição jurídica, ao exercê-la, excede manifestamente os limites impostos por seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Para os fins deste artigo, a categoria é mobilizada em sua dimensão funcional: ela não serve para negar o direito subjetivo em abstrato, mas para controlar exercício manifestamente incompatível com a finalidade jurídica protegida. No campo processual, essa transposição exige especial cautela, pois o direito de ação é garantia constitucional e não pode ser comprimido por juízos intuitivos de inconveniência ou desagrado com a conduta da parte.

A aplicação do art. 187 do Código Civil ao processo deve ser feita com mediação dogmática. A gratuidade da justiça não é um simples direito subjetivo privado; é garantia processual de matriz constitucional, instrumental à efetividade do acesso à justiça. Por isso, a teoria do abuso de direito não pode ser usada para reduzir a garantia de modo intuitivo ou punitivo. Sua função é orientar a identificação de desvios de finalidade e reforçar os deveres de boa-fé, cooperação e lealdade processual, previstos no CPC e na CLT.

Litigância de má-fé é instituto processual específico. No CPC, encontra disciplina nos arts. 79 a 81; na CLT, nos arts. 793-A a 793-D. O rol de condutas e sanções deve ser interpretado de forma restritiva, especialmente quando a sanção pretendida limita o exercício do direito de ação. A litigância de má-fé pode decorrer de alteração da verdade dos fatos, resistência injustificada ao andamento do processo, uso de incidente manifestamente infundado ou conduta temerária, mas suas consequências são multa, indenização e demais efeitos previstos em lei, não a revogação automática da gratuidade.

A partir dessa distinção, propõe-se tipologia heurística de quatro situações. O abuso econômico ocorre quando a parte possui recursos e omite patrimônio, manipula informações ou apresenta declaração incompatível com dados objetivos. O abuso processual em sentido estrito ocorre quando o benefício é usado para multiplicar incidentes infundados ou criar obstáculos artificiais. O abuso processual em sentido amplo abrange fracionamento artificial de pretensões e escolha estratégica de foro sem conexão, hipóteses que nem sempre configuram abuso da gratuidade. O abuso estrutural ou litigância abusiva/predatória surge quando o desvio está no modo organizado de produção da demanda: petições genéricas, procurações frágeis, padronização artificial, fracionamento injustificado ou instrumentalização de partes vulneráveis por estruturas profissionais de litigância em massa.

As consequências devem ser diferenciadas. O abuso econômico pode justificar indeferimento, revogação, concessão parcial ou parcelamento, com prova e contraditório. A má-fé gera sanções próprias. O abuso processual amplo pode levar à reunião de processos, declinação de competência, extinção ou multa. A litigância abusiva organizada reclama emenda da inicial, regularização de mandato, comprovação de interesse de agir, autenticidade da postulação e eventual comunicação institucional. O erro a evitar é usar qualquer categoria como fundamento genérico para negar acesso à justiça.

O Tema 1.198 do STJ e a Recomendação CNJ nº 159/2024 dão densidade a essa quarta categoria. O STJ admitiu, diante de indícios de litigância abusiva, exigência fundamentada e razoável de emenda da inicial para demonstrar interesse de agir e autenticidade da postulação. O CNJ lista sinais como pedidos de gratuidade sem justificativa mínima, foro desconectado, petições genéricas, fracionamento, procurações incompletas e concentração de demandas em poucos profissionais. Tais parâmetros autorizam resposta institucional ao abuso, mas não tornam suspeito todo pedido de gratuidade.

7 Critérios operacionais para decisão sobre gratuidade

A identificação do abuso exige análise casuística e separação entre planos distintos. A capacidade econômica deve ser aferida por elementos objetivos

relacionados à suficiência de recursos; a conduta processual desleal deve ser enfrentada por meio das sanções próprias; a litigância abusiva organizada deve ser tratada por medidas saneadoras e de gestão processual; e a correção de usos disfuncionais do processo deve respeitar a medida adequada ao desvio identificado. Para evitar que esses planos se confundam, propõe-se o seguinte roteiro decisório, orientado pelo contraditório, pela proporcionalidade, pela distribuição dinâmica do ônus da prova e pela autonomia entre condição econômica e comportamento processual.

Quadro 1 – Roteiro decisório para pedidos de gratuidade da justiça

Etapa de análise	*Fundamento legal/ jurisprudencial*	*Conduta esperada do magistrado*
1. Verificação formal	Art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT; art. 99, § 3º, do CPC; Lei nº 7.115/1983	Verificar declaração da parte ou de procurador com poderes específicos, como ponto de partida sujeito a controle.
2. Critério objetivo de renda	Art. 790, § 3º, da CLT; Tema 21/TST; ADC 80 pendente	Aplicar o parâmetro vigente e, se a ADC 80 fixar novo limite, atualizar o exame conforme a tese vinculante.
3. Sinais de capacidade econômica	Art. 790, § 4º, da CLT; art. 99, § 2º, do CPC	Examinar renda, patrimônio, despesas essenciais, renda familiar e elementos documentados que infirmem a insuficiência.
4. Contraditório prévio	Art. 99, § 2º, do CPC	Antes de indeferir ou revogar, intimar para comprovar a insuficiência e explicar aparente incompatibilidade.
5. Ônus dinâmico da prova	Art. 373, § 1º, do CPC; Tema 1.198/STJ	Atribuir encargo a quem tenha melhores condições de provar renda, vínculo, remuneração ou autenticidade, com decisão fundamentada.
6. Litigância abusiva organizada	Tema 1.198/STJ; Recomendação CNJ nº 159/2024	Exigir emenda, regularização de mandato, ciência da parte e interesse de agir, sem negar automaticamente a gratuidade.
7. Controle posterior	Art. 100 do CPC; art. 98, § 3º, do CPC	Admitir impugnação ou revisão com elementos novos, motivação específica, contraditório e suspensão de exigibilidade.
8. Modulação proporcional	Art. 98, §§ 5º e 6º, do CPC; REsp 2.208.615/SP, STJ	Avaliar gratuidade integral, parcial, redução percentual ou parcelamento antes do indeferimento total.
9. Separação economia/conduta	Tema 175/TST; art. 793-B da CLT; arts. 79 a 81 do CPC	Aplicar sanções próprias à má-fé, sem transformar automaticamente conduta abusiva em perda da gratuidade.

O roteiro também exige atenção ao controle posterior. A concessão da gratuidade não faz coisa julgada material sobre a condição econômica. O art. 100 do CPC autoriza impugnação pela parte contrária, e a revogação pode ocorrer se surgirem elementos demonstrando inexistência ou desaparecimento

da insuficiência. Todavia, a revisão do benefício deve observar contraditório e motivação, sob pena de converter o controle legítimo em restrição arbitrária ao direito de ação.

A distribuição dinâmica do ônus da prova (art. 373, § 1º, do CPC) organiza a pergunta sobre quem tem melhores condições de provar. Ela não elimina o ônus inicial do requerente de apresentar declaração idônea e documentos mínimos quando necessários; permite, porém, atribuir encargo específico a quem detenha melhor acesso à prova. No processo do trabalho, o trabalhador tende a possuir documentos pessoais de renda e despesas, enquanto o ex-empregador pode dispor de dados sobre histórico remuneratório, função, período contratual e pagamentos. A redistribuição deve ser fundamentada, proporcional e precedida de oportunidade real de cumprimento.

7.1 Proporcionalidade, gratuidade parcial e parcelamento das despesas processuais

A aplicação do controle judicial sobre a gratuidade da justiça deve observar não apenas o contraditório prévio, mas também o princípio da proporcionalidade. Em matéria de acesso à justiça, a proporcionalidade impede que a dúvida sobre a insuficiência econômica conduza automaticamente ao indeferimento integral do benefício quando existirem medidas intermediárias capazes de preservar, simultaneamente, o direito de ação e a sustentabilidade do sistema processual. O art. 98, §§ 5º e 6º, do CPC permite justamente essa modulação, ao admitir a concessão da gratuidade em relação a alguns ou a todos os atos processuais, a redução percentual de despesas e o parcelamento de valores que a parte deva adiantar no curso do procedimento.

Sob essa perspectiva, o exame judicial deve percorrer os subprincípios da adequação, da necessidade e da proporcionalidade em sentido estrito. A negativa da gratuidade pode ser medida adequada quando houver prova concreta de capacidade econômica; contudo, nem sempre será necessária. Em situações de hipossuficiência parcial, renda variável, despesas processuais elevadas ou dúvida razoável sobre a possibilidade de pagamento imediato, soluções menos gravosas – como a gratuidade parcial, a redução percentual ou o parcelamento – podem alcançar o mesmo fim de controle sem sacrificar de forma excessiva o acesso à jurisdição. O indeferimento integral deve, portanto, ser reservado às hipóteses em que os elementos dos autos afastem de modo consistente a insuficiência de recursos e demonstrem a inadequação das alternativas intermediárias.

Essa leitura foi reforçada pelo Superior Tribunal de Justiça no REsp 2.208.615/SP, ao reconhecer que o parcelamento das taxas judiciárias e custas judiciais se insere no conceito de despesas processuais abrangido pelo art. 98,

§ 6º, do CPC. A decisão situa o parcelamento como técnica proporcional entre dois extremos: a imposição do pagamento integral imediato e a concessão da gratuidade total. No processo do trabalho, a mesma lógica recomenda que o juiz avalie soluções graduais antes de transformar toda dúvida sobre a capacidade econômica em obstáculo absoluto ao exercício do direito de ação.

A disciplina da sucumbência confirma essa lógica. A gratuidade não afasta a responsabilidade pelas obrigações sucumbenciais, mas submete sua exigibilidade à condição suspensiva do art. 98, § 3º, do CPC. No processo do trabalho, a ADI 5766 reforça a mesma racionalidade ao vedar a presunção de perda da hipossuficiência pela simples obtenção de créditos judiciais: há responsabilização, mas cobrança condicionada quando o pagamento imediato comprometeria o acesso à justiça.

8 Panorama estatístico e contexto institucional

A discussão sobre gratuidade ocorre em ambiente de alta litigiosidade. O Relatório Justiça em Números 2025, do Conselho Nacional de Justiça, informa que, em 2024, ingressaram 39,4 milhões de casos novos no Poder Judiciário, ao mesmo tempo em que o acervo pendente caiu para 80,6 milhões de processos ao final do ano. A taxa de congestionamento alcançou 64,3%, o menor patamar em dezesseis anos, segundo divulgação institucional do CNJ. Esses dados revelam simultaneamente pressão de demanda e ganhos de produtividade.

O relatório CNJ/Insper (2023), elaborado no grupo de trabalho de custas judiciais do CNJ, reforça a necessidade de tratar a gratuidade como política dependente de dados estruturados e critérios transparentes. A amostra qualitativa indicou proporção superior a 71% de concessões nos casos trabalhistas analisados, mas advertiu que não permite estimar a frequência real no universo dos tribunais. O achado relevante não é provar abuso generalizado, e sim evidenciar heterogeneidade decisória e necessidade de fundamentação.

Na Justiça do Trabalho, a gratuidade tem incidência expressiva. O TST informou que, em 2023, 64% dos processos definitivamente arquivados na Justiça do Trabalho contaram com assistência judiciária gratuita, percentual superior ao dos demais ramos analisados. O dado confirma a centralidade do instituto na jurisdição trabalhista e reforça a necessidade de critérios decisórios claros.

Esses números não autorizam conclusão simplista. Alta incidência de gratuidade não equivale, por si só, a abuso; pode refletir a função social da Justiça do Trabalho em litígios alimentares e situações de desemprego. Por outro lado, a magnitude do sistema e a presença de réus de pequeno porte – MEIs, microempresas, empresas de pequeno porte e pequenos empregadores – reco-

mendam controle quando houver prova concreta de capacidade econômica, padronização artificial ou manipulação financeira.

A tensão institucional, portanto, não se resolve por presunções absolutas. A política jurídica adequada deve combinar acesso efetivo, transparência informacional e responsabilização de condutas indevidas. A ADC 80 é relevante justamente porque pode redefinir o ponto de equilíbrio entre autodeclaração, critérios objetivos de renda e prova complementar.

9 Análise de casos práticos

Os casos a seguir são utilizados de forma exemplificativa. Eles não pretendem demonstrar frequência estatística, mas ilustrar padrões de fundamentação judicial e auxiliar a distinção entre gratuidade, insuficiência econômica, má-fé e abuso processual.

Quadro 2 – Casos diretamente ligados à gratuidade da justiça

Caso	*Questão*	*Critério decisório*	*Lição extraída*
TST, RRAg-253-23.2019.5.09.0009	Pedido de gratuidade com renda superior ao parâmetro objetivo.	A declaração foi tratada como presunção relativa e confrontada com elementos de capacidade econômica.	O indeferimento exige base objetiva e não se confunde com punição por conduta processual.
TST, Emb-Ag-RR-1021-62.2020.5.12.0030	Manutenção da gratuidade diante de declaração de insuficiência.	A ausência de prova concreta em sentido contrário preserva a eficácia da declaração da pessoa natural.	A presunção relativa favorece o acesso quando não infirmada por elementos idôneos.
TST, Ag-RR-10155-20.2021.5.03.0066	Indeferimento sem oportunidade de comprovação.	Aplicação do art. 99, § 2º, do CPC: necessidade de contraditório prévio.	A dúvida judicial deve gerar intimação para prova, não decisão-surpresa.
STJ, REsp 1.989.076/MT; TST, Tema 175	Má-fé processual e concessão da gratuidade.	Separação entre condição econômica e conduta processual desleal.	A má-fé gera sanções próprias, mas não revogação automática da gratuidade.

Quadro 3 – Casos de abuso processual em sentido amplo

Caso	*Conduta analisada*	*Resposta judicial*	*Relevância para o tema*
TRT-13, RO 0000765-69.2017.5.13.0007	Fracionamento sucessivo de pretensões conhecidas pelo autor.	Reconhecimento de abuso de direito e litigância de má-fé.	Exemplo de abuso do direito de ação, não necessariamente de abuso da gratuidade.
TRT-6, RO 0000343-32.2016.5.06.0005; TRT-18, RORSum 0010650-66.2022.5.18.0016	Ajuizamento após o período estabilitário por gestante, com pedido apenas indenizatório.	Discussão sobre desvio da finalidade protetiva da estabilidade.	Mostra que abuso material ou processual deve ser tratado por fundamento próprio.

Caso	*Conduta analisada*	*Resposta judicial*	*Relevância para o tema*
TRT-10, ROT 0000575-25.2024.5.10.0014	Escolha de foro sem conexão relevante com partes ou fatos.	Declinação de competência e repressão ao *forum shopping* abusivo.	Caso periférico ao objeto: útil para distinguir abuso processual amplo de abuso da gratuidade.
STJ, Tema 1.198; CNJ, Recomendação nº 159/2024	Padrões massificados: petições genéricas, procurações frágeis, fracionamento e pedidos de gratuidade sem justificativa mínima.	Exigência fundamentada de emenda, documentos, regularização de mandato e comprovação da autenticidade da postulação.	Resposta estrutural à litigância abusiva sem indeferimento automático da gratuidade do autor hipossuficiente.
TRT-10, AP 0001651-11.2024.5.10.0006	Execução de sentença coletiva apesar de derrota em ação individual análoga.	Afastamento de multa quando ausente dolo processual ou temeridade evidente.	A mera sucumbência não autoriza presunção de má-fé.

A comparação entre os casos demonstra que a primeira pergunta deve ser: qual é o objeto do controle? Capacidade econômica exige prova de renda, patrimônio, despesas e contraditório. Comportamento processual individual remete aos arts. 793-A a 793-D da CLT ou aos arts. 79 a 81 do CPC. Abuso processual amplo pode envolver competência, reunião de processos, extinção ou multa. Litigância abusiva organizada exige saneamento, autenticação da postulação, gestão de demandas repetidas e eventual comunicação institucional. A unificação dessas categorias compromete a precisão jurídica.

O caso de *forum shopping*, por exemplo, não deve ser apresentado como abuso da gratuidade. Ele é melhor compreendido como abuso na escolha do foro ou como uso estratégico indevido das regras de competência. Sua utilidade no presente estudo é mostrar que a noção de abuso processual é mais ampla do que o problema da gratuidade, razão pela qual a sanção ou correção processual deve ser calibrada de acordo com o desvio identificado.

10 Implicações práticas para magistratura e advocacia

Para a magistratura, a principal implicação é a fundamentação analítica. O indeferimento ou a revogação da gratuidade deve indicar elementos concretos que infirmem a insuficiência, oportunidade de prova e razão pela qual alternativas menos gravosas seriam inadequadas. Em litigância abusiva organizada, a resposta prioritária deve ser saneadora e probatória – emenda, atualização de procuração, ciência da parte, documentos mínimos e distribuição dinâmica do ônus –, não a negativa automática do benefício.

Também se impõe cautela na utilização de sinais exteriores de riqueza. Patrimônio, renda familiar, padrão de consumo e contratação de serviços priva-

dos podem ser relevantes, mas devem ser contextualizados. O processo não deve presumir pobreza absoluta nem riqueza automática. A insuficiência de recursos é relacional: depende do custo do processo, da renda disponível, das despesas essenciais e da capacidade de pagamento sem comprometimento do sustento.

Para a advocacia, a revisão jurisprudencial recomenda maior cuidado na instrução do pedido. A declaração de hipossuficiência deve ser apresentada de modo formalmente adequado, com poderes específicos quando firmada pelo advogado. Em casos de renda superior ao parâmetro objetivo ou de elementos potencialmente contraditórios, a petição inicial deve antecipar documentos ou explicações: holerites, comprovantes de desemprego, declaração de imposto de renda, despesas médicas, dependentes, endividamento ou outros elementos pertinentes.

A advocacia deve evitar pedidos padronizados dissociados do caso concreto. Declarações massificadas sem correspondência com a realidade alimentam resistência judicial e enfraquecem o instituto. Impugnações empresariais genéricas, sem prova concreta, também devem ser rechaçadas. Se o réu for MEI, microempresa, empresa de pequeno porte ou empregador vulnerável, o impacto distributivo do processo deve ser considerado sem presumir que a fragilidade do polo passivo afasta a hipossuficiência do trabalhador.

11 Conclusão

O artigo demonstrou que a tensão entre acesso à justiça e prevenção de abusos não se resolve por fórmula única. A gratuidade da justiça é garantia essencial para a efetividade de direitos fundamentais, mas sua relevância constitucional não elimina prova, contraditório, modulação proporcional e resposta institucional a formas individuais e estruturais de uso disfuncional do processo.

A hipótese central foi confirmada: condição econômica, má-fé individual e litigância abusiva organizada pertencem a planos distintos. A insuficiência fundamenta a gratuidade; a má-fé gera sanções próprias; a litigância predatória autoriza medidas saneadoras; e o abuso de direito identifica desvios de finalidade sem suprimir garantias processuais. Essa distinção é reforçada pelo REsp 1.989.076/MT, pelo Tema 175/TST, pelo Tema 1.198/STJ e pela Recomendação CNJ nº 159/2024.

O Tema 21 do TST construiu solução intermediária ao admitir a declaração particular como prova idônea, com presunção relativa, contraditório e impugnação. A ADC 80, porém, impede conclusão definitiva: o STF poderá chancelar esse modelo, recalibrá-lo por critérios objetivos de renda ou adotar solução intermediária. Em qualquer cenário, o controle deve observar prova suficiente, contraditório e proporcionalidade. O roteiro decisório proposto incorpora esses parâmetros e indica agenda futura de estudos empíricos sobre concessão, impugnação e revogação da gratuidade em demandas individuais e massificadas.

Referências

ANTUNES, Daniela Muradas (coord.); ORSINI, Adriana Goulart de Sena; BOSON, Victor Hugo Criscuolo. *Litigiosidade trabalhista*: diagnósticos e contribuições iniciais para sua reconfiguração. Belo Horizonte: UFMG, 2024.

AZEVEDO, Antonio Junqueira de. *Negócio jurídico*: existência, validade e eficácia. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943.

BRASIL. *Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983*. Dispõe sobre prova documental nos casos que indica e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1983.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números*: Judiciário reduziu acervo e alcançou produtividade histórica em 2024. Brasília, DF: CNJ, 23 set. 2025. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/justica-em-numeros-judiciario-reduziu-acervo-e-alcancou-produtividade-historica-em-2024. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números 2025*: ano-base 2024. Brasília, DF: CNJ, 2025. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/11/justica-em-numeros-2025.pdf. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Recomendação nº 159, de 23 de outubro de 2024*. Recomenda medidas para identificação, tratamento e prevenção da litigância abusiva. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original233101202410236719873 5c5fef.pdf. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça; INSPER. *Gratuidade e acesso à justiça*. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/11/pesq-gratuidade-insper.pdf. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Corte Especial decide em repetitivo que juiz pode exigir documentos para coibir litigância abusiva*. Brasília, DF: STJ, 20 mar. 2025. Disponível em: https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2025/20032025-Corte-Especial-decide-em-repetitivo-que-juiz-pode-exigir-documentos-para-coibir-litigancia-abusiva.aspx. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Informativo de Jurisprudência nº 867*. Recurso Especial nº 2.208.615/SP. Relator: Ministro Antonio Carlos Ferreira. Quarta Turma. Julgado em 7 out. 2025. DJEN 15 out. 2025. Brasília, DF: STJ, 2025. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/docs_internet/informativos/PDF/Inf0867.pdf. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Litigância de má-fé não causa perda da gratuidade de justiça, decide Terceira Turma*. Brasília, DF: STJ, 12 ago. 2022. Disponível em: https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/12082022-Gratuidade-de-Justica-nao-pode-ser-revogada-como-punicao-por-litigancia-de-ma-fe--decide-Terceira-Turma.aspx. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Parcelamento de taxas e custas judiciais e teses sobre o ANPP são temas do novo Informativo*. Brasília, DF: STJ, 24 out. 2025. Disponível em: https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2025/24102025-Parcelamento-de-taxas-e-custas-judiciais-e-teses-sobre-o-ANPP-sao-temas-do-novo-Informativo.aspx. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso Especial nº 1.989.076/MT*. Relatora: Ministra Nancy Andrighi. Terceira Turma. Julgado em 17 maio 2022. DJe 19 maio 2022. Disponível em: https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ATC?seq=153726284&tipo=0. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 80/DF*. Relator: Ministro Edson Fachin. Andamento processual consultado em 20 maio 2026. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6383356. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.766/DF*. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Redator do acórdão: Ministro Alexandre de Moraes. Julgado em 20 out. 2021. DJe 3 maio 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Consif aciona STF sobre aplicação da justiça gratuita nos tribunais trabalhistas*. Brasília, DF: STF, 11 abr. 2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=485130. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho*. Brasília, DF: STF, 20 out. 2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Fortalecimento da Justiça do Trabalho*. Brasília, DF: TST, 2024. Disponível em: https://www.tst.jus.br/equilibrioeprogresso. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Produtividade da Justiça do Trabalho cresce 20% em 2023*. Brasília, DF: TST, 11 jun. 2024. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/produtividade-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-cresce-20-em-2023. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 0010960-43.2024.5.03.0138*. Acórdão do Tema 175. Brasília, DF: TST, 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/33660380/Ac%C3%B3rd%C3%A3o_175.pdf. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 463*. Assistência judiciária gratuita. Comprovação. Brasília, DF: TST, 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Tema 21*. IncJulgRREmbRep-277-83.2020.5.09.0084. Tese firmada sobre concessão de gratuidade de justiça. Brasília, DF: TST, 2024. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/31960337/IRR021.pdf/7cb57f6d-15f3-f314-cbdf-d21cff45fffd. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Tema 175*. RR-0010960-43.2024.5.03.0138. Tese firmada sobre litigância de má-fé e gratuidade de justiça. Brasília, DF: TST, 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/irr175-1-pdf. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *TST define tese vinculante sobre concessão da justiça gratuita*. Brasília, DF: TST, 16 dez. 2024. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/tst-define-tese-vinculante-sobre-concess%C3%A3o-da-justi%C3%A7a-gratuita. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. *Recurso Ordinário nº 0000343-32.2016.5.06.0005*. Consulta de acórdãos. Recife: TRT-6, 2017. Disponível em: https://apps.trt6.jus.br/acordaos. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. *Agravo de Petição nº 0001651-11.2024.5.10.0006*. Consulta pública PJe. Brasília, DF: TRT-10, 2024. Disponível em: https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. *Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000575-25.2024.5.10.0014*. Consulta pública PJe. Brasília, DF: TRT-10, 2024. Disponível em: https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. *Recurso Ordinário nº 0000765-69.2017.5.13.0007*. Relator: Desembargador Edvaldo de Andrade. Julgado em 30 maio 2018. Disponível em: https://www.trt13.jus.br. Acesso em: 20 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. *Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo nº 0010650-66.2022.5.18.0016*. Consulta pública PJe. Goiânia: TRT-18, 2023. Disponível em: https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessu. Acesso em: 20 maio 2026.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil*: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 25. ed. Salvador: JusPodivm, 2023. v. 1.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. *Novo curso de processo civil*: teoria do processo civil. 6. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. v. 1.

MARTINS-COSTA, Judith. *A boa-fé no direito privado*: critérios para a sua aplicação. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MIGALHAS. STF julgará em plenário físico gratuidade na Justiça do Trabalho. *Migalhas*, São Paulo, 9 abr. 2026. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/453611/stf-julgara-em-plenario-fisico-gratuidade-na-justica-do-trabalho. Acesso em: 20 maio 2026.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código de Processo Civil comentado*. 21. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023.

SCHIAVI, Mauro. *A reforma trabalhista e o processo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

WATANABE, Kazuo. Acesso à justiça e sociedade moderna. *In*: GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo (coord.). *Participação e processo*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

Como citar este texto:
NASCIMENTO, Ivan Kaminski do. O direito fundamental de acesso à justiça e gratuidade na Justiça do Trabalho: uma análise sob a ótica do abuso de direito. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 206-224, jul./set. 2026.

A PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE TRABALHISTA E SUA AUTONOMIA: INCOMPATIBILIDADE ESTRUTURAL COM O TEMA Nº 568 DO STJ

THE LIMITATION PERIOD DURING LABOR ENFORCEMENT PROCEEDINGS AND ITS AUTONOMY: STRUCTURAL INCOMPATIBILITY WITH THE THEME NO. 568 OF THE SUPERIOR COURT OF JUSTICE

Marcelo Azevedo Chamone[1]

RESUMO: O presente artigo analisa a autonomia dogmática da prescrição intercorrente introduzida no processo do trabalho pelo art. 11-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diante do persistente sincretismo terminológico na teoria do tempo no direito, investiga-se a compatibilidade estrutural entre o regime trabalhista e as diretrizes fixadas pelo Tema nº 568 dos recursos repetitivos do Superior Tribunal de Justiça (STJ). Defende-se que, enquanto o modelo do direito comum opera de forma puramente objetiva como técnica de gestão de acervos, a sistemática celetista configura-se como norma-sanção atrelada à inércia subjetiva do exequente. Conclui-se que o mero atendimento de determinações judiciais por peticionamento idôneo interrompe o prazo bienal trabalhista, restando inviabilizada a transposição automática das exigências de resultado patrimonial fixadas pelo STJ.

PALAVRAS-CHAVE: prescrição intercorrente trabalhista; art. 11-A da CLT; Tema nº 568 do STJ.

ABSTRACT: This paper analyzes the dogmatic autonomy of the limitation period during enforcement proceedings introduced into labor procedural law by article 11-A of the Consolidated Labor Laws (CLT). Given the persistent terminological syncretism in the legal theory of time, this study investigates the structural compatibility between the labor procedural law regime and the guidelines established by Theme no. 568 of the repetitive appeals of the Superior Court of Justice (STJ). It is argued that, while the common procedure model operates purely objectively as a case management technique, the labor law system constitutes a sanction-norm linked to the subjective inertia of the judgment creditor. The study concludes that the mere compliance with judicial orders through proper filing interrupts the two-year limitation period, rendering the automatic transposition of the asset-recovery results required by the Superior Court of Justice.

KEYWORDS: limitation period during enforcement proceedings; article 11-A of the Consolidated Labor Laws; Theme no. 568 of Superior Court of Justice.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Premissas teóricas; 3 A "prescrição" nem sempre é prescrição; 4 Prescrição da execução e prescrição intercorrente; 5 A incompatibilidade do Tema nº 568 do STJ com a prescrição intercorrente trabalhista; 6 Conclusão; Referências.

---

1 *Doutor em Direito pela PUC-SP; juiz do trabalho no TRT2. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0259573784805375. E-mail: marcelo.chamone@trt2.jus.br.*

1 Introdução

O impacto do decurso do tempo sobre as relações jurídicas materiais e processuais constitui um dos temas mais complexos e desafiadores da dogmática jurídica. Historicamente, os institutos da prescrição e da decadência têm sido utilizados pelo legislador e pela doutrina como categorias flutuantes, muitas vezes sob conceitos sincretizados que apagam suas distinções estruturais. Essa imprecisão terminológica projeta-se de forma sensível no ramo trabalhista, cuja transição metodológica e legislativa recente operou modificações substanciais na dinâmica das execuções e nos ônus processuais impostos aos litigantes.

A promulgação da Lei nº 13.467, de 13/07/2017, conhecida como a "Reforma Trabalhista", positivou de forma expressa no cenário celetista a figura da prescrição intercorrente, por meio da inclusão do art. 11-A na Consolidação das Leis do Trabalho. Se, por um lado, a inovação legislativa buscou pôr fim a décadas de debates jurisprudenciais – consolidados nos históricos conflitos sumulares entre o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho –, por outro, introduziu uma estrutura dogmática cujas bases diferem substancialmente dos modelos homônimos regulados pela Lei de Execução Fiscal (Lei nº 6.830, de 22/09/1980) e pelo Código de Processo Civil de 2015.

O problema central da presente investigação reside em compreender se os critérios objetivos de estabilização do tempo e de interrupção da prescrição fixados pelas instâncias superiores do direito comum – notadamente o Tema nº 568 dos recursos repetitivos do Superior Tribunal de Justiça – possuem compatibilidade estrutural com a morfologia e a finalidade da prescrição intercorrente especificamente desenhada para o microssistema processual trabalhista. Questiona-se, com isso, se a exegese do novo comando legal celetista admite a transposição automática de exigências de resultado patrimonial como condição para estancar a perda da pretensão executória.

A hipótese levantada, e desenvolvida ao longo deste estudo, assenta-se na incompatibilidade estrutural entre os referidos regimes jurídicos. Enquanto a prescrição intercorrente no direito processual comum e fiscal opera de maneira puramente objetiva, como técnica de gestão de acervos focada no insucesso do aparato estatal na localização de bens, o modelo celetista do art. 11-A foi estruturado sob o signo da inércia subjetiva do exequente em face do descumprimento de uma ordem judicial específica, configurando-se como verdadeira norma-sanção processual. Consequentemente, o ato do credor que atende ao mandamento judicial e impulsiona legitimamente o feito qualifica-se como ato idôneo para interromper a fluência do prazo bienal, independentemente do sucesso imediato da constrição patrimonial.

Para o desenvolvimento dessa tese, o presente trabalho adota o método de abordagem dedutivo, partindo da análise das premissas gerais da teoria do

tempo no direito – amparada na clássica divisão pontiana das eficácias das ações – para alcançar as especificidades da execução laboral. Utiliza-se a técnica de pesquisa bibliográfica e documental, com exame detido da evolução legislativa pátria, até as balizas jurisprudenciais fixadas recentemente pelo Tribunal Superior do Trabalho no diálogo das fontes normativas.

2 Premissas teóricas

Sob o termo *prescrição* são definidas diversas hipóteses em que a consequência do decurso do tempo é a inexigibilidade da pretensão, extinção da ação ou do próprio direito.

Os efeitos são fixados pela lei e não pela definição doutrinária, cabendo ao intérprete/aplicador identificar as regras legais incidentes, abster-se de inferir consequências a partir de uma denominação ou semelhança entre institutos, e *tentar* sistematizar as regras esparsas de forma coerente; para isso a utilização de termos inequívocos é essencial.

Tampouco basta a lei afirmar que o objeto da prescrição é este ou aquele; é preciso analisar se as consequências que se verificam confirmam ou não aquela afirmação.

A distinção e nomeação de institutos diversos relacionados ao tempo é processo lento, que ocorre quando a cultura jurídica passa a identificar um "desconforto" na utilização de um único termo para situações distintas. A prescrição ainda é um termo "guarda-chuva" utilizado para se referir a fenômenos distintos, mas com tratamento razoavelmente uniforme; o mesmo ocorre com a decadência (ou caducidade, ou preclusão). Somente a evolução legislativa e a tendência a diversificar ou convergir o tratamento jurídico dizem se há necessidade de tratar essas situações com maior apuro ou se basta o tratamento conjunto.

A regulamentação do tema tem seu desenvolvimento e apuração ligados à necessidade do comércio – um desenvolvimento mais simples não demanda normas muito elaboradas (sempre se inicia com regulamentação da propriedade fundiária para depois se estender às relações negociais).

Os institutos jurídicos não são categoriais universais, são transitórios e têm seu conteúdo e limites definidos pela sua história e seus contextos. Assim, o quadro atual da legislação e jurisprudência permite uma conceituação precisa dos termos *prescrição* e *decadência* quanto ao seu escopo de incidência.

Por *prescrição*, em sua concepção corrente, entende-se a perda da *eficácia* de determinada *pretensão*, ou *pretensão* e *ação* de direito material de cunho *condenatório*, pela inércia do titular do *direito subjetivo* por prolongado lapso temporal.

Já *decadência* é a extinção do próprio direito, em razão da inércia de seu titular, quando sua eficácia for, desde o início, subordinada à condição de seu exercício dentro de um prazo prefixado; extingue, com seu transcurso, o direito de que se irradia a pretensão *constitutiva*, ou de que se irradiam a pretensão e ação de direito material constitutivas.

As pretensões e ações *executivas* e as *mandamentais* poderão, de acordo com as características secundárias de cada pretensão/ação (efeito imediato ou mediato, na terminologia de Pontes de Miranda), ser enquadradas junto com as *condenatórias* (quando for mais relevante a busca de uma prestação do demandado), casos em que serão sujeitas a prazos prescricionais, ou com as *constitutivas* (quando for preponderante a modificação de uma relação jurídica material), casos em que poderão se sujeitar a prazos decadenciais, se houver previsão em lei.

As ações e pretensões *declaratórias* não estão sujeitas a prazo para o seu exercício, sem prejuízo da análise de pertinência da necessidade e utilidade da prestação jurisdicional solicitada.

Destarte, considerado o contexto atual, não se deve falar em "prescrição do direito" – direitos reais e da personalidade não prescrevem –, nem em "prescrição da dívida" – pois a obrigação (débito) permanece existente como obrigação natural. Prescrevem (isto é, perdem a sua exigibilidade) ações e pretensões. Decaem (ou caducam, ou precluem) direitos, ações e pretensões.

A utilização desses conceitos e confronto com figuras referidas na legislação e doutrina por um nome (prescrição) pode permitir, inclusive, concluir que na verdade se trata de outra figura (decadência).

3 A "prescrição" nem sempre é prescrição

Como decorrência esperada da confusão terminológica que reina sobre os conceitos prévios, a doutrina é divergente quanto a diversos aspectos da *prescrição* e da *decadência*, partindo do campo de incidência até os seus efeitos.

Para dificultar ainda mais a atuação do intérprete, não é rara a má-utilização de um termo pelo outro na própria legislação.

A antiguidade e penetração do termo *prescrição* na linguagem levam à sua utilização em regras jurídicas relacionadas ao decurso do tempo, muito embora não se trate propriamente dessa figura.

Veja-se, por exemplo, o caso do Código Tributário Nacional. Está afirmando em seu art. 156, V, que tanto a prescrição como a decadência constituem hipótese de extinção do crédito tributário, enquanto que no art. 174, por outro lado, fala-se em prescrição da ação. Paulo de Barros Carvalho refere ora à extinção da obrigação, ora da ação, asseverando, contudo, a permanência do direito subjetivo (2005, p. 507-508). Essa, porém, não é a leitura feita pelo Superior Tribunal de Justiça, afirmando que o pagamento de dívida tributária prescrita

enseja repetição[2], pois não há mera inexigibilidade, mas sim extinção do crédito (Theodoro Jr., 2006, p. 85, nota 45), igualando, na legislação tributária, aquilo que é chamado de prescrição àquilo que é chamado de decadência[3].

A falta de criatividade para nomear os institutos relacionados ao tempo não é exclusividade da prescrição e encontra paralelo, p. ex., na *licença-maternidade*, termo utilizado para nomear diversas licenças semelhantes, mas bastante distintas[4].

Vê-se, assim, a importância de se ir além de respostas aparentemente fáceis e investigar, sistematicamente, do que trata cada regra jurídica.

4 Prescrição da execução e prescrição intercorrente

Já foi afirmado acima que também as ações e pretensões executivas se sujeitam a prazos prescricionais, e que, para tanto, pouco importa se a ação executiva for veiculada por meio de processo autônomo ou como ação sucessiva à ação condenatória num mesmo processo.

Assim, o credor deverá iniciar a execução dentro do prazo legal para que não ocorra a prescrição. É nesse sentido que o STF, em enunciado aprovado em 13.12.1963 (confirmando sua jurisprudência de várias décadas), ante a ausência de regra legal expressa[5], afirmou que "prescreve a execução no mesmo prazo de prescrição da ação" (Súmula nº 150), o que, para Homero Batista (2015, p. 302) e Francisco de Oliveira (2008, p. 235), significa a observância do prazo bienal[6].

---

2 STJ, 2ª Turma, REsp nº 646.328, rel. min. Mauro Campbell Marques, j. 04/06/2009 (citando Hugo de Brito Machado); STJ, 1ª Turma, REsp nº 1.004.747, rel. min. Luiz Fux, j. 06/05/2008; STJ, 1ª Turma, REsp nº 636.495, rel. min. Denise Arruda, j. 26/06/2007 (citando Sacha Calmon Navarro Coelho e Ives Gandra da Silva Martins).

3 Eurico de Santi distingue uma da outra afirmando que a decadência extingue o direito e a prescrição extingue a ação, mas, se permanecesse o direito, não caberia a repetição do valor pago depois de já consumada a prescrição: "[...] direito extingue direito, produzindo novo direito. Ao aplicar a regra de decadência, o sistema jurídico extingue o direito de constituir o ato administrativo de lançamento tributário, o direito ao crédito ou o direito de pleitear administrativamente o débito do Fisco. Ao aplicar a regra de prescrição, extingue o direito à ação executiva fiscal, à ação de repetição do débito do Fisco ou ao crédito" (2007, n. 1).

4 Cf. postagem de Homero Batista da Silva do dia 27/11/2017 (disponível em: https://www.instagram.com/p/Bb_f2MdBrla/, acesso em: 11 set. 2018), em que cita as hipóteses de licença-maternidade "própria" (art. 392 da CLT, art. 71 da Lei nº 8.213, de 24/07/1991, e art. 1º, I, da Lei nº 11.770, de 09/09/2008), licença para a/o adotante (arts. 392-A e 392-C da CLT e art. 71-A da Lei nº 8.213), licença para o/a cônjuge/companheiro(a) supérstite em caso de falecimento da mãe, natural ou adotante, ou pai (arts. 392-B e 392-C da CLT, e art. 71-B da Lei nº 8.213), licença da gestante ou lactante que trabalha em local insalubre (art. 394-A, § 3º, da CLT) e licença para a mulher que sofreu aborto não criminoso (art. 395 da CLT).

5 No *Code Civil* do Quebec há regra expressa fixando o prazo prescricional da ação executiva: art. 2924. *Le droit qui résulte d'un jugement se prescrit par 10 ans s'il n'est pas exercé* [O direito que resulta de um julgamento prescreve em dez anos se ele não for exercido].

6 Discordamos dessa conclusão por não ver natureza prescricional no prazo bienal previsto na parte final do art. 7º, XXIX, da CF, mas apenas no prazo quinquenal previsto no início do referido inciso. Os fundamentos dessa discordância estão em Chamone (2026, p. 159-164).

O prazo para o exercício da pretensão executiva, no caso de título executivo judicial, inicia-se com o trânsito em julgado da decisão exequenda (Brenno Fischer, 1957)[7], e interrompe-se com a citação do devedor para pagar a dívida (art. 617 do Código de Processo Civil de 1973 e art. 802 do Código de 2015).

No Decreto nº 737, no Código de Processo Civil de 1939, ou na Consolidação das Leis do Trabalho inexiste dispositivo expresso prevendo que a citação na execução interromperia a prescrição (da ação executiva), mas a incidência de prazo prescricional no lapso entre o trânsito em julgado e o início da execução pode ser inferido a partir das disposições sobre embargos à execução: os arts. 577 e 578 do Decreto nº 737 previam dentre os argumentos admitidos em embargos a alegação de prescrição, e se já havia transitado em julgado o título executivo, somente poderia se referir a execução posterior ao trânsito – mas há julgado do STF (1ª T., RE nº 12.647, rel. min. Ribeiro da Costa, j. 15/12/1947), citando Sá Pereira[8], afirmando que o executado poderia arguir a prescrição da ação, porque "ação e execução são fases do mesmo processo".

Quanto à execução de título extrajudicial havia o art. 250 com previsão semelhante), assim como os arts. 1.010 e 1.011 do Código de Processo de 1939 (com referência expressa à "prescrição superveniente à sentença exequenda"), e o art. 884, § 1º, da CLT.

Coisa diversa é aquilo que veio a ser conhecido como "prescrição intercorrente", pois tem seu curso durante o processo e não como ocorre na prescrição da execução entre o fim de um e início de outro (ou entre as "fases" cognitiva e executiva).

A prática da prescrição intercorrente – aplicada tanto na fase de conhecimento quanto na de execução, e inicialmente, sobretudo, naquela – nasceu de decisões que deram aplicação limitada ao efeito interruptivo da citação inicial (previsto já nos arts. 38 e 59 do Decreto nº 737, de 25/11/1850, e no art. 166 do Código de Processo Civil de 1939).

Assim, muito embora afirmasse o Código Civil de 1916 que "A prescrição interrompida recomeça a correr da data do ato que a interrompeu, ou do último do processo para a interromper" (art. 173, regra repetida no art. 202, parágrafo único, do Código de 2002), a leitura feita foi de que a cada ato processual se reiniciaria o curso do prazo prescricional. Essa leitura provavelmente tem

---

7 O autor cita STF, rel. Rodrigo Otávio, j. 02/08/1929, Arq. Jud. 14/36. Do mesmo período também há outras decisões na mesma linha: STF, AP nº 11.820, rel. min. Castro Nunes, j. 23/10/1944; STF, RE nº 7.636, rel. min. Laudo de Camargo, j. 31/10/1946.

8 "Não conhecendo o nosso direito positivo senão a prescrição das ações, que permite seja alegada por via de embargos na execução, é manifesto haver considerado a ação como um todo orgânico, como um processo integral, que se desdobra por momentos diversos, sendo o primeiro a citação e o derradeiro a expropriação judicial do vencido em benefício do vencedor" (*Arq. Jud.*, v. 12, p. 136).

influência da prática criminal, visto que, naquela área, tanto na redação original do Código Penal vigente (Decreto-Lei nº 2.848, de 07/12/1940), quanto na redação dada pela Lei nº 7.209, de 11/07/1984, o art. 117 se refere expressamente a uma série de fatos processuais como causas interruptivas da prescrição penal.

Nesse sentido, Pontes de Miranda (1974, p. 233-235; 1955, p. 237) afirma que, não havendo mais que se falar em perpetuação da ação (menção prevista nas Ordenações Filipinas, p. ex., no Livro III, Título 9, e não mais repetida a partir do Decreto nº 737), *último ato* seria o ato mais recente, diferente de *derradeiro ato* (i.e., o que põe fim ao processo, i.e., a sentença), de modo que entre cada ato do processo não poderia transcorrer o prazo prescricional; esse argumento é o mesmo utilizado por Délio Maranhão (2005, p. 1525-1526). No direito francês não há dúvida de que o efeito interruptivo prevalece enquanto houver processo: a interrupção é tida por não havida nos casos de desistência do processo, abandono da causa ou improcedência do pedido (art. 2247 do *Code Civil*, em sua redação original, e art. 2243 após a modificação pela Loi nº 561, de 17/06/2008) (Mazeaud; Chabas, 1998, p. 1212).

Nem mesmo a superveniência de novas regras legais que tornavam impraticável essa leitura foi suficiente para alterar a interpretação.

O Decreto-Lei nº 4.597, de 19/08/1942, previa que o prazo prescricional contra a Fazenda Pública somente poderia ser interrompido uma única vez, após o que correria pela metade do tempo, isto é, dois anos e meio (art. 3º). A aplicação do entendimento acima exposto implicaria afirmar que o processo, depois de ajuizado, deveria estar finalizado, com a eventual satisfação do crédito do autor (ou ao menos prolatada a decisão final), em até trinta meses – interpretação evidentemente absurda ao se considerar os prazos médios de duração do processo, sobretudo nas ações contra a Fazenda. Contando-se os prazos do processo comum pré-2015, houvesse a interposição de recurso de apelação e especial, apenas somando-se os prazos da Fazenda para apresentar defesa e interpor recursos e respectivos prazos de contrarrazões para a parte contrária, já tínhamos cinco meses (150 dias).

Ademais, o referido artigo, frequentemente utilizado para justificar a prescrição intercorrente por se referir a "prescrição no curso da lide" (Nazo, 1959, p. 125, p. ex.), claramente se refere à lide como a totalidade do processo, incluindo as fases cognitiva e executiva, e prevê, na verdade, a possibilidade de prescrição entre essas duas fases[9].

A regra de interrupção única do curso do prazo foi inserida também no Código Civil de 2002 (art. 202, *caput*) e traz as mesmas consequências, cabendo

9 Eis a redação do dispositivo: "consumar-se-á a prescrição no curso da lide sempre que a partir do último ato ou termo da mesma, inclusive da sentença nela proferida, embora passada em julgado, decorrer o prazo de dois anos e meio".

destacar que diversas das pretensões listadas na lei prescrevem em apenas um ano (art. 206, § 1º), que seria então o prazo para finalização do processo, algo impensável na prática e cultura processuais brasileiras.

Os casos de decretação da prescrição no curso da fase de conhecimento nunca foram muito numerosos e a introdução na legislação processual de hipóteses de abandono da causa (art. 201, V, do Código de Processo Civil de 1939; art. 267, II e III, do Código de 1973; art. 485, II e III, do Código de 2015), com prazos em geral mais breves do que a prescrição (trinta dias ou um ano), levou ao seu desuso, mas o mesmo não ocorreu em relação à fase de execução, em que permaneceu de aplicação frequente e, na esfera trabalhista, controvertida[10].

Essa disputa levou à edição de súmulas com conteúdo conflitante pelo STF e TST[11], e tentativas frustradas de conciliá-las. O amadurecimento jurisprudencial levou à edição de leis positivando e dando contornos mais precisos ao que deve ser entendido por *prescrição intercorrente*.

A primeira regulamentação surgiu por meio da Lei nº 6.830, de 22/09/1980, a Lei de Execuções Fiscais – aplicável a todas as execuções fiscais, inclusive aquelas de competência da Justiça do Trabalho (art. 114, VII e VIII, da Constituição Federal) (Homero Batista, 2017, p. 34) –, prevendo em seu art. 40 que não correria o prazo prescricional (no curso da execução, portanto) quando fosse determinada a suspensão do processo "enquanto não for localizado o devedor ou encontrados bens sobre os quais possa recair a penhora", e que após um ano os autos seriam arquivados. Mais tarde foi introduzido o § 4º pela Lei nº 11.051, de 29/12/2004, dispondo que transcorrido, desde o arquivamento, o prazo prescricional (cinco anos, cf. Súmula nº 314 do STJ), a prescrição poderia ser reconhecida de ofício, após oitiva do exequente.

A previsão da Lei nº 6.830 trata conjuntamente duas situações diversas: a falta de citação do executado e a não localização de bens penhoráveis. Na primeira nem mesmo houve interrupção do prazo prescricional da própria ação executiva, enquanto na segunda pressupõe-se já ter sido estabelecida a relação processual. Trata-se de situações de fato que não guardam relação com o comportamento do credor/exequente, pressuposto causal inerente ao conceito de prescrição, evidenciando se tratar de figura distinta.

A positivação da prescrição intercorrente em relação aos executivos fiscais trouxe dúvida quanto à sua aplicação em relação aos demais procedi-

10 Apenas a título de exemplo cito contra: Homero Batista (2017, p. 34), Godinho (2007, p. 280-281); a favor (alguns com restrições): Campos Batalha (1996, p. 38), Tostes Malta (1995, p. 340), Rodolfo Pamplona Filho (2017, p. 35), Catharino (1981, p. 221); Mozart Victor Russomano (1993, p. 54, inclusive na fase de conhecimento).

11 STF, Súmula nº 327. O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente. TST, Súmula nº 114. Prescrição intercorrente. É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

mentos[12], controvérsia superada, em grande parte, com o advento do Código de Processo Civil de 2015, que transcreveu a regulamentação da Lei de Execução Fiscal para o art. 921 (mas limitando a hipótese de suspensão à inexistência de bens penhoráveis, excluindo a não localização do devedor, de modo que enquanto não citado continuaria correndo o prazo de prescrição da execução), acrescentando no art. 924 que a prescrição intercorrente é modo de extinção da execução, listada ao lado da satisfação da obrigação, extinção da dívida e renúncia do crédito, e deve ser declarada por sentença (art. 925).

Não foi fixado um prazo para a consumação da prescrição intercorrente, prevalecendo a posição de que deve ser observado o prazo da ação condenatória (Enunciado nº 196 do Fórum Permanente de Processualistas Civis).

Note-se, como já dito acima, que a prescrição intercorrente não pressupõe a inércia do exequente, mas o insucesso em localizar o executado ou bens seus penhoráveis, de modo que a suspensão do processo se dá de modo automático – i.e., independente de decisão judicial a afirmando – e somente se aceita como causa interruptiva da prescrição a efetiva citação ou penhora de bens, não bastando o mero peticionamento pela parte interessada[13]. É natural, portanto, a

---

12 RECURSO ESPECIAL. INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO DE EXECUÇÃO DE TÍTULO EXTRAJUDICIAL. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE DA PRETENSÃO EXECUTÓRIA. CABIMENTO. TERMO INICIAL. NECESSIDADE DE PRÉVIA INTIMAÇÃO DO CREDOR-EXEQUENTE. OITIVA DO CREDOR. INEXISTÊNCIA. CONTRADITÓRIO DESRESPEITADO. RECURSO ESPECIAL PROVIDO. 1. As teses a serem firmadas, para efeito do art. 947 do CPC/2015 são as seguintes: 1.1. Incide a prescrição intercorrente, nas causas regidas pelo CPC/73, quando o exequente permanece inerte por prazo superior ao de prescrição do direito material vindicado, conforme interpretação extraída do art. 202, parágrafo único, do Código Civil de 2002. 1.2. O termo inicial do prazo prescricional, na vigência do CPC/1973, conta-se do fim do prazo judicial de suspensão do processo ou, inexistindo prazo fixado, do transcurso de um ano (aplicação analógica do art. 40, § 2º, da Lei nº 6.830/1980). 1.3. O termo inicial do art. 1.056 do CPC/2015 tem incidência apenas nas hipóteses em que o processo se encontrava suspenso na data da entrada em vigor da novel lei processual, uma vez que não se pode extrair interpretação que viabilize o reinício ou a reabertura de prazo prescricional ocorridos na vigência do revogado CPC/1973 (aplicação irretroativa da norma processual). 1.4. O contraditório é princípio que deve ser respeitado em todas as manifestações do Poder Judiciário, que deve zelar pela sua observância, inclusive nas hipóteses de declaração de ofício da prescrição intercorrente, devendo o credor ser previamente intimado para opor algum fato impeditivo à incidência da prescrição. 2. No caso concreto, a despeito de transcorrida mais de uma década após o arquivamento administrativo do processo, não houve a intimação da recorrente a assegurar o exercício oportuno do contraditório. 3. Recurso especial provido (STJ, 2ª Seção, IAC no REsp nº 1.604.412, rel. min. Marco Aurélio Bellizze, j. 27/06/2018).

13 RECURSO ESPECIAL REPETITIVO. ARTS. 1.036 E SEGUINTES DO CPC/2015 (ART. 543-C DO CPC/1973). PROCESSUAL CIVIL. TRIBUTÁRIO. SISTEMÁTICA PARA A CONTAGEM DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE (PRESCRIÇÃO APÓS A PROPOSITURA DA AÇÃO) PREVISTA NO ART. 40 E PARÁGRAFOS DA LEI DE EXECUÇÃO FISCAL (LEI Nº 6.830/80). 1. O espírito do art. 40 da Lei nº 6.830/80 é o de que nenhuma execução fiscal já ajuizada poderá permanecer eternamente nos escaninhos do Poder Judiciário ou da Procuradoria Fazendária encarregada da execução das respectivas dívidas fiscais. 2. Não havendo a citação de qualquer devedor por qualquer meio válido e/ou não sendo encontrados bens sobre os quais possa recair a penhora (o que permitiria o fim da inércia processual), inicia-se automaticamente o procedimento previsto no art. 40 da Lei nº 6.830/80, e respectivo prazo, ao fim do qual restará prescrito o crédito fiscal. Esse o teor da Súmula nº

conclusão de que a *prescrição intercorrente* é coisa diversa da *prescrição propriamente dita* que analisamos acima, na medida em que inexiste identidade na formatação do instituto, pois possuem causas diversas, e até mesmo as hipóteses de crise no curso do prazo são diferentes – como já dito, apenas a indicação de

---

314/STJ: "Em execução fiscal, não localizados bens penhoráveis, suspende-se o processo por um ano, findo o qual se inicia o prazo da prescrição quinquenal intercorrente". 3. Nem o juiz nem a Procuradoria da Fazenda Pública são os senhores do termo inicial do prazo de 1 (um) ano de suspensão previsto no *caput* do art. 40 da LEF, somente a lei o é (ordena o art. 40: "[...] o juiz suspenderá [...]"). Não cabe ao juiz ou à Procuradoria a escolha do melhor momento para o seu início. No primeiro momento em que constatada a não localização do devedor e/ou ausência de bens pelo oficial de justiça e intimada a Fazenda Pública, inicia-se automaticamente o prazo de suspensão, na forma do art. 40, *caput*, da LEF. Indiferente aqui, portanto, o fato de existir petição da Fazenda Pública requerendo a suspensão do feito por 30, 60, 90 ou 120 dias a fim de realizar diligências, sem pedir a suspensão do feito pelo art. 40 da LEF. Esses pedidos não encontram amparo fora do art. 40 da LEF, que limita a suspensão a 1 (um) ano. Também indiferente o fato de que o juiz, ao intimar a Fazenda Pública, não tenha expressamente feito menção à suspensão do art. 40 da LEF. O que importa para a aplicação da lei é que a Fazenda Pública tenha tomado ciência da inexistência de bens penhoráveis no endereço fornecido e/ou da não localização do devedor. Isso é o suficiente para inaugurar o prazo, *ex lege*. 4. Teses julgadas para efeito dos arts. 1.036 e seguintes do CPC/2015 (art. 543-C do CPC/1973): 4.1. O prazo de 1 (um) ano de suspensão do processo e do respectivo prazo prescricional previsto no art. 40, §§ 1º e 2º da Lei nº 6.830/80 – LEF tem início automaticamente na data da ciência da Fazenda Pública a respeito da não localização do devedor ou da inexistência de bens penhoráveis no endereço fornecido, havendo, sem prejuízo dessa contagem automática, o dever de o magistrado declarar ter ocorrido a suspensão da execução; 4.1.1. Sem prejuízo do disposto no item 4.1, nos casos de execução fiscal para cobrança de dívida ativa de natureza tributária (cujo despacho ordenador da citação tenha sido proferido antes da vigência da Lei Complementar nº 118/2005), depois da citação válida, ainda que editalícia, logo após a primeira tentativa infrutífera de localização de bens penhoráveis, o Juiz declarará suspensa a execução. 4.1.2. Sem prejuízo do disposto no item 4.1., em se tratando de execução fiscal para cobrança de dívida ativa de natureza tributária (cujo despacho ordenador da citação tenha sido proferido na vigência da Lei Complementar nº 118/2005) e de qualquer dívida ativa de natureza não tributária, logo após a primeira tentativa frustrada de citação do devedor ou de localização de bens penhoráveis, o juiz declarará suspensa a execução. 4.2. Havendo ou não petição da Fazenda Pública e havendo ou não pronunciamento judicial nesse sentido, findo o prazo de 1 (um) ano de suspensão inicia-se automaticamente o prazo prescricional aplicável (de acordo com a natureza do crédito exequendo) durante o qual o processo deveria estar arquivado sem baixa na distribuição, na forma do art. 40, §§ 2º, 3º e 4º, da Lei nº 6.830/80 – LEF, findo o qual o Juiz, depois de ouvida a Fazenda Pública, poderá, de ofício, reconhecer a prescrição intercorrente e decretá-la de imediato; 4.3. A efetiva constrição patrimonial e a efetiva citação (ainda que por edital) são aptas a interromper o curso da prescrição intercorrente, não bastando para tal o mero peticionamento em juízo, requerendo, *v.g.*, a feitura da penhora sobre ativos financeiros ou sobre outros bens. Os requerimentos feitos pelo exequente, dentro da soma do prazo máximo de 1 (um) ano de suspensão mais o prazo de prescrição aplicável (de acordo com a natureza do crédito exequendo), deverão ser processados, ainda que para além da soma desses dois prazos, pois, citados (ainda que por edital) os devedores e penhorados os bens, a qualquer tempo – mesmo depois de escoados os referidos prazos –, considera-se interrompida a prescrição intercorrente, retroativamente, na data do protocolo da petição que requereu a providência frutífera. 4.4. A Fazenda Pública, em sua primeira oportunidade de falar nos autos (art. 245 do CPC/73, correspondente ao art. 278 do CPC/2015), ao alegar nulidade pela falta de qualquer intimação dentro do procedimento do art. 40 da LEF, deverá demonstrar o prejuízo que sofreu (exceto a falta da intimação, que constitui o termo inicial – 4.1, onde o prejuízo é presumido); por exemplo, deverá demonstrar a ocorrência de qualquer causa interruptiva ou suspensiva da prescrição. 4.5. O magistrado, ao reconhecer a prescrição intercorrente, deverá fundamentar o ato judicial por meio da delimitação dos marcos legais que foram aplicados na contagem do respectivo prazo, inclusive quanto ao período em que a execução ficou suspensa. 5. Recurso especial não provido. Acórdão submetido ao regime dos arts. 1.036 e seguintes do CPC/2015 (art. 543-C do CPC/1973) (STJ, 1ª Seção, REsp nº 1.340.553, rel. min. Mauro Campbell Marques, j. 12/09/2018).

bens penhoráveis serve para a prescrição intercorrente, excluindo-se o rol de causas previstas nos arts. 197 a 202 do Código Civil.

A prescrição intercorrente é listada no art. 924 do Código de Processo Civil, como causa de extinção da execução, ao lado das hipóteses de indeferimento da petição inicial, satisfação da obrigação, extinção total da dívida (por qualquer meio) e renúncia ao crédito pelo exequente. Afora a primeira, todas evidenciam situações em que o crédito/obrigação/direito não mais subsiste, e me parece natural concluir que na hipótese de prescrição intercorrente aconteça o mesmo, e não mera inexigibilidade da obrigação (e muito menos mera extinção do processo executivo sem afirmação sobre a quitação ou não do crédito).

Na esfera trabalhista havia (e em certa medida ainda há) grande resistência à sua aplicação, e chegou a ser editado ato pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (Ato nº 17, de 09/09/2011), fixando parâmetros para a aplicação no processo do trabalho, importando regras da Lei de Execução Fiscal e do Código de Processo então vigente, afirmando que ao se acolher a prescrição deveria ser proferida sentença de extinção da execução.

Não obstante, veio a Lei nº 13.467, de 13/07/2017, introduzindo o art. 11-A na CLT, com regulamentação bastante diversa da prescrição intercorrente delineada no Código de Processo e na Lei de Execução Fiscal. A *prescrição intercorrente trabalhista*, diversamente das previsões no Código de Processo e na Lei de Execução Fiscal, tem início com o não atendimento de alguma determinação judicial que deva ser cumprida pelo exequente[14] – o termo inicial coincide com o fim do prazo processual –, consumando-se após dois anos.

Dizíamos acima que ainda há resistência à aplicação da prescrição intercorrente. Homero Batista (2017, p. 35), p. ex., ao definir o conteúdo da regra legal, restringe tanto a sua aplicação que acaba lhe esvaziando o sentido – somente incidiria quando a providência for exclusiva do exequente, citando como exemplo a apresentação de artigos de liquidação (que a rigor é procedimento pré-executivo), e é acompanhado por Antero Arantes e Christina Pedreira (2017, p. 136-137) ao excluir as hipóteses de cálculo de liquidação (que pode ser elaborado pelo executado ou pelo juízo), indicação de bens à penhora (pois

14 A Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho editou a Recomendação nº 3, de 24.07.2018, sobre a prescrição intercorrente, recomendando que o início do curso do prazo somente se dê após intimação do exequente para cumprimento da determinação judicial, com expressa cominação das consequências do descumprimento, e que, antes de decidir sobre a ocorrência da prescrição, conceda-se prazo ao interessado para se manifestar, fazendo referência aos arts. 9º, 10 e 921, § 5º, do Código de Processo Civil. Faz menção à Lei de Execução Fiscal, afirmando que não corre o prazo de prescrição caso não seja localizado o devedor ou bens, caso em que o processo deverá ser suspenso (art. 40). Reconhecida a prescrição intercorrente, deve ser extinta a execução, nos termos do art. 924, V, do Código de Processo Civil.

é dever do executado e pode ser obtido por outros meios) e cumprimento de despachos genéricos.

Homero Batista (2017, p. 34) enxerga a prescrição intercorrente como contraditória em relação ao movimento de sincretismo, e também a chama de prescrição da pretensão executiva ou prescrição intracorrente, mas a regulamentação legal veio em sentido diverso, aplicando-se precisamente na execução já iniciada, vez que o próprio art. 11-A, § 1º, da CLT, faz referência à inércia do exequente em "cumprir determinação judicial no curso da execução".

Não é demais repetir que "prescrição intercorrente no processo do trabalho" nada tem a ver com a *prescrição intercorrente* analisada acima. Trata-se de figura muito mais próxima à ideia de sanção do interessado pela inércia, aproximando-se ao mesmo tempo da prescrição propriamente dita (que diz respeito a aspectos do direito material) e do abandono da causa hoje previsto no art. 485, II e III, do Código de Processo Civil (e que também incide na fase executiva).

Qual a consequência, então, do preenchimento do suporte fático da "prescrição intercorrente no processo do trabalho", já que nada é dito na nova regra legal?

Não é nova a noção de que aos nomes dados pela lei não corresponde o que a regra efetivamente é. Abundavam, p. ex., no Código Civil de 1916, as referências à prescrição e caducidade que a doutrina e jurisprudência tratavam com sinal trocado, entendendo que o legislador as havia nomeado mal.

Tratando-se de sanção no curso do processo pela inércia é inevitável a conclusão de que acarretará a extinção do processo, mas não só – pois a situação de abandono da causa já teria se consumado muito tempo antes de preenchido o suporte fático da *prescrição intercorrente no processo do trabalho*, e seria completamente desnecessária a criação de nova hipótese, com causa semelhante e prazo muito mais longo.

Concluir que, tal como as prescrições intercorrentes tratadas no Código de Processo Civil e na Lei de Execuções Fiscais, haveria extinção da obrigação, seria desproporcional, pois naquelas, antes do início do curso do prazo "prescricional", há um período de graça de um ano durante o qual o processo ficará suspenso, dando oportunidade para que surja em favor do exequente bens penhoráveis – note-se que a suspensão do processo pressupõe a inexistência de bens penhoráveis, e não a mera não indicação, de modo que a sonegação de bens pelo devedor inviabiliza a suspensão do processo e, portanto, o posterior arquivamento e disparo do prazo "processual".

A consequência, portanto, não pode guardar a mesma gravidade, já que a norma nem mesmo prevê a prévia intimação pessoal do exequente – há de

ser o fim da exigibilidade do crédito, com a consequente extinção do processo executivo, mas permanecendo existente, embora não acionável, o direito subjetivo do credor.

5 A incompatibilidade do Tema nº 568 do STJ com a prescrição intercorrente trabalhista

O Superior Tribunal de Justiça, por meio do sistema de julgamentos repetitivos, fixou o Tema nº 568 (REsp 1.340.553/RS) nos seguintes termos: "*a efetiva constrição patrimonial e a efetiva citação (ainda que por edital) são aptas a interromper o curso da prescrição intercorrente, não bastando para tal o mero peticionamento em juízo, requerendo,* v.g.*, a feitura da penhora sobre ativos financeiros ou sobre outros bens*".

Essa tese foi construída sob a perspectiva do art. 40 da LEF, posteriormente, mimetizada no art. 921 do CPC de 2015. Como já visto acima, essa modalidade de "prescrição intercorrente" – própria do direito processual comum e fiscal – opera de forma puramente objetiva: ela não pressupõe a inércia voluntária do exequente, mas sim o insucesso do aparelho estatal em localizar o devedor ou patrimônio passível de constrição. Nesses regimes, há um "período de graça" de um ano de suspensão automática que, uma vez superado sem a garantia efetiva do juízo, dispara o prazo de extinção do direito, de modo que petições inócuas ou renovações de pedidos de bloqueio judicial não possuem o condão de interromper a marcha do tempo.

Ocorre que, *se a prescrição intercorrente no processo do trabalho é prescrição propriamente dita*, e não a caducidade do direito disfarçada que opera na LEF, a aplicação do Tema nº 568 do STJ ao processo trabalhista fica inviabilizada.

Essa incompatibilidade está apoiada em dois eixos fundamentais, derivados diretamente das premissas acima fixadas:

O primeiro é a *exigência legal de inércia subjetiva*. O art. 11-A, § 1º, da CLT vincula o termo inicial do prazo estritamente ao descumprimento de uma determinação judicial expressa no curso da execução. Enquanto nas hipóteses abrangidas pelo Tema nº 568 a prescrição corre de forma indiferente à conduta da parte (bastando a mera inexistência de bens), no direito processual do trabalho o instituto foi desenhado como uma penalidade (sanção) ao exequente que, intimado a praticar ato de sua exclusiva competência, permanece inerte.

O segundo é o *efeito interruptivo do ato processual idôneo*. Para a tese fixada no Tema nº 568 do STJ, apenas a citação ou a constrição patrimonial efetiva interrompem o prazo; meras petições requerendo penhora de ativos (como SisbaJud/Teimosinha) sem resultado prático são irrelevantes. No processo do

trabalho, contudo, se o suporte fático da norma exige o "cumprimento da determinação judicial", o mero peticionamento que atenda estritamente ao comando do juiz – indicando um novo caminho investigativo ou um meio legítimo que impulsione o feito – é ato jurídico idôneo para interromper a contagem do prazo bienal. Exigir o sucesso da penhora para fins de interrupção na seara laboral equivaleria a transmutar uma obrigação de meio (agir no processo) em obrigação de resultado (localizar patrimônio), violando o texto do art. 11-A da CLT.

Assim, visto que, com o advento da Lei nº 13.467/2017, a CLT[15] passou a contar com regramento próprio, específico e incompatível com a LEF sobre a matéria, nas execuções tipicamente trabalhistas (créditos de trabalhadores), não se aplica o Tema nº 568 do STJ. O art. 11-A da CLT estabelece o prazo bienal para a prescrição intercorrente no processo do trabalho, cuja fluência se inicia após o *descumprimento* de determinação judicial pelo exequente. Diante da existência de norma celetista expressa e específica, não incide o art. 40 da LEF e, por conseguinte, das diretrizes fixadas pelo STJ no Tema nº 568 para as execuções de créditos de natureza trabalhista. Neste sentido:

> Recurso de Revista do executado. Execução. [...]. Inaplicabilidade do art. 40 da Lei nº 6.830/80 – LEF. [...] Por fim, não merece prevalecer o fundamento do TRT que entendeu pela necessidade de prévia suspensão do feito pelo prazo de um ano, nos termos do art. 40, §§ 2º e 4º, da Lei nº 6.830/1980 – LEF. Isso porque o art. 11-A da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, disciplina de forma específica a prescrição intercorrente no processo do trabalho, afastando a aplicação subsidiária da Lei de Execução Fiscal. Inexiste, portanto, lacuna normativa a justificar a aplicação do art. 40 da LEF, não se exigindo a suspensão anual antes da decretação da prescrição intercorrente. (TST, 6ª T., rel. min. Kátia Magalhães Arruda, RR nº 0061600-52.2006.5.04.0203, j. 01/12/2025)

Contudo, nas execuções fiscais trabalhistas, como quando a Justiça do Trabalho processa a execução de multas administrativas aplicadas pelos órgãos de fiscalização do trabalho (as quais possuem natureza de dívida ativa não tributária), aplica-se o prazo prescricional de cinco anos previsto na Lei de Execução Fiscal (TST, 5ª T., rel. min. Morgana de Almeida, ARR nº 0011318-92.2016.5.03.0039, j. 09/10/2025), e demais regras relacionadas (inclusive o Tema nº 568, portanto).

15 Incidente sempre que a determinação judicial for posterior ao início de vigência da Lei nº 13.467, cf. definido no art. 2º da Instrução Normativa nº 41 do TST, diretiva que deve se repetir no julgamento do IRR nº 39 (https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR039.pdf).

6 Conclusão

A investigação sistemática do impacto do decurso do tempo nas relações processuais laborais permite consolidar conclusões fundamentais sobre a autonomia dogmática da prescrição intercorrente na CLT. Inicialmente, a polissemia e o uso indeterminado do termo "prescrição" na legislação pátria geram distorções severas quando transpostos acriticamente de um ramo metodológico para outro. A análise estrutural revela que o art. 11-A da CLT não promoveu mera absorção das técnicas de estabilização por arquivamento típicas da execução fiscal ou do processo civil comum, mas sim instituiu figura jurídica autônoma, cuja causa geradora reside estritamente no elemento subjetivo da inércia desidiosa do credor trabalhista.

A aplicação das diretrizes estabelecidas no Tema nº 568 do Superior Tribunal de Justiça às execuções de créditos de natureza tipicamente laboral é inviável e juridicamente insustentável. Ao exigir a efetiva constrição patrimonial ou a citação como pressupostos únicos de interrupção do prazo de perda da pretensão, o precedente vinculante do direito comum pressupõe um regime puramente objetivo de contagem temporal. No microssistema trabalhista, todavia, o gatilho da marcha do prazo bienal exige o descumprimento de uma determinação judicial expressa de ato que caiba ao exequente praticar. Portanto, o cumprimento estrito do comando judicial por meio de peticionamento idôneo que indique rotas legítimas de investigação de bens cumpre o ônus processual e interrompe a contagem, obstando a transmudação ilegal de uma obrigação de meio em obrigação de resultado.

Conclui-se, ademais, que a superação da lacuna normativa operada pela Lei nº 13.467, de 2017, afasta peremptoriamente a aplicação subsidiária do art. 40 da Lei nº 6.830, de 1980 (LEF), nas demandas de índole estritamente laboral. O diálogo de fontes, orientado pelos critérios da especialidade e da compatibilidade axiológica, determina a incidência do prazo bienal e do procedimento celetista próprio para os créditos dos trabalhadores, resguardando-se a sistemática da execução fiscal e o prazo quinquenal unicamente para as hipóteses de execuções de multas administrativas de natureza não tributária, processadas perante a Justiça do Trabalho por força do art. 114 da Constituição Federal.

Por fim, no que concerne aos efeitos da consumação do suporte fático do art. 11-A, assenta-se que a sanção decorrente da inércia no curso da execução trabalhista deve acarretar a extinção da exigibilidade do crédito dentro daquele feito e a consequente extinção do processo executivo por sentença. Preserva-se, contudo, a substancialidade do direito subjetivo subjacente como obrigação natural, solução que equilibra de forma proporcional os imperativos da segurança jurídica e da razoável duração do processo com a proteção constitucional deferida ao crédito alimentar do trabalhador.

Referências

BATALHA, Wilson de Souza Campos; RODRIGUES NETTO, Sílvia Marina L. Batalha de. *Prescrição e decadência no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

CARVALHO, Paulo de Barros. *Curso de direito tributário*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CATHARINO, José Martins. Prescrição (Direito do Trabalho) I. *In*: FRANÇA, Rubens Limongi (coord.). *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo: Saraiva, 1981. v. 60.

CHAMONE, Marcelo Azevedo. *Prescrição e decadência*. 2. ed. Campinas: Lacier, 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FISCHER, Brenno. *A prescrição nos tribunais*. Rio de Janeiro: José Konfino, 1957. v. 1 e 2.

MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Lima *et al. Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 2.

MARTINS, Antero Arantes; PEDREIRA, Christina de Almeida. *Reflexões sobre a reforma trabalhista*. São Paulo: Scortecci, 2017.

MAZEAUD, Henri; MAZEAUD, Léon; MAZEAUD, Jean; CHABAS, François. *Leçons de droit civil*. 9. ed. Paris: Montchestien, 1998. t. II. v. 1.

NAZO, Nicolau. *A decadência no direito civil brasileiro*. São Paulo: Max Limonad, 1959.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Comentários às súmulas do TST*. 8. ed. São Paulo: RT, 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. *Tratado da prescrição trabalhista*. São Paulo: LTr, 2017.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Comentários ao Código de Processo Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 1974. t. 3.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de direito privado*. Rio de Janeiro: Borsoi, 1955. t. 6.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993. v. 1.

SANTI, Eurico Marcos Diniz de. Decadência e prescrição do direito do contribuinte e a LC 118: entre regras e princípios. *Revista Diálogo Jurídico*, n. 15, Salvador, jan./mar. 2007.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. 3. ed. São Paulo: RT, 2015. v. 1.

THEODORO JUNIOR, Humberto. A exceção de prescrição no processo civil. Impugnação do devedor e decretação de ofício pelo juiz. *Revista IOB de Direito Civil e Processual Civil*, São Paulo, v. 41, p. 68-85, maio/jun. 2006.

TOSTES MALTA, Christovão Piragibe. *Prática do processo trabalhista*. 26. ed. São Paulo: LTr, 1995.

Como citar este texto:
CHAMONE, Marcelo Azevedo. A prescrição intercorrente trabalhista e sua autonomia: incompatibilidade estrutural com o Tema nº 568 do STJ. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 225-240, jul./set. 2026.

ASSÉDIO MORAL, RISCOS PSICOSSOCIAIS E DANO EXISTENCIAL NO MUNDO DO TRABALHO: DA CORROSÃO INVISÍVEL DA DIGNIDADE HUMANA À RUÍNA DO PROJETO DE VIDA DO TRABALHADOR. SISTEMATIZAÇÃO DAS ESPÉCIES E DIMENSÕES DA LESÃO EXISTENCIAL

MORAL HARASSMENT, PSYCHOSOCIAL RISKS, AND EXISTENTIAL DAMAGE IN THE WORKPLACE: FROM THE INVISIBLE EROSION OF HUMAN DIGNITY TO THE RUIN OF THE WORKER'S LIFE PROJECT. A SYSTEMATIZATION OF THE TYPES AND DIMENSIONS OF EXISTENTIAL INJURY

Elaine Barbosa Rodrigues[1]

RESUMO: O presente artigo analisa o assédio moral como risco psicossocial capaz de iniciar um processo silencioso de corrosão da dignidade humana e comprometer a liberdade existencial e o projeto de vida do trabalhador. Quanto à problematização, investiga-se o momento em que a violência laboral deixa de apenas ferir e passa a modificar concretamente a forma de viver da vítima. Como metodologia, adota-se pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa, com exame doutrinário e de casos paradigmáticos. Propõe-se uma estrutura jurídica para o reconhecimento do dano existencial, fundada na análise integrada da violência laboral, do eventual adoecimento psíquico, da alteração objetiva da liberdade existencial e do nexo causal, além da sistematização de suas espécies e dimensões. Como resultado alcançado, sustenta-se que essa construção pode conferir maior precisão ao reconhecimento, à prova e à reparação da lesão existencial, evitando tanto sua banalização quanto a invisibilidade de vidas alteradas, vínculos interrompidos, projetos de vida em ruínas e futuros roubados.

PALAVRAS-CHAVE: assédio moral; riscos psicossociais; dano existencial; projeto de vida.

ABSTRACT: This paper analyzes workplace bullying as a psychosocial risk capable of initiating a silent process of erosion of human dignity and compromising workers' existential freedom and life projects. Regarding the problematization, it investigates the point at which workplace violence ceases merely to wound and begins to concretely

---

1 *Mestra em Ciências Jurídicas com ênfase em Direito do Trabalho comparado pela Universidade Autónoma de Lisboa, com diploma validado pela Universidade Federal do Maranhão; graduada em Direito pela UERJ e em Letras Português/Inglês pela UFF; especialista em Direito Material e Processual do Trabalho, Direitos Humanos, Direito Constitucional e Direitos da Criança e do Adolescente; servidora do TRT da 3ª Região, professora, pesquisadora e autora de estudos sobre dano existencial trabalhista. Lattes: https://lattes.cnpq.br/4768046406499388. Orcid: https://orcid.org/0009-0002-8599-2311. E-mail: elainedireitouerj@yahoo.com.br.*

alter the victim's way of life. As a methodology, the study adopts bibliographic and documentary research with a qualitative approach, based on doctrinal analysis and the examination of paradigmatic cases. A legal framework for the recognition of existential damage is proposed, grounded in the integrated analysis of workplace violence, possible work-related psychological illness, objective impairment of existential freedom, and causation, as well as a systematization of its types and dimensions. As a result, it is argued that this framework can provide greater precision in the recognition, proof, and reparation of existential damage, preventing both its trivialization and the invisibility of altered lives, disrupted bonds, life projects in ruins, and stolen futures.

KEYWORDS: workplace bullying; psychosocial risks; existential damage; life project.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O meio ambiente de trabalho seguro e saudável e os riscos psicossociais: da proteção da saúde à tutela da existência; 3 Assédio moral como violência no mundo do trabalho: a corrosão invisível da dignidade humana; 4 Dano existencial: quando a corrosão da dignidade humana se converte em ruína do projeto de vida; 4.1 Origem, evolução e conceito do dano existencial; 4.2 Assédio moral, dano moral e dano existencial: do sofrimento à alteração concreta da existência; 5 Estrutura jurídica para a configuração do dano existencial decorrente do assédio moral; 6 Sistematização das espécies do dano existencial; 7 As dimensões da liberdade existencial afetadas pelo dano; 8 Da construção dogmática à aplicação concreta: repercussões práticas na prova e na reparação do dano existencial; 9 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

Antes de toda ruína, há uma fissura. Em alguns casos, ela surge como uma mancha quase imperceptível: a umidade atravessa camadas, enfraquece vigas e corrói alicerces antes que o comprometimento da estrutura possa ser visto. Em outros, a fissura se abre de uma só vez, provocada por um impacto repentino. Embora o choque seja imediato, seus efeitos podem se propagar ao longo do tempo, revelando apenas mais tarde a verdadeira extensão do abalo. Assim, a casa permanece de pé, mas perde firmeza e já não oferece a mesma segurança.

No assédio moral, essa casa é o próprio trabalhador. Ele não ingressa no ambiente laboral apenas com sua força de trabalho: leva consigo sua história, dignidade, saúde, afetos, responsabilidades e projetos. O trabalho, por sua vez, não se limita ao lugar da prestação de serviços. Nele se organizam a rotina, a identidade, a subsistência, os vínculos sociais e a possibilidade concreta de construção do futuro; por isso, também constitui uma extensão da vida que se desenvolve fora de seus portões.

Quando o ambiente de trabalho se converte em espaço de humilhação, medo, exclusão ou desvalorização, a violência não termina com a jornada. Ela acompanha o trabalhador no retorno para casa, invade o descanso, altera a convivência familiar, compromete a vida social e modifica a percepção que o sujeito possui de si. Nessa arquitetura existencial, a autoestima funciona como alicerce; a saúde mental, como estrutura; os vínculos, como paredes de sustentação; e os projetos, como janelas abertas para o futuro. A conduta

abusiva, reiterada ou concentrada em ato único de especial gravidade, pode atuar como corrosão persistente ou como impacto capaz de abrir uma fissura profunda nessa construção.

É precisamente nesse ponto que o dano existencial se revela. O assédio moral pode produzir sofrimento psíquico e abalo emocional, mas a lesão existencial aparece quando a violência compromete a vida que o trabalhador conseguia conduzir: encontros que deixa de frequentar, estudos interrompidos, planos adiados, vínculos enfraquecidos, descanso perdido, carreira abandonada e futuro redesenhado por uma escolha que não foi sua. O dano, portanto, não se confunde com a dor sentida, embora possa coexistir com ela; encontra-se na alteração concreta da vida de relação e do projeto de vida.

Reconhecer essa lesão significa compreender que a violência laboral alcança tanto a casa concreta quanto a morada simbólica do sujeito. O que se abala não é somente a relação com o trabalho, mas sua liberdade de conviver, escolher, projetar e continuar construindo a própria trajetória com autonomia e dignidade. A casa não precisa desabar inteiramente: basta que sua estrutura deixe de sustentar, com a mesma liberdade, a vida anteriormente construída.

A partir dessa distinção, o presente estudo examina o assédio moral como risco psicossocial, delimita a autonomia do dano existencial e propõe uma estrutura jurídica para sua configuração. Em seguida, sistematiza as espécies da lesão e as dimensões da liberdade existencial afetadas, buscando conferir maior precisão ao reconhecimento, à prova e à reparação do dano, sem banalizá-lo, mas também sem permitir que permaneçam juridicamente invisíveis as existências arrancadas de seu curso, os vínculos rompidos e os projetos de vida que a violência impediu de realizar.

2 O meio ambiente de trabalho seguro e saudável e os riscos psicossociais: da proteção da saúde à tutela da existência

Muito além de espaço de produção, o meio ambiente de trabalho é território de existência. Nele, o trabalhador constrói vínculos, afirma sua identidade e projeta a própria vida. Por isso, sua proteção alcança não apenas riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos, mas também fatores organizacionais e psicossociais capazes de comprometer a saúde física, mental e social (Brito Filho, 2023, p. 169-170; Meirinho, 2023, p. 91-92). Essa tutela encontra fundamento na dignidade humana e no valor social do trabalho, nos direitos à saúde e ao trabalho, na redução dos riscos laborais e no meio ambiente equilibrado, além dos deveres preventivos impostos pela CLT.

No plano internacional, essa compreensão foi fortalecida em 2022, quando a OIT reconheceu o ambiente de trabalho seguro e saudável como princípio

e direito fundamental. As Convenções ns. 155 e 187 evidenciam que a saúde laboral abrange o bem-estar físico e mental e exige políticas contínuas de prevenção. A proteção deixa, assim, de constituir simples técnica de segurança e passa a integrar o núcleo dos direitos humanos trabalhistas: não basta impedir o acidente visível, é preciso evitar que a própria organização do trabalho se converta em fonte de adoecimento e perda de liberdade (Meirinho, 2023, p. 80-92; Brito Filho, 2023, p. 169-172).

Os riscos psicossociais se alojam na própria organização do trabalho: metas inalcançáveis, sobrecarga, jornadas extenuantes, ausência de autonomia, insegurança, discriminação, isolamento, violência e assédio não medem a resistência emocional do trabalhador, revelam condições laborais capazes de adoecer. A gravidade do problema é evidenciada pelos mais de 840 mil óbitos anuais associados a esses riscos (OIT, 2026b, p. 1-3, 19). No Brasil, a NR-1 passou a exigir sua identificação, avaliação e controle no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, em articulação com a NR-17 (Ministério do Trabalho e Emprego, 2026, p. 7-8, 109-121).

Desse modo, prevenção não se resume a campanhas motivacionais ou ao apoio oferecido depois do adoecimento. Se o sofrimento nasce da organização do trabalho, a resposta deve alcançar metas, jornadas, formas de supervisão, comunicação e participação dos trabalhadores. Sob esse prisma, um ambiente seguro não é apenas aquele do qual o empregado sai fisicamente ileso, mas aquele que preserva sua saúde mental, sua liberdade e a possibilidade de continuar construindo o próprio projeto de vida. Nesse cenário, o assédio moral emerge como uma das manifestações mais graves dos riscos psicossociais.

3 Assédio moral como violência no mundo do trabalho: a corrosão invisível da dignidade humana

O assédio moral constitui violência psicológica praticada por condutas hostis, abusivas ou constrangedoras que atingem a dignidade e os direitos da personalidade do trabalhador. Pode manifestar-se por palavras, gestos, omissões, ameaças, cobranças humilhantes, exposição ou isolamento. Não se confunde com críticas construtivas ou exigências legítimas: a ilicitude surge quando o poder diretivo deixa de organizar o trabalho e passa a desqualificar a pessoa (MPT, 2025, p. 7-8, 29-30).

Embora a reiteração seja frequente, a violência pode decorrer também de um único ato de especial gravidade. A Convenção nº 190 da OIT adota essa compreensão ampla e alcança comportamentos ou práticas inaceitáveis, únicos ou repetidos, suscetíveis de causar danos. Ao empregar a expressão "mundo do trabalho", estende a proteção a deslocamentos, treinamentos, eventos e comunicações profissionais, inclusive digitais (Heloani; Maranhão; Ferreira, 2022,

p. 155). Assim, o que define a gravidade jurídica não é somente a frequência da conduta, mas sua natureza, seu contexto e seus efeitos.

A violência tampouco permanece restrita ao plano interpessoal. Modelos de gestão fundados no medo, na competição extrema, em metas impossíveis e na ameaça de exclusão podem converter o assédio em método organizacional de controle. Por isso, seu enfrentamento deve integrar a gestão de segurança e saúde, a formação de lideranças, os canais de escuta e a cultura institucional. O empregador não responde apenas pela agressão que pratica, mas também pela estrutura que a favorece e pela omissão diante de práticas abusivas (Heloani; Maranhão; Ferreira, 2022, p. 153-156; MPT, 2025, p. 40-42).

Conforme a posição dos envolvidos, o assédio pode ser vertical descendente, vertical ascendente, horizontal ou misto. Essa classificação, contudo, não deve ocultar o contexto em que a conduta se torna possível. Lideranças despreparadas, canais de denúncia ineficazes, tolerância institucional e avaliação baseada exclusivamente em resultados podem naturalizar a humilhação como se fosse cobrança legítima. A prevenção, portanto, deve incidir sobre o agressor e sobre a arquitetura organizacional que transforma o medo em instrumento de produtividade.

A corrosão da dignidade, contudo, não se confunde automaticamente com dano existencial. Este surge quando a violência ultrapassa a esfera do sofrimento e modifica vínculos, escolhas ou projetos. A casa pode ser fragilizada pela ferrugem que avança em silêncio ou por uma fissura aberta de forma abrupta; em ambos os casos, será preciso demonstrar que o abalo alcançou a própria estrutura da vida.

4 Dano existencial: quando a corrosão da dignidade humana se converte em ruína do projeto de vida

Se o assédio moral representa a violência que atinge a dignidade, o dano existencial revela o momento em que seus efeitos comprometem a arquitetura da vida. A agressão deixa de ferir apenas a pessoa no presente e passa a restringir sua liberdade de existir, conviver, escolher e realizar o projeto que havia construído. Trata-se da expressão jurídica de um "futuro roubado": não porque elimine toda possibilidade de seguir vivendo, mas porque impõe à vítima uma trajetória que ela não escolheu.

4.1 Origem, evolução e conceito do dano existencial

A constitucionalização do Direito Privado e a centralidade da dignidade humana ampliaram a responsabilidade civil para além do patrimônio e do sofrimento íntimo. A experiência revelou lesões que, embora não se esgotassem

no dano moral ou biológico, alteravam objetivamente a rotina, os vínculos e os projetos da vítima. Foi diante dessa insuficiência que o Direito italiano desenvolveu o dano existencial como categoria voltada à proteção da própria forma de viver (Soares, 2009, p. 42-44; Soares, 2012, p. 199, 205-206).

A teoria do projeto de vida, formulada por Carlos Fernández Sessarego, aprofundou essa construção. O projeto expressa a liberdade de cada pessoa orientar a existência segundo sua vocação, seus valores e suas escolhas; lesioná-lo significa frustrar possibilidades pelas quais ela pretendia realizar-se. O núcleo do dano não está, portanto, apenas no sofrimento, mas no comprometimento da autodeterminação e do percurso livremente escolhido (Fernández Sessarego, 1996, p. 84, 86).

A vida de relação completa essa perspectiva ao alcançar a maneira pela qual a pessoa se realiza no cotidiano, na família, nas amizades, no trabalho, na educação e nos espaços sociais. Projeto de vida e vida de relação não descrevem lesões isoladas: revelam projeções temporais distintas da mesma liberdade. O primeiro volta-se especialmente aos caminhos que a vítima pretendia construir; a segunda evidencia mudanças na existência efetivamente vivida. Em ambos, o bem jurídico central é a possibilidade concreta de conduzir a própria história.

No Brasil, a doutrina acolheu o instituto especialmente no Direito do Trabalho, campo em que a centralidade da atividade profissional torna visíveis lesões à vida de relação e ao projeto de vida. A Lei nº 13.467/2017 reforçou essa autonomia ao incluir, no art. 223-B da CLT, a esfera existencial entre os bens tutelados. O instituto não foi criado para multiplicar indenizações, mas para proteger uma dimensão antes invisível: a liberdade concreta de construir e conduzir a própria existência.

4.2 Assédio moral, dano moral e dano existencial: do sofrimento à alteração concreta da existência

Dano moral e dano existencial podem nascer do mesmo ilícito, mas tutelam bens distintos. O primeiro incide predominantemente sobre a repercussão íntima (dor, medo, angústia ou humilhação); o segundo, sobre a alteração objetiva da vida de relação e do projeto de vida. Em síntese, o dano moral faz sofrer; o dano existencial faz viver de outro modo. Sua autonomia não autoriza presunção nem duplicidade reparatória: exige demonstração específica das repercussões de cada lesão (Soares, 2009, p. 44).

Nas hipóteses de assédio moral, a violência pode inicialmente atingir a esfera psíquica e, depois, alcançar a convivência familiar, os estudos, a carreira, a participação social ou a autonomia. Também pode um único ato grave abrir imediatamente uma fissura cuja extensão se revela de forma progressiva. O

elemento decisivo não é o tempo da conduta, mas a mudança concreta imposta à trajetória da vítima.

A coexistência dos danos, quando comprovados seus núcleos próprios, não representa dupla reparação pelo mesmo prejuízo. A humilhação pública pode provocar sofrimento moral e, simultaneamente, desencadear afastamento duradouro da profissão, ruptura de vínculos ou abandono de um percurso formativo. O fato é comum; distintas são as repercussões juridicamente tuteladas. Essa separação impede que toda dor seja convertida em dano existencial, mas também evita que alterações profundas da vida sejam absorvidas por uma categoria incapaz de expressá-las integralmente.

A metáfora da casa traduz essa passagem: a dignidade constitui os pilares; os vínculos e projetos formam a arquitetura; o assédio atua como corrosão ou impacto; e o dano existencial aparece quando a estrutura já não permite sustentar, com a mesma liberdade, a vida anteriormente construída. Resta, então, definir como reconhecer juridicamente essa transição sem exigir prova impossível nem confundir sofrimento com alteração da existência.

5 Estrutura jurídica para a configuração do dano existencial decorrente do assédio moral

A autonomia do dano existencial exige parâmetros capazes de distingui-lo do dano moral e, ao mesmo tempo, respeitar a natureza da lesão. Para essa finalidade, propõe-se uma estrutura de análise composta por quatro elementos interligados: assédio moral, eventual adoecimento psíquico relacionado ao trabalho, alteração objetiva da liberdade existencial e nexo causal. Não se criam novos pressupostos da responsabilidade civil; organiza-se o percurso que permite verificar quando a violência ultrapassou o sofrimento e alcançou a vida.

O assédio moral é o fato desencadeador, mas não produz automaticamente dano existencial. O adoecimento psíquico, por sua vez, não constitui requisito indispensável: quando presente, pode oferecer elemento objetivo para compreender a intensidade e a progressão dos efeitos. O núcleo indispensável é a alteração relevante da liberdade existencial, demonstrada pela restrição da capacidade de manter vínculos, escolhas, atividades e projetos que integravam a trajetória da vítima. O dano não está na soma mecânica de compromissos perdidos, mas na forma de vida que o ilícito obrigou a reorganizar.

A alteração pode atingir tanto o projeto de vida quanto a vida de relação e não precisa assumir caráter definitivo. Se a violência afastou temporariamente a vítima da família, dos estudos ou de atividades que estruturavam sua identidade, houve, durante esse período, restrição efetiva da autodeterminação. Do mesmo modo, a inexistência de diagnóstico clínico não exclui, por si, a lesão: um ato

único pode frustrar imediatamente um projeto profissional ou impor mudança objetiva de trajetória sem produzir enfermidade identificável. O adoecimento auxilia a prova, mas é a existência concretamente alterada que define o dano.

Por fim, o nexo causal integra esse percurso. A prova deve ser apreciada de maneira conjunta: testemunhos podem revelar a dinâmica da violência e as mudanças percebidas; laudos, perícias, prontuários e documentos previdenciários podem demonstrar o adoecimento e sua relação com o trabalho; outros registros podem comprovar interrupções de estudos, carreira, convivência ou projetos. O objetivo não é presumir a lesão nem exigir a documentação de cada instante perdido, mas reconstruir, com base no conjunto probatório, a passagem entre violência, eventual adoecimento e alteração concreta da existência.

Essa reconstrução não pressupõe uma sequência rígida nem exige que o assédio seja causa exclusiva. A alteração existencial pode decorrer diretamente de um ato grave, desenvolver-se por intermédio do adoecimento ou resultar da interação entre a violência e outros fatores. Importam a coerência entre os acontecimentos, sua sucessão temporal, as condições de vida anteriores e posteriores ao ilícito e a ausência de explicação alternativa capaz de romper o vínculo. O nexo, portanto, não é uma fórmula abstrata, mas a compreensão juridicamente fundamentada do caminho percorrido pela lesão.

6 Sistematização das espécies do dano existencial

A sistematização das espécies do dano existencial apresentada neste capítulo foi desenvolvida no âmbito do presente estudo, com base nos resultados de pesquisas anteriores sobre o Caso Brumadinho (Rodrigues, 2019), os Casos COMLURB e Esporte Clube XV de Novembro (Rodrigues, 2021, p. 127-138), o Caso Eternit (Rodrigues, 2024a) e o Caso Madalena Gordiano (Rodrigues, 2024b).

Com fundamento nesse percurso investigativo, o presente estudo propõe organizar as espécies do dano existencial em quatro eixos: titularidade, duração, evolução e projeção geracional. As categorias não derivam do nome do ilícito, mas da forma como ele repercute sobre a existência; por isso, são autônomas e combináveis. A proposta confere unidade teórica às configurações identificadas nas pesquisas anteriores e oferece um instrumento aplicável à análise de novas situações lesivas.

Quanto à titularidade, o dano pode ser individual, coletivo ou por ricochete. Pela duração, pode ser temporário, quando há possibilidade concreta de recomposição da trajetória, ou permanente, quando a alteração é irreversível ou duradoura. Pela evolução, pode ser instantâneo, se a ruptura é perceptível desde o fato; progressivo, se novas dimensões da vida são gradualmente alcan-

çadas; ou continuado, quando a própria fonte lesiva permanece ou se renova. Há, ainda, projeção geracional quando os efeitos comprometem possibilidades existenciais para além da vítima imediata.

No eixo da titularidade, o dano por ricochete merece especial atenção: não corresponde à repetição do prejuízo da vítima direta, mas à lesão autônoma daquele que também teve a própria vida reorganizada. Essa configuração foi examinada em pesquisa anterior sobre o Caso Esporte Clube XV de Novembro, em que a morte do jovem atleta atingiu autonomamente a existência de sua companheira e de seu filho (Rodrigues, 2021, p. 129-138). Já a dimensão coletiva, identificada nos Casos Brumadinho (Rodrigues, 2019) e Eternit (Rodrigues, 2024a), não resulta da mera soma de experiências individuais: aparece quando uma fonte comum desestrutura projetos, vínculos e formas de existência pertencentes a uma coletividade.

Também é necessário distinguir permanência, progressividade e continuidade. A primeira se refere à duração dos efeitos; a segunda, ao modo pelo qual a lesão se amplia; e a terceira, à persistência ou renovação da fonte lesiva. Assim, um dano pode surgir instantaneamente e permanecer por toda a vida, ou desenvolver-se progressivamente mesmo depois de cessada a conduta. A precisão evita que o tempo seja tratado como categoria única e permite compreender tanto a fissura abrupta quanto a corrosão que alcança, em etapas, novas partes da existência.

A projeção geracional, por sua vez, não se confunde com o dano por ricochete. Neste, terceiro determinado sofre lesão própria em razão do dano imposto à vítima direta; naquela, as consequências atravessam o tempo e comprometem oportunidades de gerações futuras. O trabalho infantil demonstra essa projeção quando a privação da infância e da escolarização reduz autonomia, qualificação e possibilidades profissionais ao longo da vida, como evidencia a trajetória de Madalena Gordiano (Rodrigues, 2024b). De modo semelhante, exposições ocupacionais prolongadas podem alcançar famílias e comunidades, convertendo a degradação presente em herança que ninguém escolheu receber, conforme demonstram os efeitos continuados examinados no Caso Eternit (Rodrigues, 2024a).

Esses eixos permitem traçar o perfil jurídico da lesão. O Caso COMLURB pode ser compreendido como dano individual, instantâneo e permanente (Rodrigues, 2021, p. 127-129); o Caso Madalena Gordiano, como individual, continuado e permanente (Rodrigues, 2024b); o Caso Brumadinho, como coletivo, instantâneo e permanente (Rodrigues, 2019); e o Caso Eternit, como coletivo, continuado e permanente (Rodrigues, 2024a). A classificação não aprisiona a vida em rótulos: torna visível quem foi atingido, por quanto tempo, como o dano evoluiu e até onde seus efeitos se projetaram.

Quadro 1 – Sistematização das espécies do dano existencial

Critério	*Espécie*	*Elemento distintivo*
Titularidade	Individual	Atinge pessoa determinada ou determinável
Titularidade	Coletivo	Alcança coletividade exposta à mesma fonte
Titularidade	Por ricochete	Altera autonomamente a vida de terceiro
Duração	Temporário	Admite recomposição concreta da trajetória
Duração	Permanente	Impõe alteração irreversível ou duradoura
Evolução	Instantâneo	Ruptura perceptível desde o fato
Evolução	Progressivo	Amplia-se e alcança novas dimensões
Evolução	Continuado	A fonte lesiva permanece ou se renova
Projeção	Geracional	Compromete possibilidades existenciais para além da vítima imediata

Fonte: elaboração do presente estudo, com base em pesquisas anteriores (Rodrigues, 2019; 2021; 2024a; 2024b).
Nota: as espécies são combináveis conforme as características da lesão concreta.

7 As dimensões da liberdade existencial afetadas pelo dano

A sistematização das dimensões da liberdade existencial apresentada neste capítulo também foi desenvolvida no âmbito do presente estudo, com base nos resultados de pesquisas anteriores sobre o Caso Brumadinho (Rodrigues, 2019), os Casos COMLURB e Esporte Clube XV de Novembro (Rodrigues, 2021, p. 127-138), o Caso Eternit (Rodrigues, 2024a) e o Caso Madalena Gordiano (Rodrigues, 2024b).

Com fundamento nesse percurso investigativo e nas categorias do projeto de vida e da vida de relação, o presente estudo propõe organizar os espaços concretos em que a liberdade existencial pode ser restringida. Se as espécies indicam quem foi atingido, por quanto tempo, como o dano evoluiu e até onde seus efeitos se projetaram, as dimensões mostram o que foi afetado na existência. Elas não constituem novos danos autônomos, não são excludentes e podem ser alcançadas simultaneamente. Família, afetos, carreira, formação, participação social, vida comunitária, cultura, espiritualidade, esporte e lazer são campos de realização da personalidade; a autonomia existencial ocupa posição transversal e conecta todos eles.

Na dimensão familiar, observam-se a perda de convivência e a restrição ao cuidado e à parentalidade, ruptura evidenciada no Caso Esporte Clube XV de Novembro (Rodrigues, 2021, p. 129-138). Na dimensão afetiva e relacional, a violência pode produzir isolamento, rompimento de relações e abandono de redes de apoio. A dimensão profissional é alcançada quando a vítima abandona a carreira, perde a identidade construída pelo trabalho ou se vê impedida de exercer sua vocação, como ocorreu no Caso COMLURB (Rodrigues, 2021, p. 127-129). A educacional e formativa, por sua vez, compreende a interrupção

de estudos, pesquisas e projetos de qualificação, privação particularmente expressiva na trajetória de Madalena Gordiano (Rodrigues, 2024b). Em todos esses casos, o prejuízo não se reduz ao tempo perdido: reside no caminho que deixou de poder ser percorrido.

As dimensões social, comunitária e cívica abrangem a convivência, o pertencimento e a participação em associações, sindicatos, movimentos e outros espaços coletivos. Sua relevância aparece de modo especial nas lesões que atingem comunidades e suas formas de organização, como demonstram os estudos sobre Brumadinho (Rodrigues, 2019) e Eternit (Rodrigues, 2024a). Cultura, religião, esporte, lazer e descanso também são espaços legítimos de liberdade e realização. Contudo, nem toda atividade abandonada configura dano indenizável: a prática deve possuir significado concreto na trajetória da vítima, e sua interrupção, vinculada ao ilícito, deve revelar restrição relevante da liberdade.

A sistematização proposta desloca a análise da simples enumeração de atividades perdidas para a alteração da autonomia que permitia à pessoa escolher e construir esses caminhos. O dano não se encontra isoladamente no curso abandonado, no encontro familiar perdido ou na carreira interrompida, mas na reorganização relevante da forma de viver. Por isso, a investigação deve reconstruir como a vítima passou a viver, quais trajetórias foram interrompidas e em que medida o ilícito limitou sua possibilidade de continuar autora da própria história.

Quadro 2 – Sistematização das dimensões da liberdade existencial afetadas pelo dano

Dimensão	*Conteúdo protegido*	*Repercussões concretas*
Familiar	Convivência, cuidado e parentalidade	Afastamento; restrição ao cuidado
Afetiva e relacional	Relações e redes de apoio	Isolamento; ruptura de vínculos
Profissional	Vocação, carreira e identidade	Abandono; perda de oportunidades
Educacional	Formação e qualificação	Interrupção de estudos e cursos
Social	Convivência e pertencimento	Abandono de atividades e grupos
Comunitária e cívica	Participação coletiva e sindical	Afastamento de espaços de atuação
Cultural, religiosa, esportiva e de lazer	Expressão, descanso e tempo livre	Interrupção de práticas habituais
Autonomia existencial	Liberdade de conduzir a trajetória	Escolhas restringidas; vida reorganizada

Fonte: elaboração do presente estudo, com base em pesquisas anteriores (Rodrigues, 2019; 2021; 2024a; 2024b).

Nota: as dimensões podem ser atingidas simultaneamente; a autonomia existencial constitui seu núcleo transversal.

8 Da construção dogmática à aplicação concreta: repercussões práticas na prova e na reparação do dano existencial

A sistematização proposta possui consequência prática na prova e na reparação. As espécies indicam a configuração temporal e subjetiva da lesão; as dimensões mostram onde ela se concretizou; e a estrutura jurídica conecta assédio, eventual adoecimento, alteração da liberdade e nexo causal. Esse exame orienta a seleção e a valoração integrada de testemunhos, documentos médicos, registros acadêmicos e profissionais, comunicações e demais elementos capazes de reconstruir a trajetória antes e depois da violência.

Também contribui para individualizar a reparação. Um dano individual, temporário e progressivo não apresenta a mesma extensão de uma lesão coletiva, continuada e permanente; tampouco a restrição de uma dimensão se confunde com o abalo que atravessa simultaneamente família, carreira e vida social. A leitura evita dois extremos: a banalização do instituto, como se todo assédio produzisse dano existencial, e sua negação por exigências incompatíveis com lesões que se revelam no tempo.

Na fixação da resposta reparatória, a classificação não funciona como tabela automática. Ela fornece critérios para avaliar intensidade, duração, reversibilidade, número de dimensões atingidas e possibilidade de reconstrução da trajetória, em diálogo com a gravidade da conduta e as circunstâncias do caso. A reparação pecuniária permanece necessária, mas pode ser acompanhada, quando juridicamente possível, de medidas voltadas à cessação da fonte lesiva, à reabilitação e à restauração de oportunidades. Afinal, indenizar a existência exige olhar não apenas para o dano já produzido, mas também para as condições concretas de retomada da autonomia.

O ponto de passagem ocorre quando a violência, reiterada ou concentrada em ato único de especial gravidade, deixa de apenas ferir e passa a modificar a existência. A proposta, embora aplicada ao assédio moral, pode orientar, com as adaptações necessárias, o exame de acidentes de trabalho, trabalho em condições análogas às de escravo, trabalho infantil e outras violações capazes de atingir projetos de vida.

9 Considerações finais

O assédio moral figura entre as formas mais complexas de violência laboral porque seus efeitos podem ultrapassar a honra e o sofrimento psíquico para alterar silenciosamente a trajetória de quem o sofre. Quando invade a convivência familiar, enfraquece vínculos, interrompe estudos, destrói caminhos profissionais ou restringe escolhas, o verdadeiro prejuízo também se encontra naquilo que a vítima deixou de viver.

Este estudo buscou tornar juridicamente visível essa passagem. Para tanto, foi proposta uma estrutura fundada no assédio moral, no eventual adoecimento psíquico, na alteração objetiva da liberdade existencial e no nexo causal; a sistematização da lesão segundo titularidade, duração, evolução e projeção geracional e, também, a sistematização das dimensões concretas em que a existência pode ser atingida. A finalidade não é ampliar indiscriminadamente a responsabilidade civil, mas oferecer critérios para decisões mais coerentes, provas compatíveis com a natureza do dano e reparações ajustadas à trajetória efetivamente comprometida.

A principal contribuição da proposta não reside, porém, em classificar a vida como se ela coubesse em compartimentos rígidos. Pelo contrário, consiste em deslocar o olhar jurídico da conduta abstratamente considerada para as marcas que ela deixa na existência. Perguntar apenas o que o agressor fez é insuficiente; torna-se necessário investigar o que a vítima deixou de conseguir fazer, quais vínculos foram enfraquecidos, que escolhas perderam viabilidade e que futuro passou a ser construído sob a imposição da violência.

Retomando a metáfora central, o trabalhador é uma casa erguida ao longo da vida: seus alicerces são a dignidade e a liberdade; seus vínculos formam paredes de sustentação; e seus projetos abrem janelas para o futuro. O assédio pode aproximar-se como ferrugem, corroendo pouco a pouco aquilo que ainda permanece de pé, ou como impacto único, capaz de abrir de imediato uma fissura profunda. Mesmo nesse segundo caso, os efeitos podem se propagar lentamente e revelar apenas depois a extensão do abalo.

O dano existencial surge quando essa estrutura já não sustenta, com a mesma liberdade, a vida anteriormente construída. A casa não precisa desabar por inteiro: basta que a violência imponha uma reorganização relevante da existência, transforme escolhas em renúncias involuntárias e retire da vítima caminhos que legitimamente lhe pertenciam. Reconhecer essa lesão significa compreender que a dignidade somente recebe proteção integral quando o Direito enxerga não apenas o que foi destruído, mas também aquilo que deixou de ser construído.

É nesse ponto que o Direito do Trabalho assume uma de suas missões mais humanas: enfrentar tanto a corrosão silenciosa quanto a fissura abrupta e impedir que o trabalho, em vez de sustentar a vida, transforme em ruínas a liberdade de cada pessoa escrever a própria história.

Referências

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 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: 2 jul. 2026.

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: 11 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1*: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Brasília, DF: MTE, 2026. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/2026/manual_gro_pgr_da_nr_1.pdf/view. Acesso em: 7 jul. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Violência e assédio moral no trabalho*: perguntas e respostas. Brasília, DF: MPT, 2025. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/final-cartilha-assedio-moral-no-trabalho-atualizada-2025-3.pdf. Acesso em: 8 jul. 2026.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente, meio ambiente do trabalho e a situação brasileira: aspectos normativos. *In*: LIMA, Bruno Choairy Cunha de; FONSECA, Bruno Gomes Borges da; ZIMMERMANN, Cirlene Luiza; MERISIO, Patrick Maia; BELTRAMELLI NETO, Silvio (coord.). *CODEMAT*: 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora. v. 1. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2023. p. 169-184. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/237314/2023_codemat_20anos_v0001.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 1 jul. 2026.

FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos. ¿Existe un daño al proyecto de vida? *In*: *Scritti in onore di Guido Gerin*. Padova: CEDAM, 1996. Disponível em: https://www.legal-tools.org/doc/e955b5/pdf. Acesso em: 9 jul. 2026.

HELOANI, José Roberto; MARANHÃO, Ney; FERREIRA, Estêvão Fragallo. Assédio e violência no trabalho: contribuições da Convenção nº 190 da OIT para a prevenção de riscos psicossociais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 149-165, jan./mar. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203813/2022_heloani_jose_assedio_violencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 jul. 2026.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. Direito fundamental ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável: a Declaração de 1998 da Organização Internacional do Trabalho e a ampliação instrumental para a concretização da tutela plena da saúde do trabalhador. *In*: LIMA, Bruno Choairy Cunha de; FONSECA, Bruno Gomes Borges da; ZIMMERMANN, Cirlene Luiza; MERISIO, Patrick Maia; BELTRAMELLI NETO, Silvio (coord.). *CODEMAT*: 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora. v. 1. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2023. p. 75-98. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/237314/2023_codemat_20anos_v0001.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 1º jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *O ambiente psicossocial de trabalho*: tendências globais e orientações para a ação – sumário executivo. Genebra: OIT, 2026b. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/publications/o-ambiente-psicossocial-de-trabalho-tendencias-globais-e-orientacoes-para. Acesso em: 12 jul. 2026.

RODRIGUES, Elaine Barbosa. Dano existencial coletivo continuado e o "Caso Eternit": a morte lenta e silenciosa dos trabalhadores como consequência do "acidente de trabalho em massa" que se perpetua no tempo. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 195-223, abr./jun. 2024a. DOI: 10.70405/rtst.v90i2.71. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/71. Acesso em: 14 jul. 2026.

RODRIGUES, Elaine Barbosa. Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de "acidente de trabalho ampliado". *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 65, n. 100, t. I, p. 393-444, jul./dez. 2019. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista/revista-100-tomo-1/@@cached-display-file/pdf_version_file/revista-100-tomo-1.pdf. Acesso em: 14 jul. 2026.

RODRIGUES, Elaine Barbosa. O dano extrapatrimonial que "rouba futuro": dano existencial em decorrência de acidente de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, Florianópolis, v. 24, n. 33, p. 111-143, 2021. Disponível em: https://portal.trt12.jus.br/sites/default/files/2022-02/Revista_TRT-SC_ed33.pdf. Acesso em: 14 jul. 2026.

RODRIGUES, Elaine Barbosa. *O dano extrapatrimonial "roubador de sonhos e de futuros"*: dano existencial em decorrência do trabalho análogo ao de escravo no ambiente doméstico: uma análise do "Caso Madalena Gordiano". 2024b. 35 f. Monografia premiada em 2º lugar no II Concurso de Monografias da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Escola Judicial. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2024. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/91269/RODRIGUES%2C%20Elaine%20Barbosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 jun. 2026.

SOARES, Flaviana Rampazzo. Do caminho percorrido pelo dano existencial para ser reconhecido como espécie autônoma do gênero "danos imateriais". *Revista da AJURIS*, Porto Alegre, v. 39, n. 127, p. 197-227, set. 2012. Disponível em: https://revistadaajuris.ajuris.org.br/index.php/REVAJURIS/article/view/765. Acesso em: 14 jul. 2026.

SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

Como citar este texto:
RODRIGUES, Elaine Barbosa. Assédio moral, riscos psicossociais e dano existencial no mundo do trabalho: da corrosão invisível da dignidade humana à ruína do projeto de vida do trabalhador. Sistematização das espécies e dimensões da lesão existencial. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 241-255, jul./set. 2026.

GOVERNANÇA DA DISPONIBILIDADE DIGITAL NO TRABALHO: DEVER EMPRESARIAL DE PREVENÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA

GOVERNANCE OF DIGITAL AVAILABILITY IN THE WORKPLACE: CORPORATE DUTY OF PREVENTION AND ALLOCATION OF THE BURDEN OF PROOF

Álvaro dos Santos Maciel[1]
Saulo Bichara Mendonça[2]

RESUMO: O artigo propõe a noção de governança da disponibilidade digital no trabalho para examinar como metas, controles, comunicações extrajornada e critérios de desempenho podem transformar a conexão tecnológica em disponibilidade laboral exigível. Analisa a hiperconectividade como fator de risco psicossocial, o dever empresarial de prevenção e os efeitos da documentação insuficiente sobre a responsabilidade civil e a prova. Adota abordagem jurídico-dogmática, com pesquisa bibliográfica e documental. Sustenta que falhas na organização do trabalho e no registro das medidas preventivas podem influir na aferição da culpa e na distribuição dinâmica do ônus da prova, mas não geram responsabilidade objetiva nem presunção automática de nexo causal.

PALAVRAS-CHAVE: governança da disponibilidade digital no trabalho; hiperconectividade; riscos psicossociais; ônus da prova.

ABSTRACT: This paper proposes the concept of governance of digital availability in the workplace to examine how goals, controls, out-of-hours communications, and performance criteria can transform technological connectivity into required work-related availability. It analyses hyperconnectivity as a psychosocial risk factor, the employer's duty of prevention, and the effects of inadequate documentation on civil liability and the burden of proof. The study adopts a legal-dogmatic approach, supported by bibliographical and documentary research. It argues that failures in the organisation of work and in the documentation of preventive measures may affect the assessment of employer fault and the dynamic allocation of the burden of proof, but do not give rise to strict liability or an automatic presumption of causation.

KEYWORDS: governance of digital availability in the workplace; hyperconnectivity; psychosocial risks; burden of proof.

---

1 *Doutor em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF), com estágio doutoral na Universidade de Lisboa; mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP); professor de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho da Universidade Federal Fluminense (UFF). Lattes: http://lattes.cnpq.br/0583669577728120. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-1895-1993. E-mail: alvaromaciel@id.uff.br.*

2 *Pós-doutorado em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ); doutor em Direito pela Universidade Veiga de Almeida (UVA); mestre em Direito pela Universidade Gama Filho; professor associado da Universidade Federal Fluminense (UFF), lotado no Departamento de Direito de Macaé do Instituto de Ciências da Sociedade de Macaé. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7489403564619091. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-9851-1631. E-mail: saulobmendonca@live.com.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Hiperconectividade e organização digital do trabalho; 2.1 Da conexão social à disponibilidade laboral; 2.2 Telepressão e poder empregatício no trabalho digital; 3 Do direito à desconexão à governança da disponibilidade digital; 3.1 Limites da compreensão individual do direito à desconexão; 3.2 Prevenção por desenho e governança da disponibilidade digital; 4 Hiperconectividade como fator de risco psicossocial e deveres empresariais de prevenção; 4.1 Riscos psicossociais produzidos pela organização digital; 4.2 Identificação, avaliação, controle e registro das medidas preventivas; 5 Causalidade, perícia e consequências probatórias; 5.1 Causalidade multifatorial e concausa laboral; 5.2 Função e limites da perícia; 5.3 Rastros digitais, documentação preventiva e distribuição da prova; 6 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Aplicativos de mensagens, plataformas colaborativas e sistemas de monitoramento alteraram não só o local da prestação dos serviços, mas também o período durante o qual o trabalhador permanece ao alcance da empresa. Atividades antes dependentes da presença física podem agora ser executadas, cobradas e acompanhadas a qualquer hora. A Eurofound (2023, p. 3-4) relacionou, em empresas europeias, a cultura de conexão permanente ao prolongamento da jornada e à redução do descanso.

O relatório da Eurofound é utilizado como referência comparativa, sem transposição automática ao Brasil. No *corpus* selecionado, não foi localizado levantamento nacional de alcance equivalente, e o ordenamento brasileiro não contém disciplina legal específica do direito à desconexão. A disponibilidade técnica, contudo, não produz sozinha esses efeitos, que dependem das escolhas empresariais sobre carga, prazos, comunicação, controle e desempenho, aqui examinadas pela noção de governança da disponibilidade digital.

O uso intenso de dispositivos digitais também ocorre fora do trabalho. Redes sociais, entretenimento, relações familiares e acesso à informação ocupam parte considerável da vida cotidiana. Por essa razão, a hiperconectividade laboral não pode ser identificada apenas pelo número de horas diante de uma tela. O que a distingue é a vinculação da conexão ao poder empregatício. Há hiperconectividade laboral quando o trabalhador permanece acessível porque precisa responder, teme consequências pela demora ou sabe que sua disponibilidade será considerada na avaliação de seu desempenho. Mensagens enviadas durante o descanso, metas que não cabem na jornada e sistemas que registram continuamente acessos e tempos de resposta são manifestações possíveis desse fenômeno.

A noção de telepressão laboral ajuda a compreender como essa exigência pode existir sem ordem expressa. Barber e Santuzzi definem a *workplace telepressure* a partir de dois componentes: a preocupação com comunicações profissionais e o impulso de respondê-las rapidamente. Não se trata apenas de preferência individual pelo uso da tecnologia. O comportamento também é

moldado pelas expectativas de colegas e superiores e pelas normas, por vezes informais, do ambiente de trabalho (Barber; Santuzzi, 2015, p. 172-174). No estudo da Eurofound, trabalhadores que mantinham contato profissional fora da jornada mencionaram, entre as razões para fazê-lo, a expectativa de resposta, o receio de efeitos negativos e a possibilidade de favorecimento profissional (Eurofound, 2023, p. 31-33).

Esses resultados põem em dúvida a eficácia de uma concepção do direito à desconexão centrada apenas na escolha individual de não responder. Essa liberdade é pouco efetiva quando a demora é mal recebida, a disponibilidade é premiada ou o volume de tarefas exige trabalho além do horário contratado.

Embora não haja disciplina legal específica do direito à desconexão, o ordenamento brasileiro contém normas que delimitam o exercício do poder empresarial em ambientes digitais. O art. 6º, parágrafo único, da CLT equipara o comando, o controle e a supervisão exercidos por meios telemáticos àqueles realizados pessoalmente. Os arts. 75-A a 75-F da CLT regulam o teletrabalho, embora não estabeleçam um regime específico para as comunicações extrajornada. No campo da saúde e segurança, a NR-1 determina que os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho sejam abrangidos pelo gerenciamento de riscos ocupacionais e exige o acompanhamento das medidas preventivas adotadas (itens 1.5.3 e 1.5.5).

O reconhecimento desses deveres não resolve, por si só, a questão do nexo entre hiperconectividade e adoecimento. O trabalhador utiliza tecnologia em diferentes contextos e pode estar exposto simultaneamente a fatores profissionais, pessoais, familiares e clínicos. Essa multiplicidade impede que todo transtorno manifestado durante o contrato seja atribuído ao trabalho. Também não autoriza exigir que a atividade profissional seja a única causa do dano. O art. 21, I, da Lei nº 8.213/1991 reconhece a concausa quando o trabalho contribui diretamente para o surgimento ou agravamento da lesão, embora outros fatores também estejam presentes.

A análise deve, portanto, reconstruir as circunstâncias concretas da exposição. Importam o momento em que surgiram ou se agravaram os sintomas, os horários e o conteúdo das comunicações profissionais, a existência de expectativa de resposta e a compatibilidade entre as metas e o tempo contratual. Também precisam ser examinados os mecanismos de controle utilizados pela empresa e os fatores extralaborais capazes de influenciar o quadro clínico. De acordo com o art. 479 do CPC, a perícia tem papel relevante nessa investigação, mas sua conclusão não substitui a apreciação jurídica das demais provas.

A própria digitalização cria uma dificuldade adicional. Os sistemas empresariais conservam registros de mensagens, reuniões, acessos, tarefas e tempos de resposta que podem esclarecer a extensão da disponibilidade profissional.

Grande parte desses elementos permanece sob controle do empregador, circunstância que pode justificar a distribuição dinâmica do ônus da prova, desde que a decisão seja fundamentada e delimite com precisão o fato a ser demonstrado (art. 818, § 1º, da CLT; art. 373, § 1º, do CPC). A obtenção desses registros encontra, contudo, limites na intimidade e na proteção de dados. A investigação do vínculo entre trabalho e adoecimento não autoriza acesso indiscriminado a comunicações privadas ou a toda a atividade digital do trabalhador. Finalidade, adequação e necessidade continuam a orientar o tratamento dos dados utilizados no processo (art. 6º, I a III, da LGPD).

A questão que orienta a pesquisa é a seguinte: em que medida a conexão tecnológica, conformada pela governança da disponibilidade digital, pode tornar-se disponibilidade laboral exigível e fator de risco psicossocial, e como falhas preventivas repercutem na responsabilidade civil e na distribuição do ônus da prova?

Sustenta-se que a conexão assume relevância jurídica quando decisões empresariais sobre carga, metas, comunicação, controle e avaliação a convertem em disponibilidade exigível e comprometem o descanso ou a recuperação do trabalhador. A governança da disponibilidade digital no trabalho permite reunir essas decisões em uma categoria analítica comum e examinar sua conformidade com os deveres de prevenção. A insuficiência das medidas preventivas e de seus registros pode influir na aferição da culpa e na distribuição dinâmica do ônus da prova, mas não cria um regime geral de responsabilidade objetiva nem dispensa a demonstração do dano e do nexo causal ou concausal.

A pesquisa é jurídico-dogmática e se apoia em fontes bibliográficas e documentais. O *corpus* reúne a legislação trabalhista, civil, previdenciária e de proteção de dados, as normas de gerenciamento de riscos ocupacionais e documentos técnicos brasileiros e estrangeiros. A análise parte da delimitação da hiperconectividade laboral e da telepressão, desenvolve a noção de governança da disponibilidade digital, examina os deveres empresariais de organização e prevenção e, por fim, enfrenta os problemas relativos à causalidade, à perícia e à prova digital.

2 Hiperconectividade e organização digital do trabalho

2.1 Da conexão social à disponibilidade laboral

O uso de ferramentas digitais modificou a execução das tarefas e os meios pelos quais a empresa acompanha o trabalho. Sistemas automatizados podem facilitar a comunicação e permitir maior flexibilidade. Dependendo de como são adotados, também intensificam o ritmo, reduzem a margem de deci-

são do trabalhador e prolongam a atividade profissional para além do horário contratado (González Vázquez *et al.*, 2024, p. 3-9).

No entanto, nem toda conexão contínua tem origem laboral. O mesmo dispositivo usado para responder ao superior também dá acesso a familiares, amigos, notícias e entretenimento. Essas experiências ocorrem simultaneamente, o que dificulta atribuir ao trabalho, sem exame do contexto, todo período de uso da tecnologia ou todo desconforto associado a ela.

A frequência dos acessos, por si só, diz pouco sobre a hiperconectividade laboral. O aspecto relevante é a razão pela qual o trabalhador permanece acessível. Uma ordem direta pode exigir resposta fora da jornada, mas a pressão também se manifesta de modo menos explícito. Metas incompatíveis com o horário contratado, avaliações que valorizam respostas rápidas ou sistemas que registram continuamente a atividade podem tornar arriscada a decisão de se desconectar.

O levantamento da Eurofound (2023, p. 31-32) auxilia no esclarecimento dessa diferença. Entre os trabalhadores entrevistados em empresas da Bélgica, França, Itália e Espanha que mantinham contatos profissionais fora do expediente, 57% afirmaram sentir-se obrigados a responder. Alguns acreditavam que a resposta imediata era esperada; outros receavam consequências negativas ou consideravam que a disponibilidade poderia favorecer a carreira. O estudo descreve empresas europeias e não permite afirmar que a realidade brasileira seja idêntica. Ele evidencia, porém, que a pressão para responder pode resultar de expectativas organizacionais, mesmo quando nenhuma ordem é formulada abertamente.

A diferença entre o uso privado e a conexão profissional não está no aparelho ou no aplicativo. Está nas consequências da indisponibilidade. Em uma relação de emprego, demorar ou deixar de responder pode repercutir na avaliação, na remuneração, na distribuição das tarefas e, em casos mais graves, na continuidade do vínculo. A existência de liberdade formal para ignorar uma mensagem precisa, assim, ser confrontada com aquilo que efetivamente acontece quando o trabalhador permanece em silêncio.

2.2 Telepressão e poder empregatício no trabalho digital

Barber e Santuzzi chamam de *workplace telepressure* a preocupação persistente com comunicações profissionais e a necessidade sentida de respondê-las rapidamente. O conceito, traduzido neste artigo como telepressão laboral, descreve uma disposição cognitiva: mesmo depois da jornada, o trabalhador continua atento à possibilidade de receber uma mensagem. Expectativas com-

partilhadas entre colegas e superiores podem alimentar esse estado e prejudicar o período de recuperação (Barber; Santuzzi, 2015, p. 172-176).

O número de mensagens é relevante, mas não basta para medir a pressão. Uma única solicitação enviada pela chefia durante o descanso pode exigir atenção imediata e manter o empregado em alerta. Em outro contexto, uma troca frequente de mensagens entre colegas pode ocorrer sem cobrança ou consequência profissional. A avaliação depende da origem e do conteúdo do contato, do horário em que ocorreu e, sobretudo, do que se esperava do destinatário caso não respondesse.

Nos sistemas de gestão algorítmica, parte dessas expectativas é incorporada à própria tecnologia. Plataformas distribuem demandas, estipulam prazos, medem o desempenho e registram o comportamento do trabalhador ao longo da atividade. A Comissão Europeia e a EU-OSHA relacionam tais modelos à concentração do controle empresarial, à intensificação do trabalho, à sobrecarga cognitiva, à redução da autonomia e à expansão da vigilância (González Vázquez *et al*., 2024, p. 19-21).

O exercício do poder empregatício, portanto, não exige que uma chefia acompanhe pessoalmente cada tarefa. O comando pode estar no prazo calculado pelo sistema, na pontuação atribuída à produtividade ou no registro da velocidade de resposta. Quando esses dados influenciam a distribuição do trabalho, a avaliação ou as recompensas, a possibilidade de ficar desconectado torna-se apenas formal.

3 Do direito à desconexão à governança da disponibilidade digital

3.1 Limites da compreensão individual do direito à desconexão

Sem disciplina legal específica, a proteção do direito à desconexão decorre das normas constitucionais e legais sobre duração do trabalho, repouso e redução dos riscos ocupacionais (art. 7º, XIII, XV e XXII, da CF; arts. 6º, 66, 67, 71 e 75-A a 75-F da CLT). No plano regulamentar, a NR-1 determina que o gerenciamento de riscos ocupacionais abranja os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Esses fundamentos não proíbem todo contato fora da jornada, mas impedem que a acessibilidade tecnológica torne inócuos os limites entre trabalho e descanso.

A formulação mais conhecida do direito à desconexão protege a faculdade de não atender ligações, mensagens ou solicitações profissionais durante o repouso. Ela responde bem à cobrança direta, mas não alcança todo o problema. A atuação extrajornada também pode decorrer de volume excessivo de tarefas, metas irrealistas ou critérios informais de desempenho. Uma empresa

pode evitar mensagens noturnas e manter, ao mesmo tempo, trabalho que não cabe na jornada.

A Eurofound (2023, p. 51) encontrou benefícios associados às políticas empresariais de desconexão, sobretudo quanto ao equilíbrio entre trabalho e vida privada, à saúde e à satisfação profissional. O mesmo relatório adverte que a política perde eficácia quando não há implementação, monitoramento e enfrentamento das causas do excesso de conexão. Entre essas causas, a incompatibilidade entre carga e tempo disponível tem peso relevante.

Transferir ao empregado a tarefa de simplesmente desligar o aparelho pode, assim, esconder o modo como o trabalho foi organizado. Silenciar notificações pouco resolve quando permanecem prazos inviáveis, reuniões sucessivas, canais redundantes e avaliações que premiam a resposta imediata. A desconexão formal, nessas condições, não elimina a telepressão nem assegura recuperação.

Espanha e Portugal adotaram soluções que dirigem obrigações também ao empregador. A legislação espanhola, por exemplo, prevê política interna elaborada após a oitiva dos representantes dos trabalhadores, com ações de formação e sensibilização para o uso razoável das ferramentas. No trabalho a distância, a garantia da desconexão inclui limitar o uso dos meios tecnológicos nos períodos de descanso (Espanha, 2018, art. 88; Espanha, 2021, art. 18).

Em Portugal, o empregador deve abster-se de contatar o trabalhador no descanso, salvo força maior. O artigo 199.º-A do Código do Trabalho, introduzido pela Lei nº 83/2021, também qualifica como discriminatório o tratamento desfavorável ligado ao exercício do direito ao descanso, inclusive nas condições de trabalho e na progressão profissional (Portugal, 2009, art. 199.º-A, com redação dada pela Lei nº 83/2021). A regra alcança uma pressão nem sempre visível: usar a disponibilidade extrajornada como critério informal de mérito.

Não se trata de importar esses modelos sem mediações. Eles são úteis porque revelam um ponto comum: a desconexão depende de escolhas empresariais e não pode repousar apenas na iniciativa individual de quem recebe o contato.

3.2 Prevenção por desenho e governança da disponibilidade digital

A disponibilidade profissional é resultado de decisões sobre a carga de trabalho, os prazos, os meios de comunicação e as formas de controle. Também depende da expectativa de resposta criada no ambiente empresarial e das consequências atribuídas ao silêncio ou à demora. A expressão "*governança da disponibilidade digital*" é aqui utilizada para reunir essas decisões e examinar de que maneira elas delimitam os períodos nos quais o trabalhador deve permanecer acessível.

Essa perspectiva situa a prevenção na própria organização da atividade. Inserir uma cláusula sobre desconexão no regulamento interno tem pouca utilidade quando as metas não cabem na jornada ou quando os superiores continuam valorizando respostas durante o repouso. Antes de editar uma política, a empresa precisa conhecer as situações que prolongam o trabalho ou mantêm o empregado atento às comunicações profissionais depois do expediente.

Na Espanha, o Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), órgão técnico-científico da Administração Geral do Estado especializado em segurança e saúde no trabalho, recomenda que a política de desconexão seja precedida por uma avaliação das características da empresa. O diagnóstico deve considerar as atividades, os postos, os horários, as modalidades de trabalho, o uso das tecnologias digitais, a carga, o ritmo e as formas de supervisão e controle. O guia também recomenda a participação dos trabalhadores, a integração da política à gestão dos riscos psicossociais e o acompanhamento de seus resultados por avaliações periódicas (INSST, 2024, p. 46-48, 57-58).

As providências adequadas variam de acordo com o problema identificado. Quando o excesso de conexão decorre da quantidade de trabalho, será necessário rever metas, prazos ou prioridades. Se as interrupções resultam da multiplicidade de canais, a empresa poderá limitar os meios utilizados e separar comunicações ordinárias de situações realmente urgentes. A formação dos gestores é relevante quando a cobrança ocorre por práticas informais. Também podem ser empregados recursos técnicos, como programação do envio de mensagens, bloqueio de notificações ou avisos de que a resposta poderá aguardar o início da jornada seguinte.

A adoção dessas medidas precisa respeitar as características da atividade. Empresas com equipes distribuídas em diferentes países, serviços essenciais, horários flexíveis ou trabalhadores sujeitos ao sobreaviso não terão a mesma política. A especificidade de cada regime, contudo, não autoriza transformar a exceção em disponibilidade permanente. Situações urgentes devem ser previamente definidas, assim como os responsáveis por atendê-las e as compensações aplicáveis.

O comportamento das chefias merece atenção particular. Uma norma interna pode afirmar que não há obrigação de responder durante o descanso, mas perder eficácia se superiores continuarem enviando demandas urgentes ou valorizando quem permanece conectado. A conduta cotidiana da gestão informa ao trabalhador quais regras serão efetivamente consideradas na avaliação de seu desempenho.

O INSST (2024, p. 49, 54-58) relaciona a desconexão a uma cultura empresarial que avalia resultados sem confundir desempenho com permanência física ou digital além do horário. O instituto recomenda ações formativas,

canais para comunicar descumprimentos, avaliação dos fatores psicossociais antes e depois da implementação e revisão periódica dos indicadores utilizados. A política precisa, desse modo, ser verificada na prática. Medidas ineficazes devem ser modificadas, ainda que estejam formalmente previstas.

Por conseguinte, a governança da disponibilidade digital no trabalho, expressão que aqui se constrói para denominar tais situações, não impede regimes flexíveis nem retira do trabalhador a possibilidade de organizar parte de seu tempo. Busca evitar que essa flexibilidade desloque ao empregado os custos e os riscos de uma carga mal dimensionada. O repouso somente é preservado quando o trabalhador pode se afastar das comunicações profissionais sem acumular tarefas impossíveis de cumprir nem sofrer prejuízo por ter permanecido indisponível.

4 Hiperconectividade como fator de risco psicossocial e deveres empresariais de prevenção

4.1 Riscos psicossociais produzidos pela organização digital

O Brasil, ao incluir os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, na NR-1, dirige a avaliação para as condições concretas da atividade (item 1.5.3.1.4). O uso da tecnologia não configura risco apenas por sua intensidade. Importa verificar como o trabalho foi organizado e quais exigências impõe ao trabalhador.

O Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1 situa a origem desses fatores em problemas de concepção das tarefas, de gestão e dos processos organizacionais. A avaliação deve alcançar o trabalho efetivamente realizado, pois procedimentos formais nem sempre correspondem à rotina (Brasil, 2026, p. 116-117). No ambiente digital, uma política de respeito à jornada pode coexistir com cobranças fora do horário ou tarefas impossíveis de concluir no tempo contratado.

A hiperconectividade interessa à prevenção quando a comunicação profissional dificulta o descanso, prolonga a atenção dedicada ao trabalho ou reduz a autonomia. Respostas imediatas, vários canais simultâneos, monitoramento constante, prazos automatizados e metas que pressupõem atuação extrajornada podem produzir essa exposição.

O impacto das ferramentas digitais varia conforme a forma de adoção. A automação pode retirar tarefas repetitivas e melhorar o fluxo de informações. Em outros contextos, eleva o ritmo, aumenta a carga e restringe a possibilidade de decidir como e quando executar as tarefas. A vigilância permanente também

altera a experiência de trabalho quando acessos, pausas e respostas passam a ser registrados e avaliados (González Vázquez *et al.*, 2024, p. 5-9).

Nos sistemas de gestão algorítmica, decisões empresariais são executadas por parâmetros incorporados à plataforma. O sistema pode atribuir tarefas, calcular prazos e produzir avaliações com os dados recolhidos. O relatório do JRC e da EU-OSHA associa esse modelo à intensificação, à padronização, à diminuição da autonomia e à assimetria informacional (González Vázquez *et al.*, 2024, p. 19-21).

A avaliação preventiva deve distinguir as condições de exposição dos danos eventualmente produzidos. Exigência de disponibilidade, pressão por rapidez, excesso de informações e falta de autonomia pertencem à organização do trabalho. Alterações do sono, estresse ou exaustão podem decorrer dessas condições, mas dependem da intensidade e da duração da exposição, além de fatores concorrentes. O Manual do MTE orienta que a avaliação identifique aspectos da atividade com potencial lesivo, sem se transformar em investigação clínica individual (Brasil, 2026, p. 119).

Questionários sobre sintomas podem auxiliar o diagnóstico da situação, mas não substituem a análise do trabalho. Uma equipe pode estar submetida à carga excessiva antes que relate adoecimento; a presença de sintomas, por sua vez, não permite concluir imediatamente que a causa esteja na atividade profissional. O gerenciamento examina primeiro tarefas, prazos, formas de controle e relações de trabalho. O diagnóstico do dano e a investigação do nexo exigem procedimentos próprios.

4.2 Identificação, avaliação, controle e registro das medidas preventivas

A NR-1 estrutura o gerenciamento a partir do reconhecimento dos perigos, da avaliação dos riscos e da adoção de medidas cuja eficácia deve ser acompanhada (item 1.5.3.2). Para avaliar a hiperconectividade, a empresa não pode restringir-se ao regulamento interno. É preciso compreender como as comunicações ocorrem na rotina e quando o trabalhador é efetivamente chamado a permanecer disponível.

A investigação deve alcançar horários e frequência dos contatos, cobrança por resposta, volume de trabalho, prazos, ritmo imposto pelos sistemas e critérios de desempenho. A NR-17 determina que a análise considere normas de produção, exigências temporais, conteúdo das tarefas, instrumentos utilizados e demandas cognitivas com potencial de comprometer a saúde e a segurança (item 17.4.1).

Não há instrumento obrigatório para todos os ambientes. Conforme a atividade, a empresa poderá observar as tarefas, realizar entrevistas ou ofici-

nas e utilizar questionários. Mais de uma técnica pode ser necessária. Quando houver instrumento específico, a escolha deve ter fundamento científico, com aplicação e interpretação por profissional competente (Brasil, 2026, p. 112-115).

Ouvir os trabalhadores é relevante porque parte da pressão digital permanece fora dos registros formais. Eles podem indicar que determinada mensagem é tratada como urgente mesmo sem essa classificação, ou que a demora repercute na distribuição das tarefas. A NR-1 prevê consulta sobre a percepção dos riscos e comunicação das informações do inventário e do plano de ação (item 1.5.3.3). Esses relatos devem ser confrontados com os dados e a observação da atividade.

As medidas devem responder às causas encontradas. Se a disponibilidade decorre de carga excessiva, será necessário rever tarefas, prazos ou prioridades. Se o problema estiver na multiplicidade de comunicações, pode-se reduzir canais e definir qual será usado em situações urgentes. Limites ao monitoramento, formação das chefias e proteção contra avaliações desfavoráveis pela ausência de resposta também podem ser necessários. A providência dependerá da atividade e da gravidade do risco.

O plano de ação deve registrar as medidas e os meios de acompanhamento. Para os fatores ergonômicos, entre os quais se encontram os psicossociais, a NR-1 determina que a probabilidade seja avaliada à luz das exigências da atividade e da eficácia das providências adotadas (item 1.5.4.4.5.3). Se a exposição permanecer, a empresa deverá rever sua atuação (item 1.5.5.3.2.1).

Os registros são relevantes, mas não equivalem ao gerenciamento. Segundo o Manual, o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) pressupõe atuação contínua, desde o planejamento até o acompanhamento e a revisão das medidas preventivas (Brasil, 2026, p. 18). Inventário e plano de ação devem retratar as práticas reais de comunicação, cobrança e controle. Documentos genéricos não demonstram quais exposições foram encontradas nem o que foi feito para reduzi-las. Essa deficiência pode ser considerada na análise do dever de prevenção e da prova.

5 Causalidade, perícia e consequências probatórias

5.1 Causalidade multifatorial e concausa laboral

O adoecimento mental relacionado ao trabalho dificilmente decorre de uma única circunstância. Cargas elevadas, reduzida margem de decisão, incerteza sobre as funções e insegurança profissional podem contribuir para quadros de exaustão, ansiedade ou depressão. Ao mesmo tempo, a história clínica do trabalhador é atravessada por relações familiares, condições econômicas e

acontecimentos pessoais. Esses elementos podem atuar conjuntamente e interferir tanto no surgimento dos sintomas quanto em sua evolução (Organização Mundial da Saúde; Organização Internacional do Trabalho, 2022, p. 3-4).

No trabalho digital, a identificação da origem da exposição encontra uma dificuldade particular: os mesmos aparelhos servem à atividade profissional e à vida privada. O empregado pode alternar, em poucos minutos, uma reunião, uma conversa familiar e o acesso a uma plataforma de entretenimento. A quantidade total de horas diante da tela não permite saber quanto desse período correspondeu a uma exigência laboral. Para isso, é necessário reconstruir os horários dos contatos profissionais, o contexto em que ocorreram e o que poderia acontecer caso o trabalhador não respondesse.

A coincidência entre o início dos sintomas e o uso de tecnologias no trabalho também não resolve a questão causal. É preciso verificar se as condições da atividade tiveram participação relevante no surgimento ou agravamento do quadro. Essa participação pode existir mesmo quando há outras causas. O art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213/1991 reconhece a concausa nos casos em que o trabalho, embora não seja o único fator, contribui diretamente para a lesão ou para a redução da capacidade laboral.

A presença de problemas pessoais ou de condições clínicas anteriores não exclui, de antemão, a contribuição do trabalho. Da mesma maneira, a existência de mensagens noturnas ou registros de acesso fora da jornada não permite atribuir à empresa qualquer transtorno diagnosticado. O valor desses elementos depende da frequência com que os contatos ocorreram, do grau de cobrança envolvido, do tempo durante o qual a situação persistiu e da relação temporal com o aparecimento dos sintomas. Esses dados precisam ser examinados juntamente com os documentos clínicos e com as demais informações sobre o trabalho.

A "matriz de atribuição ocupacional da exposição digital" proposta neste estudo procura organizar essa investigação. Ela não constitui teste clínico nem instrumento médico de diagnóstico. Sua finalidade é reunir questões que podem orientar a perícia e a apreciação judicial: quais conexões tinham origem profissional; se havia expectativa de resposta; em que períodos os contatos se concentravam; o que ocorria quando o trabalhador permanecia indisponível; se a carga atribuída era compatível com a jornada; e como os sintomas se comportavam durante férias, afastamentos ou mudanças nas condições de trabalho. Fatores extralaborais concorrentes também devem integrar a análise.

A ordem dos acontecimentos pode oferecer indicações importantes. O agravamento do quadro após a elevação de metas, a adoção de monitoramento contínuo ou o aumento das solicitações fora da jornada merece ser investigado. Também é relevante saber se houve melhora durante afastamentos ou períodos

nos quais o trabalhador conseguiu interromper efetivamente os contatos profissionais. Essas circunstâncias não demonstram causalidade de maneira isolada. Seu significado depende do histórico clínico, da duração da exposição e da existência de outras explicações compatíveis com o caso.

5.2 Função e limites da perícia

A perícia nas ações que envolvem adoecimento psíquico deve ir além da confirmação de um diagnóstico. O exame deve relacionar o quadro clínico às condições em que o trabalho era prestado e verificar se a atividade contribuiu para o aparecimento ou para o agravamento dos sintomas. Também cabe ao perito avaliar os efeitos da doença sobre a capacidade laboral.

Essa investigação deve partir da atividade real, e não apenas da descrição formal do cargo. O Manual da NR-1 orienta que os fatores psicossociais sejam examinados a partir das tarefas, das práticas de gestão e dos processos organizacionais. A análise preventiva não deve ser deslocada para supostas fragilidades pessoais do empregado. O documento também diferencia a identificação dos riscos existentes no trabalho da investigação clínica dos sintomas apresentados pelo indivíduo (Brasil, 2026, p. 116-119).

Quando a controvérsia envolve hiperconectividade, a perícia precisa compreender como se organizavam a jornada e a carga de trabalho. Os prazos praticados, os meios de comunicação utilizados e os mecanismos de controle ajudam a esclarecer se havia expectativa de disponibilidade além do horário. Uma estimativa genérica do tempo de uso do telefone ou do computador mistura atividades pessoais e profissionais e pouco informa sobre a pressão exercida pela empresa.

O laudo deve indicar quais documentos sustentaram a avaliação e quais condições da atividade foram efetivamente consideradas. Fatores concorrentes também precisam ser descritos. A conclusão pode apontar atuação do trabalho como causa, concausa ou elemento de agravamento. Quando o material disponível não permitir uma afirmação segura, essa limitação deve ser apresentada de forma expressa, acompanhada das razões técnicas que impedem conclusão mais definida.

Nos termos do art. 479 do CPC, o juiz aprecia o laudo em conjunto com as demais provas e deve fundamentar sua decisão ao acolher ou afastar as conclusões periciais. O dispositivo não autoriza o magistrado a substituir avaliação técnica por opinião pessoal. Permite, entretanto, verificar se o perito examinou as condições relevantes, explicou o método empregado e enfrentou os documentos e depoimentos existentes nos autos.

A atuação pericial e a decisão jurídica ocupam planos diferentes. O perito examina a compatibilidade entre a exposição e o quadro clínico. A definição da culpa, a incidência de responsabilidade objetiva, a distribuição dos encargos probatórios e a extensão da reparação pertencem ao juízo. O reconhecimento de concausa, portanto, integra a análise da responsabilidade, mas não a resolve automaticamente.

5.3 Rastros digitais, documentação preventiva e distribuição da prova

Comunicações e sistemas empresariais conservam dados capazes de esclarecer como o trabalho era realizado. Horários de mensagens, reuniões registradas, acessos a plataformas, tarefas atribuídas e tempos de resposta podem revelar padrões de disponibilidade que não aparecem no regulamento interno. Esses elementos ganham especial importância quando a cobrança ocorre informalmente ou quando a prática cotidiana diverge das regras declaradas pela empresa.

A NR-1 determina que o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) contenha, no mínimo, o inventário de riscos ocupacionais e o plano de ação. Também exige o registro da implementação das medidas preventivas, de seus ajustes e das atualizações realizadas no inventário (itens 1.5.5.3.1, 1.5.7.1 e 1.5.7.3.3.1). Na investigação das doenças relacionadas ao trabalho, devem ser consideradas as atividades efetivamente desempenhadas, a forma de organização, os dados mantidos pela empresa e as informações fornecidas pelos trabalhadores (item 1.5.5.5.2).

Registros incompletos não demonstram, por si, a existência do dano ou de nexo ocupacional. Podem, contudo, dificultar a comprovação de que a empresa reconheceu o risco, avaliou sua gravidade e acompanhou as medidas adotadas. Nessa perspectiva, a documentação do PGR permite examinar se houve atuação preventiva concreta ou apenas cumprimento formal.

O art. 818 da CLT atribui ao reclamante a prova do fato constitutivo de seu direito e ao reclamado a dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos. O § 1º admite distribuição diferente quando o cumprimento do encargo for impossível ou excessivamente difícil para uma parte e a produção estiver ao alcance mais fácil da outra. A decisão deve ser fundamentada e assegurar oportunidade para que a parte cumpra o encargo que lhe foi atribuído. O art. 373, § 1º, do CPC adota disciplina correspondente.

Essa possibilidade interessa às controvérsias em que os dados relevantes permanecem sob o domínio da empresa. Registros de acesso, comunicações corporativas, documentos de avaliação de riscos e informações obtidas por sistemas de monitoramento dificilmente estão disponíveis ao trabalhador. O

juiz deverá indicar com precisão o fato cuja prova será redistribuída. Poderá exigir, por exemplo, a apresentação dos horários de acesso ou das políticas efetivamente aplicadas às comunicações fora da jornada. A redistribuição do encargo não cria uma presunção geral de responsabilidade e tampouco dispensa a demonstração dos demais requisitos da pretensão.

A parte também pode requerer a exibição de documentos com fundamento nos arts. 396 a 400 do CPC. A recusa injustificada poderá produzir consequência desfavorável quando estiver demonstrado que o documento é pertinente, encontra-se disponível e foi suficientemente identificado. Essa consequência recai sobre os fatos que se pretendia provar com o documento. Não substitui toda a investigação necessária para estabelecer adoecimento, nexo e culpa.

A utilização desses dados exige cautela porque o mesmo monitoramento que fornece prova pode integrar a exposição discutida no processo. Sistemas capazes de registrar permanentemente a atividade também podem aumentar a pressão por desempenho, reduzir a autonomia e produzir riscos psicossociais (Parlamento Europeu, 2025, p. 5). A necessidade de esclarecer as condições de trabalho não autoriza acesso irrestrito ao telefone pessoal, às redes sociais ou às comunicações privadas do empregado.

O tratamento deve permanecer vinculado ao objeto da controvérsia e observar os princípios de finalidade, adequação e necessidade previstos no art. 6º, incisos I a III, da LGPD. Devem ser privilegiados os registros profissionais e os períodos relacionados aos fatos discutidos. A produção probatória precisa oferecer elementos suficientes para reconstruir a exposição sem transformar a vida digital do trabalhador em objeto de vigilância integral.

A insuficiência da prevenção e da documentação pode contribuir para a prova da culpa quando revela o descumprimento de deveres concretos de gerenciamento. Isso não significa que o uso de tecnologias transforme, como regra, o trabalho digital em atividade de risco. No julgamento do Tema 932, o Supremo Tribunal Federal (2020) admitiu a responsabilidade objetiva quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua própria natureza, submete o trabalhador a risco especial superior ao suportado pelos demais membros da coletividade. A incidência dessa tese depende das características da atividade examinada e não da simples presença de ferramentas digitais.

6 Conclusão

A hiperconectividade laboral se caracteriza quando a organização do trabalho transforma o contato digital em disponibilidade exigível. Não basta contar mensagens ou horas de tela. É preciso verificar como metas, controles, prazos, avaliações e consequências da demora afetam o descanso e a recuperação.

A telepressão ajuda a explicar esse fenômeno porque alcança a expectativa de resposta mesmo sem ordem direta (Barber; Santuzzi, 2015, p. 172-176). A ideia de governança da disponibilidade digital no trabalho acrescenta outro passo: desloca a atenção do ato isolado de enviar mensagem para as decisões empresariais que regulam carga, canais, tempo de acesso, monitoramento e critérios de desempenho.

O direito à desconexão não se resume à faculdade de silenciar o aparelho; exige condições para que o trabalhador descanse sem sofrer desvantagem profissional. Flexibilidade e autonomia continuam possíveis; o que se rejeita é a transferência ao empregado dos riscos de uma organização que depende de conexão permanente.

A hiperconectividade pode configurar fator de risco psicossocial sujeito ao GRO quando compromete descanso, recuperação ou autonomia. A NR-1 exige identificação das condições reais, avaliação, medidas de controle, acompanhamento e participação dos trabalhadores (itens 1.5.3 a 1.5.7). Um PGR formalmente completo, mas alheio às práticas digitais da empresa, não demonstra prevenção efetiva.

A determinação do nexo causal permanece o principal desafio. Usos pessoais de tecnologia, condições clínicas anteriores e fatores familiares ou sociais podem concorrer para o adoecimento. Isso impede imputações automáticas, sem afastar a concausa laboral quando a organização digital participa do dano. A matriz de atribuição ocupacional proposta procura tornar essa análise mais transparente e verificável.

No plano probatório, a ausência ou a deficiência do gerenciamento pode indicar violação do dever de cuidado e justificar a distribuição dinâmica de encargos sobre registros controlados pela empresa. Não cria, contudo, responsabilidade objetiva, inversão automática do ônus ou presunção de causalidade. Dano e nexo causal ou concausal ainda precisam ser demonstrados.

Mensagens, acessos, tarefas e métricas podem reduzir a assimetria de informação, desde que sua coleta seja pertinente e proporcional. A tutela do trabalhador não se fortalece quando a busca de prova abre espaço para vigilância irrestrita de sua vida digital privada.

Duas contribuições ficam sujeitas a teste posterior: a governança da disponibilidade digital no trabalho e a matriz de atribuição ocupacional da exposição digital. Pesquisas futuras poderão examinar amostras de laudos, processos e decisões para verificar em que medida esses critérios são empregados na prática. Ainda assim, o estudo afasta dois erros opostos: atribuir automaticamente ao trabalho todo adoecimento associado à conexão digital intensa e, no extremo contrário, afastar sua contribuição apenas porque também existem

fatores pessoais, familiares, sociais ou clínicos. A perícia deve examinar, em cada caso, se e em que medida a organização do trabalho atuou como causa, concausa ou fator de agravamento.

Referências

BARBER, Larissa K.; SANTUZZI, Alecia M. Please respond ASAP: workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, Washington, DC, v. 20, n. 2, p. 172-189, 2015. DOI: 10.1037/a0038278.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

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.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 17 mar. 2015.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 15 ago. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1: gerenciamento de riscos ocupacionais*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 1: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 17: ergonomia*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 828.040/DF*. Tema 932 da repercussão geral. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Tribunal Pleno. Julgado em 12 mar. 2020. Publicado em 26 jun. 2020.

ESPANHA. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, n. 164, 10 jul. 2021.

ESPANHA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, n. 294, 6 dez. 2018.

EUROFOUND. *Right to disconnect: implementation and impact at company level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. DOI: 10.2806/430915.

GONZÁLEZ VÁZQUEZ, Ignacio; CURTARELLI, Maurizio; ANYFANTIS, Ioannis; BRUN, Emmanuelle; STARREN, Annick. *Digitalisation and workers wellbeing: the impact of digital technologies on work-related psychosocial risks*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, n. 2024/03. JRC138992.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *Desconexión digital: guía básica: propuestas desde la seguridad y salud*. Madrid: INSST, 2024. Código DD.136.1.24. NIPO 118-24-041-5.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Mental health at work: policy brief*. Geneva: World Health Organization; International Labour Organization, 2022.

PARLAMENTO EUROPEU. *Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace: shaping the future of work.* Brussels: European Parliamentary Research Service, 2025. PE 774.670.

PORTUGAL. Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho. *Diário da República*, Lisboa, 1ª série, n. 30, 12 fev. 2009.

PORTUGAL. Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a legislação sobre reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais. *Diário da República*, Lisboa, 1ª série, n. 235, 6 dez. 2021.

Como citar este texto:
MACIEL, Álvaro dos Santos; MENDONÇA, Saulo Bichara. Governança da disponibilidade digital no trabalho: dever empresarial de prevenção e distribuição do ônus da prova. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 256-273, jul./set. 2026.

PRECEDENTES VINCULANTES POR REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

BINDING PRECEDENTS THROUGH THE REAFFIRMATION OF CASE LAW IN THE LABOR COURTS

Ana Beatriz Ferreira Rebello Presgrave[1]
Inácio André de Oliveira[2]

RESUMO: O presente artigo trata do procedimento de reafirmação de jurisprudência como instrumento para a aprovação de precedentes vinculantes na Justiça do Trabalho (TST e TRTs) a partir da previsão regimental de rito simplificado para o processamento e julgamento de IRRs, IRDRs e IACs nos casos em que a questão discutida já é objeto de jurisprudência reiterada e dominante no Tribunal. Analisam-se as características principais da simplificação procedimental a partir dos regimentos internos do TST e TRTs, com abordagem crítica sobre a falta de prévia publicidade e oportunidade para manifestação das partes e terceiros, os fundamentos constitucionais e legais que dão validade ao procedimento, bem como os requisitos a serem observados em cada um dos incidentes.

PALAVRAS-CHAVE: direito e processo do trabalho; precedentes vinculantes; reafirmação de jurisprudência; procedimento simplificado.

ABSTRACT: This paper addresses the procedure of reaffirming case law as a tool for establishing binding precedents in the Labor Courts. It examines the internal rules of the Courts providing for a simplified procedure aimed at establishing binding precedents in cases where the matter under debate is already the subject of settled and dominant case law. The main characteristics of this procedural simplification are analyzed based on the internal rules of the Courts, offering a critical approach to the lack of prior publicity and opportunity for the parties and third parties to be heard. Furthermore, it explores the constitutional and legal grounds that validate the procedure, as well as the requirements to be observed in each of the motions.

---

1 *Professora do curso de graduação e do Programa de Pós-graduação em Direito da UFRN; pós-doutorado na Universidade de Münster (Alemanha); pós-doutorado em andamento (UnB); doutora em Direito Constitucional pela UFPE; mestre em Direito Processual Civil pela PUC-SP; presidente da Comissão de Direito Internacional do CFOAB; presidente da Comissão de Direito Processual Civil da OAB/RN; diretora jurídica da ANNEP; diretora de relações institucionais da ABPC; membro do IBDP; diretora regional do IPDP; membro do IBDFAM; membro da ABDPRO e membro da ABEP; advogada. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9612724058627508. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-8801-994X. E-mail: biarebelto@uol.com.br.*

2 *Mestre em Gestão de Processos Institucionais e mestrando em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN); juiz do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN); juiz auxiliar da Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) em 2025; professor dos cursos de pós-graduação da Escola Superior da Magistratura da 21ª Região (ESMAT21) e do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNIRN). Lattes: http://lattes.cnpq.br/5997628534872485. Orcid: https://orcid.org/0009-0009-4416-0544. E-mail: inaciooliveira@trt21.jus.br.*

KEYWORDS: labor law and procedure; binding precedents; reaffirmation of case law; simplified procedure.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Fundamentos para a simplificação do procedimento de reafirmação de jurisprudência; 3 Procedimento simplificado de reafirmação de jurisprudência no TST e nos TRTs; 4 Requisitos para a reafirmação de jurisprudência no TST e nos TRTs em sede de IRR, IRDR e IAC; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

O presente artigo trata do procedimento de reafirmação de jurisprudência como instrumento para a aprovação de precedentes vinculantes na Justiça do Trabalho, tanto no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), notadamente pela perspectiva da simplificação procedimental necessária para tanto e dos fundamentos normativos que lhe dão validade.

A aprovação de precedentes vinculantes por reafirmação de jurisprudência dominante passou a ter previsão expressa no processo do trabalho a partir da Resolução nº 374/2023 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e da Emenda Regimental nº 7/2024 do TST, esta última dispondo sobre o procedimento simplificado para o processamento e julgamento dos Incidentes de Recursos Repetitivos (IRR).

Referida emenda permitiu que, de fevereiro a setembro de 2025, o TST aprovasse 185 precedentes vinculantes por meio da reafirmação de sua jurisprudência dominante[3]. Diante da autorização da Resolução nº 374 do CSJT, diversos TRTs também passaram a editar normas prevendo a reafirmação de jurisprudência em incidentes de resolução de demandas repetitivas (IRDR) e de assunção de competência (IAC).

O número de precedentes aprovados pelo TST em menos de um ano evidencia o potencial da reafirmação para permitir a conversão da jurisprudência reiterada dos tribunais trabalhistas, de caráter meramente persuasivo, em precedentes de observância obrigatória, com eficácia regional ou nacional, o que justifica a necessidade de analisar criticamente o procedimento simplificado de reafirmação.

Para tanto, o artigo baseia-se em uma pesquisa qualitativa, documental e bibliográfica, a partir da análise dos normativos que disciplinam o procedimento simplificado de reafirmação de jurisprudência, dos acórdãos do TST que aprovaram precedentes por meio desse procedimento e da literatura jurídica

3 Conforme tabela "Precedentes Vinculantes – Recursos de Revista Repetitivos" divulgada pelo TST em: https://www.tst.jus.br/en/nugep-sp/recursos-repetitivos/precedentes-vinculantes (acesso em: 5 jul. 2026).

que trata dos instrumentos processuais destinados à aprovação de precedentes vinculantes.

Espera-se que o artigo ofereça subsídios aos tribunais e operadores do direito para a compreensão, análise crítica e aperfeiçoamento do procedimento de aprovação de precedentes vinculantes trabalhistas por reafirmação de jurisprudência, de modo a contribuir para que esse instrumento processual sirva legitimamente aos princípios da isonomia e segurança jurídica pelo fortalecimento do sistema de precedentes.

2 Fundamentos para a simplificação do procedimento de reafirmação de jurisprudência

A aprovação de precedentes por reafirmação de jurisprudência foi prevista pela primeira vez no art. 323-A[4] do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, introduzido pela Emenda Regimental nº 42/2010. Em seguida, passou a constar do art. 24 da Recomendação nº 134/2022 do CNJ[5] e do art. 4º, III, da Resolução nº 374/2023 do CSJT. Em novembro de 2024, foi introduzida no art. 132-A, § 5º, do RITST[6] e, recentemente, foi acrescentada ao art. 257-F do Regimento Interno do Superior Tribunal de Justiça[7] pela Emenda Regimental nº 53/2026.

No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, a aprovação de precedentes vinculantes por reafirmação de jurisprudência foi introduzida pela Emenda Regimental nº 49/2026 do TRT da 1ª Região, RA nº 4/2025 do TRT da 2ª Região, Ato Regimental GP nº 42/2025 do TRT da 3ª Região, RA nº 22/2026 do TRT da 4ª Região, RA nº 21/2025 do TRT da 6ª Região, RA nº 19/2026 do TRT da 12ª Região, RA nº 14/2025 do TRT da 15ª Região, Emenda Regimental nº 24/2026 do TRT da 18ª Região e Emenda Regimental nº 46/2025 do TRT da 19ª Região.

É certo que a reafirmação de jurisprudência como instrumento para a aprovação de precedentes vinculantes não tem previsão expressa no CPC ou

4 Art. 323-A. O julgamento de mérito de questões com repercussão geral, nos casos de reafirmação de jurisprudência dominante da Corte, também poderá ser realizado por meio eletrônico. Parágrafo único. Quando o relator não propuser a reafirmação de jurisprudência dominante, outro ministro poderá fazê-lo, mediante manifestação devidamente fundamentada.

5 Art. 24. Recomenda-se aos tribunais que avaliem o uso do incidente de resolução de demandas repetitivas para pacificação de temas de direito local com jurisprudência uniforme.

6 Art. 132-A. [...] § 5º O julgamento de mérito do incidente de recurso repetitivo, no caso de mera reafirmação de jurisprudência dominante da Corte, também será realizado por meio do Plenário Eletrônico, na mesma sessão virtual que decide sobre a proposta de afetação.

7 Art. 257-F. O julgamento de recursos repetitivos, nos casos de reafirmação de jurisprudência dominante do STJ, poderá ser realizado por meio eletrônico, concomitantemente à análise da afetação do recurso, desde que reúna o voto da maioria simples dos Ministros na respectiva sessão virtual e não haja oposição de qualquer integrante do órgão julgador ao julgamento por essa via.

na CLT. Contudo, o que se designa "aprovação de precedentes por reafirmação de jurisprudência", na verdade, é a aprovação de precedentes vinculantes por meio dos incidentes legalmente previstos para tanto, quais sejam, Incidente de Recursos Repetitivos (IRR), Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) e Incidente de Assunção de Competência (IAC). A matéria submetida à reafirmação, todavia, deve versar sobre questão jurídica que já é objeto de jurisprudência dominante ou uniforme no respectivo tribunal.

A utilização dos referidos incidentes como instrumento para que a jurisprudência uniforme e reiterada dos tribunais seja consolidada em precedentes vinculantes atende à diretriz do art. 926 do CPC, notadamente quanto à imposição de que, para além de uniformizar e manter íntegra e coerente a jurisprudência, os tribunais devem estabilizá-la. Ao converter a jurisprudência uniforme em precedente vinculante, a obrigatoriedade de sua observância tem efeitos verticais e horizontais, neste último impedindo oscilações na jurisprudência do próprio tribunal, a depender do órgão fracionário que profere o julgamento e de sua composição.

Uma vez firmado o precedente vinculante por reafirmação, o posicionamento jurídico outrora reiterado em jurisprudência meramente persuasiva passa a ser de observância obrigatória por todos os órgãos fracionários do tribunal, independentemente de sua composição, trazendo estabilidade para o entendimento firmado. Eventual alteração ou cancelamento do precedente somente é possível por meio de superação (*overruling*), devendo passar pelo rigor do art. 927, § 4º, do CPC, que exige "fundamentação adequada e específica, considerando os princípios da segurança jurídica, da proteção da confiança e da isonomia".

A simplificação do procedimento dos incidentes utilizados para a reafirmação de jurisprudência, notadamente o IRR e o IRDR, também não tem previsão legal expressa. Em uma primeira leitura, as disposições do CPC que regem esses incidentes trazem significativa complexidade para a sua tramitação e decisão ante a previsão de medidas para a instrução e ampliação do debate e a exigência de fundamentação exauriente no julgamento. Contudo, uma análise mais atenta dos dispositivos torna possível a flexibilização dessas exigências como forma de simplificar o procedimento necessário à aprovação dos precedentes vinculantes por reafirmação.

Nesse ponto, é importante esclarecer que os procedimentos de IRR e IRDR preveem em síntese, após a respectiva propositura, três momentos principais nos respectivos trâmites, quais sejam, admissão ou afetação (arts. 981 e 1.037 do CPC e 896-C, *caput*, da CLT), "instrução" e ampliação do debate, com oitiva das partes, terceiros e Ministério Público (arts. 982, 983 e 1.038 do CPC e 896-C, §§ 7º a 9º, da CLT) e julgamento (arts. 984 e 1.038, § 2º, do CPC e 896-C, § 10, da CLT).

Nesse contexto, os arts. 982, II, e 983, § 1º, do CPC, em relação ao IRDR, e os arts. 1.037, III, e 1.038 do CPC, 896-C, §§ 7º e 8º, da CLT, em relação ao IRR, preveem os poderes "instrutórios" do relator nos referidos incidentes, a exemplo da admissão de *amici curiae* e designação de audiência pública, sempre com a utilização do verbo "poderá", deixando evidente que esses poderes são faculdades a serem discricionariamente exercidas pelo relator em face da maior ou menor relevância e complexidade da matéria discutida, a exigir maior ou menor ampliação do debate para atribuir legitimidade ao precedente que será aprovado.

Nesse sentido, Fredie Didier e Sofia Temer tratam da possibilidade de controle da ampliação do debate no IRDR e de se indeferir a intervenção de terceiros, afirmando que "o critério mais importante para possibilitar as intervenções deve ser a apresentação de novos elementos para o debate, o que reflete uma análise da utilidade da intervenção" (2016, p. 5-6). Bento Herculano Duarte Neto, por sua vez, trata do art. 982, II, do CPC, referente à requisição de informações para instrução do IRDR, afirmando que se trata de "mera faculdade, dispensável quando não contribuir para a qualidade da decisão a ser proferida no IRDR" (2017, p. 195).

Com efeito, nos casos em que uma mesma questão jurídica foi decidida de maneira reiterada e uniforme por um tribunal no julgamento de centenas ou milhares de casos, a discussão sobre a matéria já alcançou um grau de compreensão e amadurecimento que dispensa nova ampliação do debate sobre ela. Cada um dos casos julgados apresentou argumentos diversos e variados em torno da matéria, permitindo ao tribunal o conhecimento, apreciação e fundamentação das decisões sobre a questão jurídica por diversos ângulos ao longo da construção de sua jurisprudência.

Considerando, de um lado, que as medidas de "instrução" do IRR ou do IRDR para ampliação do debate em torno da questão jurídica são facultativas e somente se justificam em face da complexidade da matéria e, de outro lado, que nas questões jurídicas que já foram objeto de jurisprudência reiterada e uniforme do tribunal essa complexidade já foi, em tese, superada por inúmeras decisões anteriores, impõe-se concluir pela abertura normativa no CPC e na CLT a autorizar a simplificação regimental do procedimento de IRR e IRDR a partir da supressão das medidas destinadas à ampliação da discussão.

Em relação ao IAC, a possibilidade de simplificação procedimental é ainda mais evidente, uma vez que a simplicidade já é da natureza desse incidente, disciplinado por um único artigo no CPC (art. 947). Nota-se que o art. 947 do CPC, único a dispor sobre o procedimento do IAC, não prevê admissão de *amici curiae*, designação de audiências públicas ou solicitação de informações a órgãos judiciais. O silêncio do dispositivo permite que sua tramitação seja

regida pela simplicidade, o que o torna ainda mais vocacionado à aprovação de precedentes vinculantes por reafirmação. Somente nos casos em que a questão jurídica discutida, apesar de não repetitiva, demandar ampliação do debate para a sua adequada compreensão, é que pode excepcionalmente o relator aplicar supletivamente as normas que regem a tramitação do IRDR.

Para além da possibilidade de simplificação procedimental por deliberação do relator dos incidentes, é igualmente possível que a matéria seja tratada pelos regimentos internos dos tribunais, conforme decorre do art. 96, I, "a", da CF, segundo o qual "Compete privativamente: I – aos tribunais: a) [...] elaborar seus regimentos internos, com observância das normas de processo e das garantias processuais das partes, dispondo sobre a competência e o funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos". A partir da interpretação do referido dispositivo, o STF tem jurisprudência reiterada no sentido de que "os regimentos internos dos tribunais são fonte normativa primária, porquanto retiram da Constituição a sua fonte de validade", conforme julgamento proferido na ADI 6.188.

Em relação às providências necessárias à ampliação do debate nos procedimentos destinados à aprovação de precedentes vinculantes, o art. 1.038, I, do CPC dispõe expressamente que "O relator poderá: I – solicitar ou admitir manifestação de pessoas, órgãos ou entidades com interesse na controvérsia, considerando a relevância da matéria e *consoante dispuser o regimento interno*" (destacamos). O próprio CPC, portanto, traz disposição no sentido de que se insere no âmbito da possibilidade de regulamentação pelos regimentos internos dos tribunais a ampliação ou a restrição dos debates em IRR, IRDR ou IAC, em face da maior ou menor complexidade e relevância da matéria.

Nesse sentido, Bruno Cristian Gabriel, tratando sobre os fundamentos para uma abordagem democrática do IRDR, afirma que "os regimentos internos dos tribunais poderão, na ausência de disposição legislativa expressa, detalhar os procedimentos de processamento, admissibilidade em face das decisões proferidas no incidente" (2025, p. 135). Oportuna, ainda, a lição de Fredie Didier e Sofia Temer, em artigo referente ao papel do regimento interno dos tribunais no procedimento do IRDR, segundo os quais "na ausência de regramento detalhado no Código de Processo Civil, os regimentos internos dos tribunais exercerão papel de extrema importância para regulamentar o procedimento e a atuação do relator" (2016, p. 3). Na mesma linha, Maria Madalena Gonçalves Porangaba afirma que o CPC de 2015 viabilizou a "oitiva de pessoas ou entidades com experiência na matéria em prol da melhor instrução possível, dando ampla discricionariedade ao relator, que pode ser limitada pelos respectivos regimentos internos" (2021, p. 201).

Essas premissas extraídas da Constituição e do CPC autorizam concluir pela validade das alterações regimentais implementadas pelo STF, pelo STJ, pelo TST e pelos TRTs para simplificar a aprovação de precedentes vinculantes por reafirmação de jurisprudência, uma vez que ora trataram de questões atinentes à distribuição de competências ou ao funcionamento dos órgãos jurisdicionais, ora trataram da prescindibilidade de ampliação do debate nos casos em que se discutem questões jurídicas já reiteradamente decididas no respectivo Tribunal.

3 Procedimento simplificado de reafirmação de jurisprudência no TST e nos TRTs

A Emenda Regimental nº 7/2024 do TST, para além de alterações referentes à utilização do IRR como principal via de uniformização da jurisprudência do Tribunal (art. 169 do RITST), bem como à iniciativa para instauração de IRR, IRDR ou IAC no âmbito do Tribunal (art. 41, XXXVIII, XL e XLVIII do RITST), passou a dispor sobre a utilização desses incidentes, em procedimento simplificado, para a reafirmação de jurisprudência, inovação destinada a fazer frente à complexidade do procedimento ordinário de julgamento dos IRRs.

Nessa linha, a Emenda Regimental nº 7/2024 do TST, dentre diversas alterações, introduziu o art. 132-A, § 5º, no Regimento Interno do Tribunal, segundo o qual "O julgamento de mérito do incidente de recurso repetitivo, no caso de mera reafirmação de jurisprudência dominante da Corte, também será realizado por meio do Plenário Eletrônico, *na mesma sessão virtual que decide sobre a proposta de afetação*". O dispositivo trouxe evidente simplificação do procedimento para julgamento de IRR para reafirmação de jurisprudência, na medida em que previu a admissão (afetação) e o julgamento do incidente em sessão única, do que decorre a restrição às providências de ampliação do debate.

Pelos dispositivos citados, portanto, verifica-se que o Presidente do TST tem competência para indicar, entre os recursos recebidos dos TRTs pela Presidência e ainda não distribuídos para as Turmas, recurso representativo da controvérsia para afetação em IRR, visando à reafirmação da jurisprudência pacífica nas Turmas do TST (art. 41, XLVII, do RI). Escolhido o recurso representativo entre o acervo da Presidência, compete ao Presidente submeter a proposta de afetação ao Tribunal Pleno (art. 41, XXXVIII) e, em se tratando de proposta de afetação para reafirmação da jurisprudência, o julgamento do mérito do IRR acontecerá na mesma sessão em que decidida a afetação (art. 132-A, § 5º, do RI).

Para permitir que, no caso de reafirmação, sejam julgados na mesma sessão a proposta de afetação e o mérito do incidente de recursos repetitivos, o Presidente, em um mesmo voto, apresenta as propostas de afetação e de julga-

mento do mérito do IRR, o qual coincide com a tese a ser reafirmada, atuando o Presidente como relator do incidente para esta última finalidade.

Na mesma linha do procedimento simplificado adotado pelo TST, diversos TRTs também instituíram procedimentos para reafirmação de jurisprudência por meio de IAC ou IRDR. O ponto comum entre os procedimentos adotados em todos os TRTs para a reafirmação de jurisprudência reside justamente no julgamento do IAC ou do IRDR na mesma sessão que decide sobre a admissão do incidente, sem que entre a admissão e o julgamento exista prazo para ampliação do debate em torno da questão jurídica respectiva.

Tal simplificação, reitere-se, é perfeitamente compatível com a discricionariedade conferida pelos arts. 896-C da CLT, 947, 982 e 1.038 do CPC ao relator do IAC, do IRDR ou do IRR quanto ao exercício dos poderes instrutórios do incidente, o que autoriza justamente eliminar formalidades, intimações e oitivas nos casos em que a matéria dispensa tais providências, o que ocorre nos casos em que existe jurisprudência reiterada decorrente de discussões e respectivas decisões em cada um dos processos nos quais proferidos os julgamentos que compõem a jurisprudência.

Com isso, torna-se possível converter a vasta jurisprudência persuasiva do TST e dos TRTs em precedentes obrigatórios a partir de sua aplicação no julgamento de um caso concreto, com as consequentes repercussões positivas sobre a consolidação do sistema de precedentes vinculantes, a isonomia e segurança jurídica. Isso sem prejuízo à eficiência e à razoável duração do processo, ante a imediatidade entre a afetação e o julgamento no procedimento simplificado de reafirmação.

Todavia, o procedimento de reafirmação de jurisprudência merece crítica quando conduzido de modo a suprimir a publicidade prévia sobre a matéria que será submetida à reafirmação de jurisprudência, bem como em relação à ausência de prazo para manifestação das partes ou terceiros interessados sobre a proposta de reafirmação. Se, por um lado, a existência de jurisprudência reiterada sobre determinada matéria dispensa maior ampliação do debate sobre o mérito da questão ante as discussões prévias que foram travadas em cada um dos inúmeros casos já julgados pelo tribunal, a submissão ao procedimento de reafirmação, em si, nunca foi objeto de debate ampliado no processo.

No procedimento que é atualmente adotado pelo TST, por exemplo, uma vez liberado o processo pelo Ministro Presidente para a Secretaria do Tribunal Pleno com proposta de voto pela reafirmação da jurisprudência sobre determinada questão jurídica em IRR, o processo é incluído em pauta de julgamentos, a qual deve ser divulgada com antecedência mínima de 5 dias em relação à data do julgamento presencial ou do início do julgamento virtual (art. 122 do RITST). A matéria que será submetida à reafirmação não consta da

pauta divulgada e, em regra, não se pratica previamente nos autos do respectivo recurso representativo da controvérsia nenhum ato que pudesse dar publicidade à questão que será submetida à reafirmação.

Por conseguinte, nem as partes que têm acesso aos autos e, menos ainda, possíveis terceiros interessados, têm ciência prévia sobre a matéria que será submetida à reafirmação. Em caso de recurso representativo com tema único, é possível deduzir que a reafirmação será feita na única matéria que consta do recurso. Contudo, a maioria dos recursos que chegam ao TST contempla multiplicidade de matérias, de modo que saber qual delas será submetida ao procedimento de reafirmação passa a ser um exercício de adivinhação. A informação segura sobre a matéria da reafirmação somente ocorrerá com o início do julgamento.

E, mesmo nos casos em que o recurso apresenta matéria única, permitindo inferir a matéria que será submetida à reafirmação, a ciência da submissão da proposta respectiva somente ocorre com a divulgação da pauta respectiva, cujo prazo previsto no art. 122 do RITST é de apenas 5 dias antes do início do julgamento. Por conseguinte, nos poucos casos em que a parte ou eventuais terceiros interessados têm a possibilidade de saber previamente a matéria sobre a qual versa a proposta de reafirmação, dispõem de apenas 5 dias para apresentar manifestações nos autos a respeito da proposta, prazo evidentemente exíguo, notadamente em um procedimento que tem por finalidade a aprovação de precedente vinculante com repercussões sobre todos os julgamentos futuros sobre a matéria.

Nesse ponto, o procedimento de reafirmação de jurisprudência abre margem para manifesta contrariedade ao contraditório substancial, previsto nos arts. 5º, LV, da CF, 7º, 9º e 10 do CPC, essencial à concretização de um processo judicial dialógico e democrático (Calvert, 2020, p. 134). Tal perspectiva, frise-se, é ainda mais essencial em se tratando de procedimentos destinados à aprovação de precedentes vinculantes, cuja repercussão sobre as relações jurídicas futuras exige adoção de posturas processuais que promovam a sua legitimidade (Tavares, 2021, p. 484). Tanto assim que o art. 979, *caput* e § 3º, do CPC, tratando do IRDR e do IRR, dispõe que "A instauração e o julgamento do incidente serão sucedidos da mais ampla e específica divulgação e publicidade".

Não se trata aqui de chegar a um nível de ampliação do debate que anule a evolução implementada pelo procedimento de reafirmação de jurisprudência, possibilitando nova discussão ampliada sobre o mérito da questão jurídica que já foi reiteradamente decidida pelo Tribunal em um mesmo sentido. Contudo, considerando que os precedentes firmados por reafirmação de jurisprudência buscam sua legitimidade nos requisitos para a submissão da questão a tal procedimento, com especial atenção para a efetiva existência prévia de jurisprudência

reiterada e dominante, ao menos quanto a isso há de se garantir a participação eficaz das partes e de eventuais terceiros interessados.

É possível, por exemplo, que as partes ou terceiros interessados, desde que previamente cientes da matéria que será submetida à reafirmação e com tempo hábil para manifestação, venham a alegar a inexistência de jurisprudência efetivamente reiterada e dominante sobre a matéria, a exigir ampliação do debate sobre o mérito da questão, inadequação da jurisprudência reiterada às premissas fáticas verificadas no processo representativo ou necessidade de superação da jurisprudência reiterada por questões econômicas, sociais ou jurídicas.

Nesse sentido, vale salientar que diversos IRRs encaminhados pela Presidência do TST para reafirmação de jurisprudência em 2025 não chegaram efetivamente a reafirmar a jurisprudência, convertendo-se a proposta de reafirmação em proposta de afetação ao rito ampliado do IRR. É o caso, por exemplo, do IRR 95, cuja conversão de rito foi motivada por possível superação da jurisprudência decorrente de alteração legislativa, do IRR 98, cuja conversão foi motivada pela inadequação do caso representativo à jurisprudência que seria reafirmada, e do IRR 196, cuja conversão decorreu da necessidade de maior debate sobre a própria conveniência de se estabelecer um precedente vinculante sobre a matéria.

Permitir que as partes ou terceiros apresentem suas manifestações sobre aspectos como esses previamente à aprovação do precedente por reafirmação de jurisprudência, longe de significar a criação de instrumento de oposição ao sistema de precedentes vinculantes, significa abrir espaço para um processo colaborativo, conforme previsto no art. 6º do CPC, permitindo a contribuição das partes e da sociedade para que o precedente que vier a ser firmado tenha maior legitimidade e para que a sua futura interpretação e aplicação aos casos futuros não gere dúvidas e dificuldades que comprometam a finalidade de promover segurança jurídica e isonomia (Macedo *et al.*, 2013).

Para tanto, seria possível, por exemplo, que o Ministro ou Desembargador regimentalmente competente, previamente à inclusão do processo na pauta, proferisse despacho nos autos do recurso representativo, delimitando a matéria que será objeto de proposta de reafirmação e determinando intimação e publicação de edital com prazo suficiente para possibilitar a manifestação das partes e terceiros. Seria possível, ainda, a partir de previsão regimental, estabelecer que deve constar da pauta de reafirmações a matéria a ser reafirmada em cada recurso, bem como prazo mais elastecido para a publicação prévia da pauta em relação ao início do julgamento, com ampla divulgação.

Alterações ou procedimentos nesse sentido, no TST ou nos TRTs, possibilitariam a manifestação das partes ou de terceiros antes mesmo da remessa da proposta de reafirmação ao órgão competente, sem prejuízo de, após a remessa,

a aprovação do precedente ocorrer de forma célere, em sessão única, pelo procedimento simplificado. Diante das manifestações, tornar-se-ia possível decisão para manter a proposta de reafirmação, enfrentando no voto a ser submetido ao órgão competente as questões trazidas pelas partes ou terceiros, tornar sem efeito a proposta de reafirmação, com submissão da questão ao procedimento ampliado de recursos repetitivos, substituir o recurso representativo por outro mais adequado à questão ou determinar quaisquer outras providências necessárias a garantir a legitimidade e clareza do precedente vinculante.

4 Requisitos para a reafirmação de jurisprudência no TST e nos TRTs em sede de IRR, IRDR e IAC

Antes de ingressar na análise específica dos requisitos para reafirmação de jurisprudência por meio de IRR, IRDR e IAC, é importante frisar que se tratam de instrumentos processuais dos quais dispõem os tribunais para a uniformização e estabilização de sua jurisprudência, em cumprimento aos princípios da segurança jurídica, da isonomia e da eficiência. Em relação ao TST, esses instrumentos processuais ainda são essenciais à concretização do seu papel constitucional enquanto corte de precedentes (Oliveira; Duarte, 2026). Diante disso, a análise dos requisitos para instauração de IRR, IRDR e IAC deve ser pautada por critérios de flexibilidade e instrumentalidade, na medida em que a instauração desses incidentes não constitui instrumento a serviço do interesse particular das partes, mas de mecanismo para contribuir com o interesse público relacionado à formação de precedentes obrigatórios.

Diz-se que a aprovação de precedentes obrigatórios constitui matéria submetida ao interesse público porque se trata de obrigação a ser cumprida de ofício pelos tribunais, conforme lhes impõe expressamente o art. 926 do CPC. Além disso, a Resolução nº 325/2020 do CNJ e a Resolução nº 374 do CSJT atribuem *status* de política pública judiciária à consolidação do sistema de precedentes obrigatórios. Nesse contexto, o excesso de rigor na análise da admissibilidade dos incidentes processuais destinados à formação de precedentes obrigatórios implica negar eficácia aos princípios constitucionais da segurança jurídica, isonomia e eficiência, bem como no descumprimento da obrigação prevista no art. 926 do CPC e da referida política pública judiciária referente à gestão de precedentes.

Não obstante a instauração dos incidentes destinados à aprovação de precedentes vinculantes deva ser guiada por critérios de flexibilidade e instrumentalidade, não podem se distanciar por completo dos requisitos legais para a instauração desses incidentes. É importante ter em mente que precedentes por reafirmação de jurisprudência são precedentes firmados por meio de IRR, IRDR ou IAC, ainda que com rito simplificado. Daí decorre a necessidade de que,

à existência de jurisprudência uniforme ou dominante do tribunal respectivo, sejam adicionados os requisitos legais para a instauração desses incidentes.

Dito isso, impõe-se, primeiro, avaliar o requisito referente ao grau de reiteração da jurisprudência exigido para a sua reafirmação, cuja análise é necessária para avaliar a possibilidade de se dispensar debate ampliado sobre a questão jurídica. Como dito linhas acima, os parâmetros referentes à amplitude do debate necessário à aprovação de precedentes vinculantes são matéria a ser regida por determinação do relator ou por previsão regimental (art. 1.038, I, do CPC). Diante disso, é possível que o regimento interno de cada tribunal preveja qual o grau de reiteração e uniformidade da jurisprudência exigido para sua reiteração, não sendo cabível apenas, ante os termos do dispositivo citado, que a simplificação do procedimento ocorra em face de jurisprudência isolada ou minoritária.

Nesse contexto, as normas internas do TST e dos TRTs contêm disposições variáveis sobre esse aspecto. O RITST prevê a possibilidade de reafirmação em caso de jurisprudência dominante sem, contudo, definir o que se entende por "dominante". Na prática, a análise de todos os precedentes aprovados no TST pelo rito de reafirmação exigiu, pelo menos, a existência de Súmula, Orientação Jurisprudencial ou de julgados uniformes de todas as Turmas do Tribunal. Entre os TRTs, o da 12ª Região somente prevê a reafirmação de jurisprudência sumulada. Os Tribunais da 3ª, 15ª e 18ª exigem jurisprudência de todas as Turmas no mesmo sentido. O Tribunal da 2ª Região prevê a necessidade de jurisprudência de dois terços das Turmas no sentido da reafirmação. Por fim, os Tribunais da 1ª, 4ª, 6ª e 19ª não definem o que se entende por jurisprudência dominante para fins de reafirmação.

Firmado esse parâmetro, cumpre analisar como aferir os requisitos específicos desses incidentes para fins de reafirmação. No que tange ao IRR, o art. 896-C da CLT exige multiplicidade de recursos de revista fundados em idêntica questão de direito, associada à relevância da matéria ou à existência de entendimentos divergentes entre os Ministros da SDI do TST ou das Turmas do Tribunal.

O primeiro requisito para a instauração de IRR diz respeito à multiplicidade de recursos de revista fundados em idêntica questão de direito. Vale ressaltar que tanto pode se tratar de questão de direito material quanto de questão de direito processual, conforme dispõe o art. 928, parágrafo único, do CPC, inclusive versando sobre os requisitos de admissibilidade do recurso de revista (Oliveira, 2025, p. 105-131). Além disso, a questão jurídica deve ser reiterada em número significativo de recursos de revista. Nem o CPC, nem o RITST, estabelecem critérios numéricos objetivos para a aferição do que se deve compreender por "multiplicidade de recursos de revista", de modo que

esse critério deve ser analisado em cada caso concreto, excluindo-se obviamente questões jurídicas tratadas em casos isolados ou de número inexpressivo.

A aferição da repetitividade é possível tanto a partir da análise do acervo de processos em curso, verificando-se de suas peças ou metadados registrados em sistema quais as questões jurídicas que neles aguardam decisão, quanto das decisões recentemente proferidas pelo Tribunal, verificando-se a partir do seu conteúdo se a questão jurídica sob exame vem sendo objeto de reiteradas decisões. Vale ressaltar que a pesquisa e análise do número de decisões judiciais já proferidas pelo Tribunal, embora não revelem necessariamente a existência atual de grande número de processos aguardando solução sobre a matéria jurídica em questão, constituem indício suficiente para revelar a repetitividade da matéria, notadamente quando o recorte temporal da pesquisa limita o seu objeto a um período recente[8].

Ultrapassada a questão da multiplicidade, o art. 896-C da CLT exige, ainda, os requisitos alternativos da relevância da matéria ou da existência de entendimentos divergentes no âmbito do Tribunal. Em se tratando de IRR para reafirmação de jurisprudência, em regra não haverá divergência interna no âmbito do TST, uma vez que, mesmo prevista no RITST somente a exigência de jurisprudência dominante, o Tribunal vem exigindo entendimento unânime de todas as Turmas para submissão de determinada questão ao rito simplificado da reafirmação. Por conseguinte, a admissão do IRR para reafirmação de jurisprudência tende a exigir, além da multiplicidade, a relevância da matéria, cujo conceito não é definido nem pela lei, nem pelo RITST.

Uma questão jurídica pode ser considerada "relevante" pela possibilidade de efetiva incidência substancial sobre as relações jurídicas de direito material ou processual, tomando-se como parâmetro, por analogia, os critérios de aferição da transcendência no recurso de revista (art. 896-A da CLT) a partir do potencial de reflexos de natureza econômica, política, social ou jurídica. Pode ser aferida, por exemplo, pela caracterização do direito nela discutido como direito fundamental, pela necessidade de se evitar ofensa à segurança jurídica e à isonomia (Brandão, 2016, p. 341) ou pela necessidade de racionalizar a litigância e o acesso recursal em prol da eficiência e da celeridade na prestação jurisdicional[9].

No que diz respeito ao IRDR, o seu cabimento, previsto no art. 976 do CPC, está submetido a dois requisitos concomitantes: a) repetição de processos

8 O TST, na admissão dos IRRs, vem analisando a repetitividade justamente com base no número de decisões recentes versando sobre a matéria, conforme se constata de seus acórdãos de afetação ou reafirmação, a exemplo do acórdão de afetação do IRR 89.

9 O TST vem considerando nos precedentes aprovados por reafirmação de jurisprudência a existência de relevância da matéria em face de "entendimentos dissonantes nos Tribunais Regionais, os quais ainda fomentam elevada recorribilidade", a exemplo do que consta do acórdão do IRR 309.

sobre a mesma questão de direito; e b) risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica. Em relação ao primeiro requisito, Fredie Didier Júnior leciona que "é preciso que haja efetiva repetição de processos. Não é necessária a existência de uma grande quantidade de processos; basta que haja uma repetição efetiva" (2019, p. 758). No mesmo sentido, Cesar Zucatti Pritsch afirma que "deve já existir repetição, não apenas um potencial futuro de se multiplicarem os processos" (2025, p. 446-447). Para Manoel Antônio Teixeira Filho, "a.a.) não basta a existência de um só processo contendo a questão de direito controvertida; a.b.) não se admite o incidente diante de simples possibilidade de vir a existir controvérsia em processos distintos" (2022, p. 1.298).

Assim, não se pode considerar como efetivamente repetitiva controvérsia jurídica decidida de forma esporádica ou pontual, observados o porte e as demais características da jurisdição no respectivo tribunal. Todavia, não é recomendável avaliar a repetitividade com excesso de rigor, sob pena de inviabilizar o IRDR como instrumento processual a serviço da política pública judiciária de consolidação de precedentes vinculantes. Valem aqui as mesmas afirmações apresentadas acima em relação à repetitividade no IRR, no sentido de que a aferição da repetitividade é possível tanto a partir da análise do acervo de processos em curso quanto das decisões recentemente proferidas em primeiro ou segundo graus, verificando-se a partir do seu conteúdo se a questão jurídica sob exame vem sendo objeto de reiteradas decisões.

Quanto ao segundo requisito do IRDR, Luiz Guilherme Marinoni discorre sobre os riscos de ofensa à segurança pela perspectiva da variabilidade das decisões judiciais sobre uma mesma questão jurídica (2016, p. 65). Edilton Meireles, por sua vez, trata do preenchimento do requisito de admissibilidade em questão a partir da possibilidade de existirem decisões contraditórias sobre uma mesma questão jurídica entre juízes ou tribunais (2015, p. 200 e 207). Fredie Didier Júnior assevera que há risco à isonomia e à segurança jurídica apto a ensejar a admissão do IRDR nos casos em que se verificam sentenças antagônicas em primeiro grau de jurisdição sobre a mesma questão jurídica (2019). Cesar Zucatti Pritsch destaca o risco à isonomia e à segurança jurídica pela divisão jurisprudencial existente ou iminente ou, mesmo em caso de jurisprudência sedimentada, pela manutenção de litigiosidade sobre a matéria (2025).

Na jurisprudência, o TST vem analisando o requisito referente ao risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica para instauração de IRDR naquela Corte Superior, tanto pela ótica de decisões conflitantes prolatadas no âmbito da própria Corte, ainda que resultantes da alteração da composição do quórum de julgamento, quanto pela ótica da divergência de entendimentos entre os TRTs, conforme acórdãos de admissão proferidos nos IRDRs 1000154-39.2024.5.00.0000 e 1000907-30.2023.5.00.0000.

Por fim, considerando que o direito e o processo do trabalho são regidos por legislação federal, a isonomia e a segurança jurídica impõem que a sua interpretação seja única em todo o território nacional. Nesse contexto, o risco à isonomia e à segurança jurídica também se verifica quando a jurisprudência do TRT, em que pese uniforme internamente, diverge da jurisprudência do TST e de outros TRTs.

Assim, é possível concluir pelo cumprimento do requisito referente ao risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica nos casos de: a) variabilidade ou ausência de estabilidade da jurisprudência do TRT; b) divergência entre decisões do primeiro grau, destas com as decisões do TRT ou destas entre si ou com as decisões do TST ou de outros TRTs; ou c) resistente litigiosidade ou recorribilidade sobre a matéria, mesmo em caso de jurisprudência sedimentada.

Para fins de reafirmação de jurisprudência nos TRTs, considerando que parte do pressuposto da uniformidade da jurisprudência no respectivo Tribunal, o risco à isonomia e segurança jurídica pode ser aferido, em especial, pela divergência entre decisões do primeiro grau, destas com as decisões do TRT, destas com as decisões do TST ou de outros TRTs, ou ainda em caso de resistente litigiosidade ou recorribilidade sobre a matéria, mesmo quando uníssonos os pronunciamentos jurisdicionais no âmbito do respectivo Tribunal.

Por fim, à luz do art. 947 do CPC, o IAC é cabível para dirimir relevante questão de direito, sem repetição em múltiplos processos, nos casos de grande repercussão social ou, alternativamente, para prevenção ou composição de divergência entre turmas do tribunal. Frise-se que, constatada relevante questão de direito sem repetitividade, a grande repercussão social (*caput*) e a divergência jurisprudencial (§ 4º) são hipóteses alternativas e autônomas de cabimento. Nesse sentido, as lições de Manoel Antônio Teixeira Filho (2022, p. 1.175) e de Cesar Zucatti Pritsch (2025, p. 415). Tal é o que consta, ainda, do art. 298 do RITST.

Quanto à aferição da ausência de repetitividade, incidem novamente os mesmos critérios referidos acima quanto ao IRR e ao IRDR, obviamente com a inversão do critério quantitativo. O IAC difere do IRDR principalmente pelo requisito da repetitividade: havendo grande repetitividade, a questão deve ser submetida ao procedimento de IRDR; não havendo expressiva repetitividade, a questão deve ser submetida ao IAC.

Nesse ponto, é importante salientar que a falta de repetição em múltiplos processos não é incompatível com a existência de jurisprudência dominante para fins de reafirmação em IAC. Determinada questão jurídica pode ser submetida ao Tribunal em poucos casos (baixa repetitividade), mas, nesses casos, receber do pleno ou dos órgãos fracionários do Tribunal, solução uniforme, de modo a tornar possível a reafirmação.

Além disso, em se tratando de IAC para reafirmação de jurisprudência, considerando que em regra parte da ausência de divergência atual entre os órgãos fracionários do Tribunal, o seu cabimento deve pautar-se pela existência de grande repercussão social da matéria jurídica, ou ainda pela necessidade de prevenção de futuras divergências entre os órgãos fracionários do Tribunal.

Quanto à relevância da questão de direito e à grande repercussão social, Didier afirma que é possível considerar preenchido o requisito quando, a exemplo do que se verifica na repercussão geral do recurso extraordinário, é verificado que se trata de questão que, apesar de pouco repetitiva, ultrapassa os limites dos interesses subjetivos do processo, justificando a necessidade de se firmar um precedente vinculante para orientar, com isonomia e segurança jurídica, as relações processuais e sociais futuras (2019, p. 811-812). Pritsch acrescenta que "o IAC pode ser preventivo, desde que haja o risco ou insegurança jurídica decorrente de dissenso externo (com o TST ou com outros TRTs), portanto sendo conveniente prevenir divergência interna" (2025, p. 447).

Assim, mesmo quando ausente divergência atual entre acórdãos do Tribunal, o IAC continua cabível para reafirmação da jurisprudência, ou pelo potencial de grande repercussão social, ou para prevenir o risco de divergências futuras. É o que se verifica, quanto a esta última hipótese, nos casos de jurisprudência divergente com o entendimento do TST ou de outros TRTs, ou quando órgão fracionário do próprio tribunal venha a se inclinar por entendimento diverso daquele que vem sendo adotado por outros órgãos do mesmo tribunal.

5 Considerações finais

O presente estudo buscou analisar criticamente a aprovação de precedentes vinculantes por reafirmação de jurisprudência na Justiça do Trabalho. Esse procedimento, que atualmente tem previsão normativa nos regimentos internos ou em resoluções administrativas do TST e de diversos TRTs, propõe-se a aprovar precedentes vinculantes a partir do julgamento de casos concretos com fundamentação na incidência de entendimentos já consagrados na reiterada jurisprudência uniforme ou dominante do respectivo tribunal. Para tanto, utiliza-se de um procedimento simplificado de tramitação e julgamento dos incidentes de recursos repetitivos (IRR), resolução de demandas repetitivas (IRDR) ou assunção de competência (IAC).

Ficou demonstrado que a reafirmação de jurisprudência, embora não prevista expressamente de forma literal no CPC ou na CLT, constitui instrumento válido para aprovação de precedentes vinculantes, encontrando amparo no art. 926 do CPC, que impõe o dever de estabilização da jurisprudência, no art. 927, V, do CPC, que atribui obrigatoriedade aos acórdãos do pleno ou órgãos especiais dos tribunais, e na autonomia regimental dos tribunais (arts. 96, I, "a",

da CF e 1.038, I, do CPC), que os autoriza a disciplinar o funcionamento de seus órgãos e a dosar a necessidade de ampliação do debate nos procedimentos destinados à aprovação do precedente ante o prévio amadurecimento da matéria em julgamentos anteriores.

Em face das normas previstas no CPC, a instrução e a ampliação do debate nos referidos incidentes são faculdades discricionárias do relator, a ser exercida na medida da complexidade da matéria. Quando uma questão jurídica já foi debatida exaustivamente em centenas ou milhares de casos individuais, sua complexidade argumentativa já foi superada. Nesses cenários, a supressão de atos instrutórios (como audiências públicas ou oitiva de *amici curiae*) e o julgamento de mérito do incidente na mesma sessão de afetação legitimam a simplificação procedimental em prol da celeridade, da eficiência, da isonomia e da segurança jurídica.

Apesar de louvável pela eficiência, o procedimento atualmente adotado carece de aperfeiçoamento no que tange à publicidade prévia. A ausência de delimitação clara e antecipada da matéria específica a ser reafirmada nas pautas de julgamento ameaça o contraditório substancial. Para garantir a legitimidade democrática do precedente, conclui-se pela necessidade de reformas regimentais ou práticas procedimentais que garantam às partes e terceiros o conhecimento prévio e o direito de manifestação em face da matéria a ser reafirmada, viabilizando que apontem eventual inadequação da aplicação do procedimento de reafirmação de jurisprudência no caso.

Quanto aos requisitos para a reafirmação de jurisprudência, devem ser guiados pela efetiva existência prévia de jurisprudência uniforme ou dominante no respectivo tribunal, conforme critérios a serem definidos no seu regimento interno. Além disso, devem observar os requisitos para admissão do IRR, IRDR ou IAC, cuja análise deve ser guiada pelos princípios da flexibilidade e da instrumentalidade, uma vez que a formação de precedentes vinculantes é obrigação dos tribunais prevista no art. 926 do CPC, atendendo ao interesse público e constituindo política pública judiciária prevista nas Resoluções ns. 325 do CNJ e 374 do CSJT.

Em suma, a técnica da reafirmação de jurisprudência consolida-se como um poderoso catalisador para a transição de uma jurisprudência meramente persuasiva para um sistema robusto de precedentes obrigatórios na Justiça do Trabalho. O desafio acadêmico e prático que se impõe, a partir das conclusões deste trabalho, não é o de retroceder na simplificação do rito, mas o de calibrá-lo procedimentalmente por meio de mecanismos de cooperação e transparência prévia, assegurando que a almejada celeridade caminhe de mãos dadas com a indispensável legitimidade democrática das decisões vinculantes.

Referências

BRANDÃO, Cláudio. *Reforma do sistema recursal trabalhista*: de acordo com o CPC/2015, as Instruções Normativas do TST nº 39 e 40/2016 e Emenda Constitucional nº 92/2016. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Recomendação nº 134, de 9 de setembro de 2022*. Dispõe sobre o tratamento dos precedentes no Direito brasileiro. Brasília, DF: CNJ, 2022. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4740. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 325, de 29 de junho de 2020*. Dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências. Brasília, DF, 30 jun. 2020. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original182343202006305efb832f79875.pdf. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 374, de 24 de novembro de 2023*. Institui a Política de Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Brasília, DF: CSJT, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/224874. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 fev. 2026.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 fev. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.015, de 21 de julho de 2014. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 jul. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13015.htm. Acesso em: 18 fev. 2026.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 18 fev. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Emenda Regimental nº 53, de 30 de junho de 2026*. Altera dispositivos do Regimento Interno do Superior Tribunal de Justiça. Disponível em: https://arq.migalhas.com.br/arquivos/2026/7/154982D0A5800C_ERstj.pdf. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6188. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Relator para o acórdão: Ministro Edson Fachin. Julgado em: 22 ago. 2023. *Diário da Justiça Eletrônico*, n. s/n, divulg. 23 out. 2023, public. 24 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Emenda Regimental nº 42, de 2 de dezembro de 2010. Altera dispositivos do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 7 dez. 2010. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/norma/emendaregimental042-2010.pdf. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Emenda Regimental nº 49, de 19 de março de 2026*. Altera os artigos 119, inciso XVII, e 119-A, inciso X; e acrescenta o artigo 52-A; o Capítulo III ao Título II da Parte II; o artigo 129-A; a Seção III-A ao Capítulo III do Título IX da Parte II; e o artigo 249-A, ao Regimento Interno do TRT da 1ª Região. Rio de Janeiro, RJ, 27 mar. 2026. Disponível em: https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/4560124/4/EmReg0049-C.htm. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Resolução *Administrativa nº 4, de 15 de outubro de 2025*. Regulamenta o procedimento de reafirmação de jurisprudência para conversão de

verbetes jurisprudenciais e temas jurídicos dominantes em Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas – IRDR no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo, SP, 27 nov. 2025. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/17712/2025_resadm0004.pdf?sequence=9&isAllowed=y. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Ato Regimental GP nº 42, de 13 de agosto de 2025*. Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, MG, 13 ago. 2025. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/92615/ATR%20TRT3_GP%2042_2025%20ORIG.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Resolução Administrativa nº 22, de 30 de junho de 2026*. Altera a Resolução Administrativa nº 12/2023, que regulamenta a tramitação do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) e do Incidente de Assunção de Competência (IAC) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre, RS, 30 jun. 2026. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1066421/RA%2022-2026%20-%20ALTERA%2012-2023.pdf. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. *Resolução Administrativa nº 21, de 28 de julho de 2025*. Altera dispositivos do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Resolução Administrativa TRT6 nº 22/2021) para inserir e regulamentar o procedimento de Reafirmação de Jurisprudência, modificar o quórum de admissibilidade do incidente de recursos repetitivos, atualizar a sistemática de uniformização da jurisprudência e adotar outras providências correlatas, em conformidade com o Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. Recife, PE, 28. jul. 2025. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/ra_trt6_n.o_21-2025_-_ra_regimento_interno_-_reafirmacao_de_jurisprudencia_assinada.pdf. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. *Resolução Administrativa nº 19, de 16 de março de 2026*. Procedimentos internos para a uniformização de jurisprudência e tramitação do incidente de resolução de demandas repetitivas, do incidente de assunção de competência e da reclamação. Florianópolis, SC, 16 mar. 2026. Disponível em: https://dspace.trt12.jus.br/server/api/core/bitstreams/c45b3c74-96c0-4078-a5a9-adf55515011f/content. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Resolução *Administrativa nº 14, de 14 de julho de 2025*. Regulamenta o procedimento de reafirmação de jurisprudência para conversão de verbetes jurisprudenciais e temas jurídicos uniformes em precedentes qualificados no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, SP, 14 jul. 2025. Disponível em: https://trt15.jus.br/legislacao/normas-institucionais/resolucoes/resolucao-administrativa-no-0142025. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. *Emenda Regimental nº 24, de 18 de março de 2026*. Aprova emenda regimental que inclui o procedimento simplificado de reafirmação de jurisprudência no Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Disponível em: https://bibliotecadigital.trt18.jus.br/bitstream/handle/bdtrt18/36131/Emenda%20Regimental_TRT18_24_2026.PDF?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. *Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região*. Alterado pela Emenda Regimental nº 49, de 15 de abril de 2026. Maceió, AL, 15 abr. 2026. Disponível em: https://site.trt19.jus.br/sites/default/files/bancoMidias/54903.pdf. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Emenda Regimental nº 7, de 25 de novembro de 2024*. Altera dispositivos do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF, 25 nov. 2024. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/242869. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) nº 1000154-39.2024.5.00.0000. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. *Diário da Justiça Eletrônico (DEJT)*, Brasília, DF, 26 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) nº 1000907-30.2023.5.00.0000. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. *Diário da Justiça Eletrônico (DEJT)*, Brasília, DF, 26 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho*: aprovado pela Resolução Administrativa nº 1.937, de 20 de novembro de 2017. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2017. Disponível em: http://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/116169. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *TST-RR-0000227-95.2024.5.11.0008 (IRR 196)*. Relator: Min. Aloysio Correa da Veiga. Publicado em: 3/7/2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/33660380/Ac%C3%B3rd%C3%A3o_196.pdf/623b380c-a845-bf13-09f3-cee0dbe5cf6a?t=1752080059525. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *TST-RR-0000297-84.2023.5.09.0661 (IRR 89)*. Relator: Min. Aloysio Correa da Veiga. Publicado em: 07/04/2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d9eec3af66ea09298ea1bfaa4dd0fcb3. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *TST-RR-0010946-64.2023.5.03.0180 (IRR 95)*. Relator: Min. Aloysio Correa da Veiga. Publicado em: 07/04/2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/232ff39250e3ac6dd582d3bbaeb55347. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *TST-RR-0020286-91.2023.5.04.0022 (IRR 309)*. Relator: Min. Aloysio Correa da Veiga. Publicado em: 7/4/2025. Disponível em: https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020286-91.2023.5.04.0022/3#67ed618. Acesso em: 5 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *TST-RR-0020310-67.2023.5.04.0201 (IRR 98)*. Relator: Min. Aloysio Correa da Veiga. Publicado em: 07/04/2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d0adf33f37fa73acd155292efe78b52e. Acesso em: 5 jul. 2026.

CALVERT, Eduardo. *Efetividade do contraditório e vedação de decisão-surpresa no Código de Processo Civil*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito Processual) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2137/tde-06052021-020721/publico/3331210_Dissertacao_Original.pdf. Acesso em: 5 jul. 2026.

DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil*: meios de impugnação às decisões judiciais e processo nos tribunais. 16. ed. Salvador: JusPodivm, 2019. v. 3.

DIDIER JR., Fredie; TEMER, Sofia. A decisão de organização do incidente de resolução de demandas repetitivas: importância, conteúdo e o papel do regimento interno do Tribunal. *Revista de Processo*, São Paulo, v. 258, p. 257-278, 2016.

DUARTE, Bento Herculano. Incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR): natureza, finalidade, pressupostos, pontos controvertidos e aplicação na Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 83, n. 1, p. 169-216, jan./mar. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106415. Acesso em: 5 jul. 2026.

GABRIEL, Bruno Cristian. *A legitimidade do poder de jurisdição na construção dos precedentes e o acesso à justiça*: fundamentos para uma abordagem democrática do Instituto de

Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR). 2024. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2024. Disponível em: https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/44066/1/Bruno%20Cristian%20Gabriel.pdf. Acesso em: 5 jul. 2026.

MACEDO, Lucas Buril de; PEREIRA, Mateus Costa; PEIXOTO, Ravi de Medeiros. Precedentes, cooperação e fundamentação: construção, imbricação e releitura. *Civil Procedure Review*, v. 4, n. 3, p. 122-152, set./dez. 2013. Disponível em: https://civilprocedurereview.faculdadebaianadedireito.com.br/revista/article/view/61/57. Acesso em: 5 jul. 2026.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Incidente de resolução de demandas repetitivas*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

MEIRELES, Edilton. *Do incidente de resolução de demandas repetitivas no processo civil brasileiro e suas repercussões no processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2015.

OLIVEIRA, Inácio André de. Precedentes vinculantes em matéria de admissibilidade do recurso de revista e a necessária racionalização do acesso recursal ao TST. *In*: OLIVEIRA, Gustavo Afonso; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de; BITTENCOURT, Renata Osório Caciquinho (org.). *Precedentes trabalhistas*. Brasília: Venturoli, 2025.

OLIVEIRA, Inácio André de; DUARTE NETO, Bento Herculano. Fundamentos constitucionais para a compreensão do Tribunal Superior do Trabalho como corte de precedentes. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba-PR, v. 4, n. 2, 2026. Disponível em: https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/202. Acesso em: 5 jul. 2026.

PORANGABA, Maria Madalena Gonçalves. *A manifestação do interesse na controvérsia no julgamento de casos repetitivos*: uma análise sob a perspectiva da adequada participação e da eficiência processual. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito Processual Civil) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2137/tde-26092022-115810/publico/9594312MIC.pdf. Acesso em: 5 jul. 2026.

PRITSCH, Cesar Zucatti. *Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Editora Mizuno, 2025.

TAVARES, João Paulo Lordelo. A participação no julgamento de casos repetitivos. *Revista Eletrônica de Direito Processual – REDP*, Rio de Janeiro, ano 15, v. 22, n. 1, p. 465-487, jan./abr. 2021. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/redp/article/view/52102/36328. Acesso em: 5 jul. 2026.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *O processo do trabalho sob a perspectiva do Código de Processo Civil*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2022.

Como citar este texto:
PRESGRAVE, Ana Beatriz Ferreira Rebello; OLIVEIRA, Inácio André de. Precedentes vinculantes por reafirmação de jurisprudência na Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 274-294, jul./set. 2026.

A ADERÊNCIA ESTRITA EM RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS ENVOLVENDO A "PEJOTIZAÇÃO": UMA APROXIMAÇÃO DA TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

STRICT ADHERENCE IN CONSTITUTIONAL COMPLAINTS INVOLVING MISCLASSIFICATION OF EMPLOYEES AS INDEPENDENT CONTRACTORS ("PEJOTIZAÇÃO"): AN APPROACH BASED ON THE THEORY OF THE TRANSCENDENCE OF DECISIVE GROUNDS IN THE BRAZILIAN SUPREME COURT

Henrique Lopes Mazzon[1]
Otavio Pinto e Silva[2]

RESUMO: O artigo analisa a aplicação do requisito da aderência estrita nas reclamações constitucionais envolvendo a denominada "pejotização" no Supremo Tribunal Federal. Inicialmente, demonstra-se que os precedentes vinculantes sobre terceirização não tratam especificamente desse fenômeno. Em seguida, mediante análise de dezesseis decisões monocráticas, identifica-se a ampliação do exame da aderência estrita, por meio da utilização conjunta de precedentes relativos à terceirização e a outras formas de organização da produção para fundamentar reclamações constitucionais. Conclui-se que essa técnica decisória aproxima-se, ao menos funcionalmente, da lógica da teoria da transcendência dos motivos determinantes, historicamente rejeitada pela Corte.

PALAVRAS-CHAVE: aderência estrita; reclamação constitucional; pejotização; Supremo Tribunal Federal.

ABSTRACT: This paper examines the application of the strict adherence requirement in constitutional complaints involving the so-called 'pejotização' (misclassification of employees as independent contractors) before the Supreme Court. First, it demonstrates that the binding precedents on outsourcing do not specifically address this phenomenon. Next, through an analysis of sixteen single-judge decisions, this study identifies an expansion of the strict adherence requirement through the combined use

1 *Mestrando e especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista (Unesp); advogado. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1091745046258082. Orcid: https://orcid.org/0009-0008-0098-7665. E-mail: henrique.mazzon@usp.br.*

2 *Professor associado e presidente da Comissão de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; graduado em Direito, mestre, doutor e livre-docente pela mesma instituição; advogado, conselheiro estadual e presidente da Comissão da Advocacia Trabalhista da Ordem dos Advogados do Brasil (SP). Lattes: http://lattes.cnpq.br/6681087241084168. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-1612-0747. E-mail: otavio@siqueiracastro.com.br.*

of precedents on outsourcing and other forms of labor organization to support constitutional complaints. It can be concluded that this interpretative approach functionally approximates the doctrine of the transcendence of decisive grounds, historically rejected by the Court itself.

KEYWORDS: strict adherence; constitutional claim; misclassification of employees as independent contractors; Supreme Court.

SUMÁRIO: 1 A reclamação constitucional no direito brasileiro; 2 A ofensa aos precedentes vinculantes e a aderência estrita; 3 A terceirização e a "pejotização"; 3.1 A terceirização no Direito do Trabalho; 3.2 A "pejotização" e a falta de aderência estrita; 4 A ampliação do exame de aderência nas reclamações envolvendo "pejotização"; Referências.

1 A reclamação constitucional no direito brasileiro

Instituto processual de destaque no sistema de precedentes judiciais de observância obrigatória no moderno processo civil brasileiro, a reclamação constitucional historicamente vinha sendo usada como sinônimo de correição parcial (Dinamarco, 2022). Surgiu no Brasil no âmago da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) com base na teoria dos poderes implícitos dos tribunais, com a finalidade de dar efetividade às suas próprias decisões e de defender sua própria competência (Didier Júnior; Cunha, 2023).

A teoria dos poderes implícitos (*implied power theory*) tem origem na Suprema Corte dos Estados Unidos e preceitua que, dentro dos poderes da União, quando a Constituição estabelece propósitos a serem alcançados, estão nela compreendidos os poderes necessários para o respectivo alcance, desde que sejam apropriados àqueles fins, que não sejam expressamente proibidos e que estejam em conformidade com a letra e o espírito constitucional (Leonel, 2011).

Embora enfrentasse resistências, a tese estrangeira foi o lastro de fundamentação para que a reclamação constitucional fosse desenvolvida na jurisprudência brasileira, mesmo sem possuir previsão expressa no texto constitucional, em lei ou no regimento interno (Santos, 2019).

Após transformações, o instituto foi constitucionalizado na Carta de 1988, consolidando sua dupla finalidade de preservação de competência e de garantia da autoridade de decisões do STF e do Superior Tribunal de Justiça (STJ) (Santos, 2019). Em 2015, a reclamação constitucional passou a ser disciplinada em completude pelo novo Código de Processo Civil (CPC), que revogou a legislação extravagante e elasteceu a competência e as hipóteses de cabimento (Dinamarco, 2022).

O instituto se constituiu e se consolidou como vigoroso fator de valorização desses precedentes, na linha da forte tendência do sistema jurídico-processual em dilatar a eficácia dos julgados dos tribunais, fugindo dos tradicionais microprocessos para os modernos macroprocessos. Corresponde, portanto, a

um dos postulados do processo civil instrumental, que visa à produção de resultados tão intensos e de eficácia tão ampla quanto possível (Dinamarco, 2022).

Além de figurar como fortalecedor dos tribunais superiores, a reclamação constitucional, para Leonel (2011), deve ser vista como verdadeira garantia constitucional fundamental dos destinatários da prestação jurisdicional à preservação dessas Cortes, à efetividade de sua atuação e à autoridade de seus julgados, pois tais direitos não se limitam ao rol de cláusulas pétreas do art. 5º da Carta.

2 A ofensa aos precedentes vinculantes e a aderência estrita

Neste curso, o art. 988 do CPC de 2015 consolidou, entre as hipóteses de cabimento da reclamação constitucional, a violação a precedentes com eficácia vinculante, tal como, no inciso III, às decisões do STF em controle concentrado de constitucionalidade[3].

Na prática, a ofensa aos precedentes vinculantes pressupõe o atendimento ao requisito da aderência estrita, segundo o qual os atos questionados devem ajustar-se, com exatidão, aos julgados paradigmas. Exige-se o máximo de rigor na verificação dos pressupostos específicos da reclamação para evitar o seu desvirtuamento (Brandão, 2017).

Para compreender o conteúdo desse requisito, é necessário retomar a evolução da jurisprudência do STF sobre a chamada teoria dos motivos determinantes.

No passado, o STF reconhecia como violação a precedentes vinculantes a ofensa aos chamados motivos determinantes das decisões proferidas em controle concentrado (ou abstrato) de constitucionalidade – isto é, à sua fundamentação ou *ratio decidendi* –, mesmo que o objeto reclamado não tivesse sido exatamente aquele de apreciação no precedente paradigma, desde que possuísse o mesmo conteúdo normativo do ato anteriormente analisado (Neves, 2017).

Posteriormente, a Corte modificou seu entendimento para não mais admitir reclamações por violação à fundamentação do precedente, mas apenas ao dispositivo, para – dentre outros motivos – evitar uma grande concentração de processos (Didier Júnior; Cunha, 2023).

A admissibilidade de uma reclamação, por desrespeito a um precedente vinculante, portanto, está restrita à aderência estrita ao efetivo preceito concreto contido na decisão supostamente contrariada, em razão da rejeição da teoria dos

3 Entende-se como controle concentrado (ou abstrato) de constitucionalidade as seguintes ações: Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) (Didier Júnior; Cunha, 2023).

motivos determinantes. A jurisprudência do STF é predominante no sentido de que não é admissível reclamação calcada em suposto desrespeito à *ratio decidendi* da decisão-paradigma, ou seja, à sua fundamentação (Dinamarco, 2022).

Do contrário, o instituto seria convertido noutra forma de recurso, legalmente não prevista, justamente porque a reclamação não é sucedâneo recursal, mas mecanismo de manutenção da autoridade das decisões vinculantes dos tribunais (Fava, 2024).

A rigorosidade da estrita pertinência entre o que foi decidido no precedente, cuja autoridade se entende violada, e o ato-reclamado pode ser encontrada em julgamentos proferidos pelo STF em sede de reclamações constitucionais (Rcl.) envolvendo os mais diversos ramos jurídicos, conforme se observa nas decisões examinadas a seguir de forma exemplificativa deste entendimento.

Em matéria tributária, por exemplo, o julgamento da Rcl. nº 4.090/PI assentou que a reclamação constitucional possui rito abreviado e instrução restrita, sendo inadequado ampliar seu objeto para abarcar questões não expressamente apreciadas no precedente paradigma, porque o STF rejeitou a eficácia vinculante dos motivos determinantes das decisões proferidas em controle abstrato de constitucionalidade, vez que o paradigma invocado dizia respeito a ato normativo específico que não correspondia ao objeto da decisão reclamada.

O mesmo rigor foi adotado em controvérsia envolvendo direito processual civil em execução trabalhista. Na Rcl. nº 21.688, em que se discutia a impenhorabilidade de recursos públicos, a reclamação constitucional foi julgada improcedente por ausência de aderência estrita e pela rejeição da teoria da transcendência dos motivos determinantes. Isso porque o paradigma invocado (ADPF nº 114-MC) tratava de ato normativo referente a outro Estado da Federação e autorizava o bloqueio de verbas federais destinadas a Estado ou entidade pública, ao passo que a decisão reclamada determinava o bloqueio de verbas estaduais a serem repassadas a empresa privada.

Em igual sentido, o STF voltou a enfrentar a questão em controvérsia envolvendo terceirização. No julgamento da Rcl. nº 41.027, tanto na decisão monocrática quanto no acórdão proferido em agravo interno, foi julgada improcedente a reclamação por ausência de aderência estrita aos paradigmas invocados (ADPF nº 324 e Tema nº 725 da repercussão geral).

Embora a controvérsia envolvesse a transferência de atividades entre empresas, a Primeira Turma adotou interpretação rigorosa da aderência estrita, entendendo que os precedentes vinculantes tratavam exclusivamente da licitude da terceirização em contratos de prestação de serviços caracterizados por

"evidente circunstância de alteridade entre a empresa tomadora dos serviços e a empresa interposta" (p. 4), não abrangendo relações entre empresas do mesmo grupo econômico.

A ausência de aderência estrita decorreu justamente do fato de que essa específica configuração jurídica não havia sido apreciada nos paradigmas invocados. Assim, embora a licitude irrestrita da terceirização tenha sido enunciada em termos amplos nesses precedentes, o STF entendeu que eles não alcançavam a hipótese examinada, mantendo o acórdão da Justiça do Trabalho que reconheceu a ilicitude da utilização de mão de obra entre empresas do mesmo grupo econômico para fraudar a legislação trabalhista (art. 9º da CLT) e afastar a aplicação da norma coletiva pertinente.

Nos casos examinados acima, foi exigida estrita correlação entre os parâmetros jurídicos e fáticos estabelecidos nos dispositivos dos precedentes vinculantes e as circunstâncias, as figuras, os atos normativos e os fundamentos jurídicos presentes nas decisões reclamadas. Por consequência, foi rejeitada a tese de violação dos fundamentos contidos nos precedentes vinculantes para possibilitar o manejo de reclamação constitucional, em deferência à jurisprudência até então consolidada.

Historicamente, o STF abria poucas exceções a essa linha, acatando a teoria dos motivos determinantes em relação, por exemplo, a casos envolvendo a liberdade de expressão ou a liberdade de imprensa, mesmo que a decisão reclamada não se baseie no ato declarado inconstitucional em sede de controle concentrado, conforme referido na decisão monocrática em tutela provisória da Rcl. nº 31.315, publicada em 10/08/2018 (Dinamarco, 2022).

Esse panorama jurisprudencial, contudo, passou a ser tensionado com o surgimento de uma nova controvérsia: a utilização da reclamação constitucional por violação a precedentes do STF relativos à licitude da terceirização e de formas alternativas de contratação de trabalho, especialmente nos casos da clássica fraude trabalhista conhecida como "pejotização", institutos que a doutrina e a jurisprudência trabalhista nunca confundiram.

3 A terceirização e a "pejotização"

Como é notório, recentemente nossa Corte Constitucional tem entendido que a Justiça do Trabalho, no geral, tem afrontado seus precedentes vinculantes que declararam a constitucionalidade da terceirização de atividades-fim e de formas de contratação alternativas à CLT. O que tem despertado muita controvérsia na doutrina trabalhista e constitucional e vem suscitando longos debates a respeito de seus possíveis efeitos jurídicos deletérios sobre o mercado de trabalho e sobre a arrecadação previdenciária e fiscal (Casagrande; Arruda, 2024).

Tamanha a controvérsia que o próprio STF, nos autos de recurso extraordinário com agravo interposto contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), reconheceu, por maioria, em abril de 2025, a repercussão geral da matéria relativa à licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo, justamente à luz da ADPF nº 324, resultando no Tema nº 1389 (OAB SP, 2025).

O estudo desenvolvido por Pasqualeto, Barbosa e Fiorotto (2023) aponta uma tendência do STF em considerar válidas formas de contratação alternativas ao vínculo empregatício, incluindo a "pejotização", com base em variados precedentes vinculantes, mas principalmente a ADPF nº 324 e o Tema nº 725 de repercussão geral. As autoras verificaram que a discussão central se dá em torno do requisito da aderência, que, apesar de ser um elemento formal, reúne divergências de posicionamentos.

A despeito da tradição jurisprudencial anteriormente demonstrada relativa à exigência da aderência estrita e à rejeição da teoria da transcendência dos motivos determinantes, a pesquisa (Pasqualeto *et al*., 2023) aponta a existência de uma aparente ampliação do exame de aderência nos casos envolvendo a denominada "pejotização", inclusive com base na fundamentação dos precedentes invocados.

Tal cenário suscita examinar se, em tese, a flexibilização da aderência estrita para comportar a "pejotização" na violação a precedentes relacionados à terceirização cedeu lugar à teoria da transcendência dos motivos determinantes. Para tanto, impõe-se primeiro delinear o contorno dos precedentes sobre terceirização para, em seguida, confrontá-los com o conceito jurídico de "pejotização".

3.1 A terceirização no Direito do Trabalho

Consolidada como uma relação triangular entre a empresa prestadora de serviços, seus empregados e o tomador dos serviços (Martins, 2018), a terceirização notoriamente consiste na transferência de uma atividade a outra empresa, passando a utilizar mão de obra indireta (D'Amico, 2017).

Conforme descreve Mauricio Godinho Delgado (2019), a terceirização estabelece uma relação trilateral entre: (i) o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; (ii) a empresa terceirizante, que efetivamente o contrata e firma os vínculos jurídicos trabalhistas; e (iii) a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador.

Durante todo o percurso legal e jurisprudencial que atravessou a terceirização no Brasil, desde sua completa desregulação, passando por sua licitude parcial (Enunciado nº 256 e Súmula nº 331, ambos do TST), até atingir seu

pleno reconhecimento (Lei nº 13.467, de 2017, e ADPF nº 324), sempre foi concebida a partir desses três elementos essenciais.

Essa estrutura trilateral também pode ser extraída da dicção do art. 4º-A, § 1º, da Lei nº 6.019, de 1974, modificada pela Lei nº 13.467, de 2017, a partir da qual pode ser considerada como uma terceirização irregular aquela cuja direção da prestação de serviços for exercitada pela própria entidade tomadora (empresa contratante) (Delgado, 2019).

Em sede da ADPF nº 324, em julgamento conjunto com o Tema nº 725, o STF, no ano de 2017, ao assentar a validade da terceirização de atividade-fim, inclusive para período anterior à vigência da Lei nº 13.467, de 2017, firmou a seguinte tese:

> 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.
>
> 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei nº 8.212/1993.

Da leitura de seu dispositivo final, resta evidente que a controvérsia central dispunha da existência desses três elementos, na medida em que versava sobre a ausência de vínculo empregatício entre um trabalhador terceirizado e a empresa tomadora de serviços, independentemente de se tratar de atividade-fim ou atividade-meio. No voto condutor e vencedor, o Ministro Luís Roberto Barroso inaugura a discussão com sua definição de terceirização:

> Terceirizar significa transferir parte da atividade de uma empresa para outra empresa, por motivos de custo, eficiência, especialização ou por qualquer outro interesse empresarial legítimo. Assim, uma etapa da cadeia produtiva de uma empresa – chamada empresa contratante – passa a ser cumprida por uma outra empresa – denominada empresa contratada ou empresa prestadora de serviços (Brasil, 2019, p. 17).

Pela concepção legal, doutrinária ou judicial[4], parece ser incontroverso dizer que o fenômeno da terceirização imprescinde da presença desses três elementos distintos.

---

4 Neste ponto, ressalta-se que, muito embora o voto condutor rejeite expressamente a existência de uma relação trilateral, reputando haver duas relações bilaterais (Brasil, 2019, p. 28), é evidente a presença dos três componentes, entendimento que ecoa também nos votos divergentes.

Para alcançar tal conclusão, sequer é necessário se socorrer da *ratio decidendi*, pois a tese dispositiva firmada ostenta com clareza a existência das três figuras que compõem uma relação de terceirização, ao tratar expressamente de: "contratante", enquanto empresa tomadora dos serviços; "empregado da contratada", trabalhador terceirizado; e a "terceirizada", empresa prestadora dos serviços e empregadora.

Tanto se verifica a existência de três elementos distintos na terceirização, que tanto a tese firmada na ADPF nº 324, quanto o art. 4º-A, *caput*, da Lei nº 6.019, de 1974, com redação conferida pela Lei nº 13.467, de 2017, exigem que a empresa tomadora dos serviços verifique a idoneidade e a capacidade econômica da empresa terceirizada.

Portanto, é possível depreender que a terceirização, conforme os precedentes vinculantes firmados pelo próprio STF, não é um contraponto à relação de emprego, e sim uma forma de deslocamento da relação de emprego, da empresa tomadora para a empresa prestadora. O trabalhador terceirizado continua sendo empregado, mas não da empresa tida como tomadora, e sim daquela contratada para a prestação dos serviços, numa espécie de relação triangular. A relação de emprego nas hipóteses de terceirização persiste, de todo modo (Souto Maior, 2023).

A despeito de toda construção teórica, jurisprudencial e doutrinária que consolidou a concepção de terceirização, esta tem sido equiparada, comparada ou confundida ao fenômeno da "pejotização".

3.2 A "pejotização" e a falta de aderência estrita

Tornou-se tão corriqueiro o uso da constituição de uma empresa "de fachada", com a finalidade de esconder a relação de emprego, o trabalhador e o empregador, que gerou até mesmo uma palavra nova na língua portuguesa, a "pejotização" e suas derivações, a partir da sigla PJ, de pessoa jurídica (Silva, 2021).

No processo de "pejotização", o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica para a sua admissão ou permanência no emprego, formalizando-se um contrato de natureza comercial ou civil, embora a prestação de serviços se revele como uma típica relação empregatícia (Santos, 2009), de modo a fraudar a legislação trabalhista.

Assim, na "pejotização", a empresa contratante, que deveria assumir os encargos trabalhistas, não se responsabiliza por despesas decorrentes da relação de trabalho, como férias, décimo terceiro salário, dentre outras contribuições (Batista; Silva, 2017). O trabalhador é muitas vezes levado a constituir uma

empresa (pessoa jurídica), na tentativa de descaracterizar o vínculo de emprego (Martins, 2018).

A questão central é que o conceito de "pejotização" implica na finalidade de fraudar a legislação trabalhista, por isso não se confunde com a contratação de uma pessoa jurídica para prestação de serviços autônomos. A contratação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços, por si só, não é fraude, desde que essa pessoa jurídica tenha a sua autonomia e não seja usada com o intuito de afastar o vínculo empregatício e tudo o que decorre dele (direitos trabalhistas, custos, etc.) (Pasqualeto *et al*., 2023).

A própria Lei nº 13.429, de 2017, que conferiu nova redação e novos dispositivos à Lei nº 6.019, de 1974 – passando a tratar não somente do trabalho temporário, mas também da terceirização – dispõe inclusive sobre a hipótese de fraude, em que se aplicará o art. 9º da CLT, podendo configurar relação de emprego com o tomador de serviços, se houver subordinação direta (Martins, 2018). O § 1º do art. 4-A é claro ao estabelecer que é a empresa prestadora de serviços que contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores.

Como leciona Sérgio Pinto Martins (2018) sobre terceirização, quando lícita, implica na parceria entre empresas com divisão de serviços e assunção de responsabilidades, ressaltando, entretanto, que o fato de ser um trabalhador terceirizado rotulado de autônomo ou ser constituído sob a forma de empresa, não conduzirá à plena constituição da terceirização se continuarem a existir os elementos da subordinação e a pessoalidade na prestação de serviços.

Na "pejotização", as figuras da (suposta) empresa prestadora de serviços e do trabalhador na prática se confundem, ou melhor, a pessoa jurídica é apenas um disfarce destinado a esconder um empregado, cuja verdadeira identidade jurídica cotidianamente é revelada em reclamações trabalhistas sob a óptica do consagrado princípio da primazia da realidade sobre as formas, preconizado no art. 9º da CLT.

Neste sentido, no julgamento conjunto da ADPF nº 324 e do Tema nº 725 (RE nº 958.252), o voto do Ministro Alexandre de Moraes, imbuído da mesma lógica do princípio da primazia da realidade, faz essa ressalva e destaca que "o Direito não vive de rótulos, mas sim da análise da real natureza jurídica dos contratos" (Brasil, 2019, p. 177).

A criação de uma empresa que oculta a existência de uma pessoa física, para prestar serviços de forma onerosa, pessoal, habitual e subordinada, representa uma óbvia deformação do conceito de terceirização, pois na prática não há distinção entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços terceirizados. Assim, afasta-se de uma relação de terceirização, que pressupõe indiscutivel-

mente a existência de três figuras distintas que se relacionam. Se, na prática, duas delas são a mesma coisa, não se está mais diante de uma subcontratação.

Eis um dos pontos principais de distinção entre os dois conceitos, pois a terceirização, como visto acima, envolve uma estrutura com três elementos: uma empresa tomadora de serviços, outra empresa prestadora de serviços e seu empregado. A "pejotização", por sua vez, se configura justamente quando essa estrutura é desvirtuada, porquanto, na prática, não há distinção entre a empresa prestadora de serviços e o trabalhador, na medida em que se verifica a presença de subordinação e dos demais requisitos do art. 3º da CLT, caracterizando o vínculo empregatício com a empresa tomadora dos serviços.

Não existe na "pejotização" a relação trilateral da terceirização concebida pela estrutura estabelecida na própria Lei nº 13.429, de 2017. Tampouco existem as duas relações bilaterais entre três partes, no entendimento do voto condutor (e prevalecente) da ADPF nº 324, cuja controvérsia central tratava da ausência de vínculo empregatício entre um trabalhador terceirizado e a empresa tomadora de seus serviços.

É justamente essa distinção entre estes conceitos jurídicos que deveria, em tese, fazendo jus ao requisito da aderência estrita em reclamações constitucionais, afastar a aplicação da tese estabelecida na ADPF nº 324 aos casos clássicos de "pejotização", pois o dispositivo vinculante apenas declarou constitucional a terceirização de atividades-fim de empresas, mas nada dispõe sobre a contratação de pessoas jurídicas "de fachada" para fraudar a legislação trabalhista.

A terceirização, pelo entendimento original dos precedentes vinculantes do STF, é apenas uma forma de realocar a relação de emprego, passando da empresa tomadora para a empresa prestadora. A "pejotização", por sua vez, é simplesmente a prática de fraudar a relação de emprego, ou seja, criar uma ficção jurídica para não cumprir a lei.

Trata-se de duas hipóteses fáticas completamente distintas, sobre as quais incidem (ou deveriam incidir) normas distintas. Na "pejotização", não há transferência de uma atividade (meio ou fim) de uma empresa para outra, porque a empresa prestadora de serviços é, na verdade, o próprio trabalhador disfarçado de pessoa jurídica.

Isso porque a ADPF nº 324 apenas permitiu que as atividades-fim também pudessem ser terceirizadas. Se não existe, na prática, a transferência de uma atividade entre duas empresas, mas sim a contratação pessoal, subordinada, habitual e onerosa de um trabalhador disfarçado de empresa, não incidem sobre tal fato as normas que regulam a terceirização entre empresas, mas sim as normas que regulam a relação de emprego. Portanto, torna-se, em tese, inaplicável a regulação jurídica da terceirização ao fenômeno da "pejotização".

Esta foi a posição unânime adotada pela Segunda Turma do STF, em acórdão publicado em 24/04/2023 nos autos da Rcl. nº 52.492 em agravo regimental, no sentido de que a constatação de fraude à legislação trabalhista e o preenchimento dos requisitos da relação de emprego não se confundem com a terceirização admitida pelo STF.

Embora não envolvesse um caso de "pejotização", o mais curioso desta decisão, na verdade, é o fato de que a reclamação constitucional foi proposta por uma trabalhadora, por má-aplicação dos precedentes vinculantes do STF relacionados à terceirização, em face de acórdão proferido pelo TST, que afastou o reconhecimento de vínculo empregatício com base na ADPF nº 324 e no Tema nº 725 do STF.

À luz do examinado, o entendimento adotado na decisão acima articula com clareza que não há aderência estrita entre a fraude à legislação trabalhista e os precedentes vinculantes que autorizam a terceirização em atividade-fim. Apesar disso, parece ter surgido, no âmbito da judicialização de casos no STF, uma mudança de entendimento, que assimila ou confunde terceirização e "pejotização".

Diversos ministros têm proferido decisões monocráticas em reclamações constitucionais, afastando, inclusive, a competência da Justiça do Trabalho para analisar a existência de fraudes contratuais, com base nos fatos do processo (Vieira, 2024).

Segundo a Nota Técnica de 2023 produzida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), em muitos casos o julgamento das reclamações constitucionais pelo STF abandona as considerações contidas nas decisões trabalhistas que apontam para a contratação de pessoas jurídicas de forma fraudulenta (Anamatra, 2023).

Este cenário chama a atenção não apenas porque o requisito da aderência estrita tem suportado uma nova correlação entre "pejotização" e terceirização, mas, sobretudo, porque a jurisprudência consolidada do STF não permitia o provimento de reclamação constitucional a partir da violação à *ratio decidendi* dos precedentes vinculantes da Corte, mas apenas com base na aderência estrita às respetivas teses firmadas, em rejeição à teoria dos motivos determinantes.

4 A ampliação do exame de aderência nas reclamações envolvendo "pejotização"

Como visto, há uma forte corrente jurisprudencial no STF tendente a considerar legítimo o fenômeno da "pejotização" como forma de terceirização. Esse novo entendimento está se consolidando no campo das reclamações consti-

tucionais, em cujas decisões o STF tem cassado decisões proferidas pela Justiça do Trabalho em que foi reconhecido o vínculo de emprego de trabalhadores "pejotizados", "uberizados", formalmente autônomos e outros.

Utilizam-se como fundamento principal as teses firmadas na ADPF nº 324 e no Tema nº 725, mas também o que o Ministro Luís Roberto Barroso tem chamado de "outras formas de organização da produção e de pactuação da força de trabalho", referindo-se aos julgamentos da ADC nº 48, da ADI nº 3.961 e da ADI nº 5.625, concepção que tem encontrado eco em ampla maioria da Corte.

Ocorre que nenhum destes precedentes trata especificamente da "pejotização". Entretanto, têm sido o fundamento utilizado para legitimar essa prática. Isso porque, conforme aponta a pesquisa de Pasqualeto, Barbosa e Fiorotto (2023), a interpretação conferida a estes preceitos firmados tem sido ampliada para possibilitar o cabimento das reclamações constitucionais mencionadas para preencher o requisito formal da aderência estrita. Diante disso, buscou-se examinar como esse alargamento tem operado na prática, qual a sua extensão e quais as implicações jurídicas dele decorrentes.

Para tanto, estabeleceu-se um recorte metodológico compatível com os limites desta pesquisa, evitando-se uma seleção arbitrária de julgados. Considerando que o Ministro Luís Roberto Barroso foi relator da ADPF nº 324 – principal precedente relacionado ao tema –, bem como da ADC nº 48 e da ADI nº 3.961, frequentemente invocadas nesse contexto, optou-se por restringir a análise às reclamações constitucionais de sua relatoria. Embora a amostra se limite às decisões monocráticas desse ministro, a orientação nela identificada não constitui posição isolada, encontrando respaldo em decisões proferidas pela ampla maioria dos membros da Corte, nas duas Turmas.

A pesquisa consistiu na busca, no repositório do STF, por decisões que continham o termo "pejotização", filtradas para decisões monocráticas proferidas pelo referido ministro em reclamações constitucionais, até a data de encerramento da pesquisa, em 14/07/2026. Excluídas quatro decisões proferidas em medidas cautelares no âmbito da Presidência da Corte e outras três decisões que apenas determinaram a suspensão do processo originário, o universo analisado compreendeu 16 (dezesseis) decisões.

A utilização exclusiva do termo "pejotização" decorreu tanto das limitações inerentes ao recorte metodológico quanto do objetivo deste estudo, que não pretende esgotar a análise da aderência estrita na matéria, mas oferecer uma contribuição para a sua compreensão atual.

Abaixo, o Quadro 1 apresenta as principais informações das 16 (dezesseis) decisões monocráticas analisadas, todas proferidas pelo Ministro Luís Roberto Barroso, que julgou procedente a quase totalidade da amostra, cassando

15 (quinze) decisões reclamadas proferidas pela Justiça do Trabalho, alcançando um índice de procedência de 93,75%.

Quadro 1 – Decisões monocráticas analisadas

Reclamação	*Publicação*	*Resultado*
Rcl. nº 51.458	04/02/2022	Improcedente
Rcl. nº 55.607	01/12/2022	Procedente
Rcl. nº 56.285	09/12/2022	Procedente
Rcl. nº 58.853	20/06/2023	Procedente
Rcl. nº 59.386	23/05/2023	Procedente
Rcl. nº 59.735	01/09/2023	Procedente
Rcl. nº 59.836	25/05/2023	Procedente
Rcl. nº 59.941	22/06/2023	Procedente
Rcl. nº 59.971	04/09/2023	Procedente
Rcl. nº 60.106	02/08/2023	Procedente
Rcl. nº 60.384	30/06/2023	Procedente
Rcl. nº 60.454	03/07/2023	Procedente
Rcl. nº 60.654	02/08/2023	Procedente
Rcl. nº 61.723	22/08/2023	Procedente
Rcl. nº 61.763	08/09/2023	Procedente
Rcl. nº 62.301	27/09/2023	Procedente

Fonte: elaborado pelos autores

Nota-se que, em apenas uma das decisões, na Rcl. nº 60.454, a matéria envolvia a ilicitude da terceirização reconhecida pela Justiça do Trabalho, a qual se insere precisamente na discussão contida na ADPF nº 324 e no Tema nº 725, e não se confunde com o conceito clássico de "pejotização". Tratava-se de uma Ação Civil Pública e uma Ação Anulatória, em trâmite conjunto por conexão, em cujos autos o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reconheceu a responsabilidade direta e a relação de emprego com a empresa tomadora de serviços em razão da ilicitude de terceirização da atividade-fim praticada.

A decisão foi detectada pelo filtro, pois em sua fundamentação utiliza-se de seu texto padrão repetido em todas as demais decisões procedentes captadas na pesquisa, declarando, dentre outras coisas, que é lícito o contrato de "prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização)", a partir de uma leitura que se fez sobre os precedentes vinculantes da Corte.

Todas as demais decisões analisadas nesta pesquisa tratavam de trabalhadores que prestavam serviços por meio de pessoa jurídica, como formalmente autônomos, ou como sócios ou associados das empresas contratantes, mas, na prática, segundo a Justiça do Trabalho, exerciam trabalho subordinado, oneroso, pessoal e habitual.

A aplicação das teses vinculantes ao caso concreto se dá pela afirmação de que "pejotização" é uma forma lícita de terceirização. Este é justamente o ponto em que ocorre uma indevida sobreposição entre os conceitos de terceirização e "pejotização".

Desconsidera-se que "pejotização" não é o ato de contratar uma empresa para prestação de serviços entre empresas distintas na atividade-fim ou meio da contratante, mas sim a utilização desta roupagem para disfarçar uma relação jurídica que, na prática, se revela como a execução de um trabalho subordinado, pessoal, oneroso e habitual, na tentativa de fugir da aplicação da legislação brasileira.

Esse deslocamento do conceito de "pejotização" da seara da relação de emprego para a seara das relações empresariais é o mecanismo interpretativo central na ampliação da aderência dos precedentes vinculantes relativos à terceirização.

É justamente neste ponto em que há uma ampliação da aderência à ADPF nº 324, que em nenhum momento dispõe sobre a contratação de pessoas jurídicas "de fachada" para fraudar a legislação trabalhista.

Na ADPF nº 324, a questão central era a (in)constitucionalidade da Súmula nº 331 do TST, cujo inciso III permitia a terceirização sem gerar vínculo de emprego apenas para contratos empresariais de prestação de serviços de atividades-meio, desde que ausentes a subordinação e a pessoalidade, sendo mantida a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora pelas verbas trabalhistas. O julgamento da ADPF nº 324 basicamente apenas estendeu essa permissão às atividades-fim.

Ainda, ignora-se também que na "pejotização" não ocorre a relação trilateral da terceirização entre seus três componentes, concebida pela ADPF nº 324 e pela própria Lei nº 13.429, de 2017, justamente porque na prática a empresa prestadora de serviços se confunde com a pessoa do trabalhador, escondendo-o.

Como visto, o requisito formal da aderência estrita nas reclamações vinha sendo exercitado pelo STF de forma rígida, ou seja, admitia-se este remédio processual apenas para os casos em que há uma correlação exata entre os elementos, a controvérsia e a relação jurídica presentes na decisão reclamada e no paradigma invocado.

Ademais, em todas as decisões monocráticas procedentes examinadas, abordam-se outros precedentes para embasar o que denomina de "outras formas de organização da produção e de pactuação da força de trabalho". Estes paradigmas envolvem, respectivamente, de forma resumida, a terceirização da atividade-fim no transporte rodoviário de cargas (ADC nº 48 e ADI nº 3.961);

a prestação de serviços intelectuais por pessoas jurídicas (ADC nº 66); e a chamada Lei do Salão-Parceiro (ADI nº 5.625).

Eis que, pelo prisma histórico do requisito da aderência estrita, nenhuma das reclamações constitucionais analisadas neste estudo poderia ser julgada procedente com base nesses precedentes, pois nenhuma das atividades profissionais desenvolvidas pelos trabalhadores em questão se assemelham aos institutos jurídicos julgados nos precedentes mencionados.

Além de se abandonar a consolidada exigência de aderência estrita, a ADC nº 48, a ADI nº 3.961, a ADC nº 66 e a ADI nº 5.625, em conjunto com a ADPF nº 324 e o Tema nº 725, estão sendo vistos como um arranjo de precedentes formando um grandioso entendimento vinculante englobante capaz de legitimar as chamadas "outras formas de organização da produção e de pactuação da força de trabalho".

Parte-se da ideia de que estes precedentes carregam em seu âmago a validação de formas de contratação alternativas à CLT, formando um grande precedente maior. Abandona-se a exigência de verificar especificamente se a decisão reclamada viola a tese dispositiva firmada, baseando-se, então, na *ratio decidendi* dos precedentes.

Historicamente rejeitada pelo STF, a aplicação da teoria da transcendência dos motivos determinantes parece ter encontrado um caminho como hipótese de cabimento de reclamação constitucional.

Não por acaso, o próprio Supremo Tribunal Federal afetou a controvérsia ao Tema nº 1.389 da repercussão geral, destinado a definir, especificamente, a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou de pessoa jurídica para a prestação de serviços.

Detecta-se, portanto, a existência de corrente jurisprudencial no Supremo Tribunal Federal acerca da denominada "pejotização", construída a partir da ampliação do requisito da aderência estrita nas reclamações constitucionais, mediante a aplicação de precedentes relativos à terceirização e a outras formas específicas de organização da produção a controvérsias que possuem estrutura jurídica distinta, mediante a equiparação entre terceirização e "pejotização" e a utilização conjunta desses julgados como um verdadeiro mosaico de precedentes.

Esse deslocamento revela uma alteração na própria metodologia de aplicação da reclamação constitucional, que deixa de se concentrar na efetiva correspondência entre a decisão reclamada e o precedente paradigma, passando a extrair da fundamentação de diversos julgados um fundamento geral apto a justificar sua incidência sobre hipóteses não apreciadas diretamente no pretérito exercício de controle concentrado de constitucionalidade.

Sob essa perspectiva, a técnica decisória ora observada afasta-se da rigorosidade da aderência estrita e aproxima-se, ao menos funcionalmente, da lógica da transcendência dos motivos determinantes, historicamente rejeitada pelo STF, para admissão de reclamações constitucionais.

Referências

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). *Nota Técnica nº 3 de 2023*: análise dos recentes julgados do STF acerca da competência da Justiça do Trabalho no Brasil. Brasília: Anamatra, 2023.

BATISTA, Isabel de Oliveira; SILVA, Patrick Luiz Martins. A pejotização sob o prisma dos princípios do direito do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 171-194, abr./jun. 2017.

BRANDÃO, Cláudio. *Reclamação constitucional no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *ADC nº 48.* Tribunal Pleno, Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 19 maio 2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5245418. Acesso em: 20 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *ADC nº 66*. Tribunal Pleno, Relatora: Cármen Lúcia. Brasília, DF, 19 mar. 2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5794122. Acesso em: 20 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *ADI nº 3.961*. Tribunal Pleno, Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 5 jun. 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2559843. Acesso em: 20 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *ADI nº 5.625*. Tribunal Pleno, Relator: Luiz Edson Fachin. Brasília, DF, 29 mar. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur461488/false. Acesso em: 20 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *ADPF nº 324*. Tribunal Pleno, Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 6 set. 2019. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur410185/false. Acesso em: 5 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 4.090/PI*. Relator: Joaquim Barbosa. Brasília, DF, 14 out. 2010. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho168647/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 21.688*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 29 set. 2015. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho566671/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 31.315 TP*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 10 ago. 2018. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho892419/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 41.027 MC*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 16 jun. 2020. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1109897/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 51.458*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 1º fev. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1273894/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 52.492*. Relator: Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, 30 nov. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1361676/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 52.492 AgR*. Segunda Turma, Relator: Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, 24 abr. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur477828/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 55.607*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 28 nov. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1362600/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 56.285*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 6 dez. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1364413/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 58.853*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 19 jun. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1416005/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 59.386*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 22 maio 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1406993/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 59.735*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 31 ago. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1444550/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 59.836*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 24 maio 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1408267/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 59.941*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 20 jun. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1417737/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 59.971*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 1 set. 2023. https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1445214/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 60.106*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 1 ago. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1429891/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 60.384*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 27 jun. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1421491/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 60.454*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 30 jun. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1421657/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 60.654*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 26 jul. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1430057/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 61.723*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 21 ago. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1437318/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 61.763*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 5 set. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1446782/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl. nº 62.301*. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 25 set. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho 1452890/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Recurso Extraordinário nº 958.252 (Repercussão Geral – Tema nº 725).* Tribunal Pleno, Relator: Luiz Fux. Brasília, DF, 13 set. 2019. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur410691/false. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). *Súmula nº 331*. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 21 ago. 2024.

CASAGRANDE, Cássio; ARRUDA, Kátia Magalhães. Pejotização pode subtrair direitos sociais das mulheres trabalhadoras. *Jota*, 27 maio 2024. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/pejotizacao-pode-subtrair-direitos-sociais--das-mulheres-trabalhadoras. Acesso em: 2 set. 2024.

D'AMICO, Angelica Jacob. *Aspectos gerais da terceirização trabalhista brasileira.* 2017. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. DOI:10.11606/D.2.2017.tde-12022021-160942. Acesso em: 10 set. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIDIER JR., Fredie. CUNHA, Leonardo Carneiro. *Curso de direito processual civil*: meios de impugnação às decisões judiciais e processo nos tribunais. 17. ed. Salvador: Jus Podivm, 2023. 3 v.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. São Paulo: LTr, 2017. v. 5.

FAVA, Marcos Neves. Terceirização irrestrita. Tema nº 725 do STF e reclamações não aderentes. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 16, n. 32, p. 198-212, jul./dez. 2024. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/16687. Acesso em: 15 jul. 2026.

LEONEL, Ricardo de Barros. *Reclamação constitucional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Terceirização no direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de direito processual civil*. Salvador: JusPodivm, 2017.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Seção São Paulo. OAB SP se manifesta contra suspensão de ações sobre pejotização pelo STF. *Jornal da Advocacia*, São Paulo, 25 abr. 2025. Disponível em: https://www.oabsp.org.br/jornaldaadvocacia/25-04-14-1848-oab-sp-se-manifesta-contra-suspensao-de-acoes-sobre-pejotizacao-pelo-stf. Acesso em: 4 maio 2026.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. *Terceirização e pejotização no STF*: análise das reclamações constitucionais (Relatório de Pesquisa). São Paulo: FGV, 2023. Disponível em: https://hdl.handle.net/10438/34507. Acesso em: 22 abr. 2024.

SANTOS, Ailton Vieira dos. *Reclamação constitucional no processo do trabalho*: hipóteses de cabimento. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/22518. Acesso em: 24 jul. 2024.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, n. 3, 2009. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/78799. Acesso em: 28 abr. 2024.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Direito do trabalho aplicado*: direito individual do trabalho. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. v. 2.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. É hora do STF respeitar a Constituição. *Blog Jorge Luiz Souto Maior*. São Paulo, 22 out. 2023. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/blog/e-hora-do-stf-respeitar-a-constituicao. Acesso em: 20 mar. 2024.

VIEIRA, Oscar Vilhena. Regime facultativo de direitos. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 20 set. 2024. Colunas. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/colunas/oscarvilhenavieira/2024/09/regime-facultativo-de-direitos.shtml. Acesso em: 22 set. 2024.

Como citar este texto:
MAZZON, Henrique Lopes; SILVA, Otavio Pinto e. A aderência estrita em reclamações constitucionais envolvendo a "pejotização": uma aproximação da teoria dos motivos determinantes no Supremo Tribunal Federal. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 295-313, jul./set. 2026.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E A URGÊNCIA REGULATÓRIA DO PROJETO DE LEI Nº 2.338/2023

ARTIFICIAL INTELLIGENCE, GENDER DISCRIMINATION AND THE REGULATORY URGENCY OF BILL NO. 2.338/2023

Isabel Cristina Soares Tebaldi Gomes[1]

RESUMO: O presente trabalho analisa o impacto das transformações tecnológicas ensejadas pela inteligência artificial no âmbito do exercício do poder empregatício. A metodologia consiste em uma pesquisa bibliográfica sobre a discriminação de dados baseada em gênero no curso das relações de trabalho. O objetivo é compreender como inovações tais como a inteligência artificial, a internet das coisas e a automação avançada, embora ampliem a eficiência e a produtividade, instituem novos paradigmas de controle, perpetuando a discriminação de determinados sujeitos. Por fim, investiga-se o Projeto de Lei nº 2.338/2023 como marco normativo urgente para mitigar os abusos do poder diretivo algorítmico no ambiente laboral na era digital.

PALAVRAS-CHAVE: inteligência artificial; funcionamento algorítmico; discriminação.

ABSTRACT: This paper analyses the impact of technological transformations brought about by artificial intelligence on the exercise of employer power. The methodology consists of a literature review on gender-based data discrimination in the context of labour relations. The aim is to understand how innovations such as artificial intelligence, the Internet of Things, and advanced automation, while increasing efficiency and productivity, establish new paradigms of control, which perpetuate discrimination against certain individuals. Finally, the study examines Bill No. 2.338/2023 as an urgent regulatory framework to mitigate abuses of algorithmic managerial power in the workplace in the digital age.

KEYWORDS: artificial intelligence; algorithmic functioning; discrimination.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 As tecnologias de informação e o novo perfil ontológico da classe trabalhadora; 3 A tentativa de regulamentação de dados e da inteligência artificial no cenário brasileiro; 4 Discriminação através de sistema de IA: gênero e ritmo de trabalho; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O presente trabalho investiga o impacto das transformações tecnológicas ensejadas pela inteligência artificial no âmbito laboral. Busca-se compreender o alargamento do poder empregatício no tocante ao controle de dados e informações sobre contratações, bem como a produtividade e a

1 *Doutora em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal Fluminense. Lattes: https://lattes.cnpq.br/5384131400879546. Orcid: orcid.org/0000-0002-2438-1165. E-mail: isabelcstg@id.uff.br.*

jornada de trabalho reguladas pela subordinação algorítmica, as quais produzem discriminações, principalmente de gênero.

Ainda, discutem-se no presente artigo os desdobramentos éticos da inteligência artificial à luz dos dilemas tradicionais do Direito do Trabalho, especialmente no que se refere às alterações do poder empregatício em gerenciamento algorítmico pelo empregador, e o marco regulatório brasileiro do Projeto de Lei nº 2.338/2023 (Brasil, 2023), que ainda se encontra em tramitação no Congresso Nacional, visando atualizar regras e critérios de risco das novas tecnologias digitais.

A indagação parte da premissa de que o cerne epistemológico da inteligência artificial contemporânea reside no aprendizado de máquina (AM), mecanismo pelo qual os computadores assimilam novas aptidões sem a necessidade de uma programação tradicional. Logo, até que ponto o aprendizado de máquina é confiável para a seleção de pessoal no mercado de trabalho? Quais são os impactos das relações laborais diante das novas dinâmicas de produtividade digital no tocante ao trabalho das mulheres?

As possíveis hipóteses para esses questionamentos apontam que a inteligência artificial (IA) deixou de ser um mero artefato técnico de ficção especulativa para se consolidar como o principal fomentador epistemológico e socioeconômico da chamada sociedade da informação. Da automação industrial à tomada de decisões jurídicas, do diagnóstico médico à formulação de políticas públicas, os sistemas algorítmicos afetam profundamente a nossa percepção e intervenção no mundo real. No entanto, a narrativa hegemônica que acompanha a proliferação da IA replica um antigo vício metodológico do pensamento científico tradicional: a ilusão de um conhecimento descorporificado, universalizante e transcendente (Haraway, 1995). O artigo analisa quais corpos humanos, frequentemente submetidos a condições laborais precarizadas e invisibilizadas, são mais explorados na alimentação de sistemas cibernéticos para o refino de filtros de segurança.

O objetivo geral é compreender como inovações tais como a inteligência artificial, a internet das coisas e a automação avançada, embora ampliem a eficiência e a produtividade, instituem novos paradigmas de poder e controle. Por fim, confere-se enfoque ao funcionamento algorítmico, questionando sua suposta imparcialidade e analisando as estratégias de hegemonia laborais, de modo a desvelar como esses sistemas reproduzem vieses institucionais de negação, apagamento e repressão sistemática.

Para mapear os principais obstáculos da legislação laboral diante das inovações tecnológicas, utilizou-se uma pesquisa bibliográfica sobre a discriminação de dados, elemento diretamente atrelado às dinâmicas de poder no

curso das relações de trabalho, com o objetivo de fundamentar teoricamente e juridicamente a temática.

O estudo analisa quais corpos humanos, frequentemente submetidos a condições laborais precarizadas e invisibilizadas, são mais explorados na alimentação de sistemas cibernéticos para o refino de filtros de segurança.

2 As tecnologias de informação e o novo perfil ontológico da classe trabalhadora

O advento das tecnologias de informação e comunicação impulsionou a ascensão de uma nova categoria de trabalhadores: o proletariado digital, ou infoproletariado. Segundo Ricardo Antunes (2009, p. 238):

> Quando se pensa, portanto, na classe trabalhadora hoje, é preciso reconhecer esse desenho compósito, heterogêneo e multifacetado que caracteriza a nova conformação da classe trabalhadora: além das clivagens entre os trabalhadores estáveis e precários, homens e mulheres, jovens e idosos, nacionais e imigrantes, brancos e negros, qualificados e desqualificados, "incluídos e excluídos", temos também as estratificações e fragmentações que se acentuam em função do processo crescente de internacionalização do capital. O que nos obriga a elaborar uma concepção ampliada de trabalho, que engloba a totalidade dos assalariados que vivem da venda da sua força de trabalho, não se restringindo aos empregados manuais diretos, mas incluindo também o enorme leque que compreende aqueles que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário.
>
> [...]
>
> A classe trabalhadora hoje também incorpora o proletariado rural, que vende a sua força de trabalho para o capital, de que são exemplos os assalariados das regiões agroindustriais, e incorpora também o proletariado precarizado, o proletariado moderno, fabril e de serviços, *part-time*, que se caracteriza pelo vínculo empregatício temporário, por condições precarizadas, em expansão na totalidade do mundo produtivo. Inclui, também, além dos trabalhadores materiais, aqueles que exercem formas do trabalho imaterial. E abarcam, ainda, a totalidade dos trabalhadores desempregados. Por isso, se trata de uma concepção ampliada de classe trabalhadora, que incorpora a totalidade do trabalho coletivo e social que participa da produção de mercadorias, sejam elas materiais ou imate-

riais, seja direta ou indiretamente partícipe do processo de reprodução do capital.

Assim, a nova classe trabalhadora caracteriza-se como um sujeito heterogêneo e profundamente fragmentado, que vai além do operariado manual tradicional, e inclusive engloba trabalhadores estáveis, precários, informais, os rurais, os desempregados e os provedores de trabalho imaterial. Esse fenômeno expressa as mudanças realizadas sobre o sentido, sobre o propósito do trabalho, de uma totalidade coletiva e diversificada unida pela venda de sua força de trabalho como mercadoria, integrando direta ou indiretamente o processo global de reprodução do capital.

A Quarta Revolução Industrial, deflagrada na década de 2010, inaugurou um período de profundas alterações estruturais com impacto direto nas dinâmicas sociais e nos ordenamentos jurídicos globais, a partir da convergência entre sistemas computacionais, internet das coisas, robótica avançada e biologia sintética. Consolida-se, assim, um novo paradigma técnico-científico que atenua as fronteiras divisórias entre as dimensões física, digital e biológica (Schwab, 2016, p. 16).

Esse fenômeno decorre da expansão da *gig economy* (ou "economia dos bicos"), modelo que reconfigurou as relações laborais na era digital. Nesse cenário, os vínculos tradicionais de emprego por prazo indeterminado dão lugar à flexibilização do trabalho, materializada em contratações por tempo determinado, regimes de *freelancer* e remunerações baseadas estritamente na produtividade, dinâmicas que amplificam as desigualdades estruturais de gênero, raça e origem (Druck, 2016, p. 7).

De acordo com a perspectiva de Delgado (2019), o conceito de subordinação jurídica continua sendo o pilar central para a configuração do vínculo de emprego, mesmo quando exercido por meio de ferramentas tecnológicas modernas, como as plataformas digitais e o teletrabalho. Nessa perspectiva, a mediação por *softwares* e algoritmos não anula o poder diretivo e de fiscalização do contratante, o que acaba por caracterizar a relação de emprego em diversos cenários práticos.

Sob a justificativa da autonomia, as corporações que gerenciam essas plataformas utilizam a tecnologia para atrair a força de trabalho, frequentemente rotulando os trabalhadores como "parceiros autônomos". Com base nessa narrativa, as empresas alegam atuar como meras intermediárias ou pontes de conexão entre prestadores e clientes, operando como *marketplaces* tecnológicos capazes de proporcionar suposta flexibilidade e independência financeira aos usuários. Contudo, observa-se um desvirtuamento deliberado desse conceito por parte das plataformas de serviços, configurando uma estratégia para contornar a legislação trabalhista e mascarar a subordinação. Na prática, essas empresas

extrapolam o papel de intermediadoras ao estipularem, unilateralmente, preços, margens de remuneração, rotas e padrões rigorosos de comportamento e qualidade, exercendo um verdadeiro poder diretivo por vias digitais (Carelli; Oliveira, 2021, p. 56-57).

Sucede-se que, sob a égide do gerenciamento algorítmico, o risco da atividade econômica, que por princípio legal deveria pertencer exclusivamente ao tomador de serviços, passa a ser integralmente transferido para a parte mais fraca da relação. Por sua vez, esses riscos do negócio demonstram a ausência de alternativas de subsistência aos trabalhadores, convertendo a promessa de autonomia em uma sujeição silenciosa, despida das garantias mínimas da proteção à saúde, à segurança e à seguridade social.

A rápida e inevitável expansão global do modelo de negócios estruturado em plataformas digitais engendra uma profunda contradição socioeconômica e jurídica, permitindo uma aparente inserção digital e a inclusão econômica de milhões de indivíduos, que, por sua vez, também permanecem à margem do mercado formal de trabalho; revelando a hipertrofia na oferta de mão de obra e a consequente concorrência interna por oportunidades de trabalho decente (Graham; Mohammad, 2020, p. 50-51). Essa situação de um "exército de reserva digital" acaba por sua vez retirando o poder de barganha coletiva e individual dos trabalhadores, compelindo-os a aceitar voluntariamente condições laborais degradantes, jornadas extenuantes e remunerações aviltantes, em um ambiente de trabalho marcado pela desregulamentação estatal.

No cenário atual, avalia-se como inovações tais como a inteligência artificial, a internet das coisas e a automação avançada, embora ampliem a eficiência e a produtividade, instituem novos paradigmas de poder e controle. Ademais, confere-se enfoque à discussão sobre o funcionamento algorítmico, questionando sua suposta imparcialidade e analisando as estratégias de hegemonia laborais, de modo a desvelar como esses sistemas reproduzem vieses institucionais de negação, apagamento e repressão sistemática. Longe de serem neutros, os algoritmos podem manifestar vieses, parcialidades e preconceitos. Apesar disso, a análise detalhada de seu funcionamento é frequentemente inviabilizada pelo esforço das grandes empresas de tecnologia em manter esses mecanismos em sigilo, chegando, por vezes, a omitir sua própria existência, alegando que tais dados são segredos comerciais estratégicos e protegidos por direitos de propriedade industrial.

Nesse sentido, observa-se que o impacto da inteligência artificial altera profundamente o cotidiano socioeconômico, trazendo consequências gravosas, como a eliminação abrupta de postos de trabalho, e acaba por acelerar as assimetrias e desigualdades de gênero e raça. Do ponto de vista técnico e social, esses sistemas operam sob uma opacidade algorítmica e sem uma perspectiva ética

transparente, gerando sérias preocupações quanto à perda da privacidade, ao uso indevido de dados pessoais sem consentimento e à ausência de mecanismos que expliquem, de maneira crítica, como o sistema atingiu uma determinada escolha ou decisão (Silveira; Souza; Cassino, 2021).

Embora o progresso tecnológico atual seja um fenômeno irreversível, sua consolidação não pode implicar o enfraquecimento das garantias sociais. Historicamente, as fases anteriores de industrialização demonstraram que, apesar da obsolescência de certas ocupações, surgiram novas oportunidades de trabalho amparadas por regulamentações jurídicas tempestivas e políticas públicas inclusivas, essenciais para a salvaguarda dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

3 A tentativa de regulamentação de dados e da inteligência artificial no cenário brasileiro

A ordem constitucional brasileira edifica a proteção à dignidade da pessoa humana como valor axiológico fundamental (art. 1º, III, da CF/88), assegurando, de forma expressa, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (art. 5º, X, da CF/88).

De acordo com Bastos (2024), a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709/2018), fortemente influenciada pelo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia (GDPR), passa a disciplinar o fluxo informativo na fase pré-contratual. Nesse sentido, o empregador, na qualidade de controlador (art. 5º, VI, da LGPD), assume o ônus de fundamentar juridicamente todo e qualquer tratamento de informações com base nas hipóteses legais autorizadoras, operando sob rígido controle quando envolvem informações de gênero e raça. Como regra geral decorrente do princípio da não discriminação (art. 6º, IX, da LGPD), a coleta de dados pessoais sensíveis (art. 5º, II, da LGPD) na fase de seleção é vedada, salvo em hipóteses excepcionais em que reste demonstrada uma necessidade técnica proporcional e estritamente vinculada às exigências da função, ou para a implementação de ações afirmativas legítimas.

Desse modo, o respeito aos direitos da personalidade e aos dados sensíveis também se estende à orientação sexual e à identidade de gênero dos indivíduos. Assim, o controlador de dados possui o dever institucional de assegurar o uso do nome social de pessoas trans, travestis e transexuais em todos os sistemas corporativos, registros funcionais e plataformas de triagem. A recusa ou a imposição de óbices a essa prerrogativa importa em manifesta violação a direito personalíssimo (art. 16 do Código Civil), caracterizando dano moral *in re ipsa* indenizável. Sob a mesma ótica da dignidade, o acesso a dependências físicas (como banheiros e vestiários) conforme a identidade de gênero autodeclarada

apresenta-se como com as mesmas garantias de direitos. Embora a matéria aguarde fixação de tese de repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal, a jurisprudência dominante sinaliza que condutas de teor transfóbico ou homofóbico no ambiente laboral equiparam-se socialmente ao crime de racismo, nos termos da tese fixada na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26 (Bastos, 2024, p. 176).

Diante desse cenário, a integração entre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho exige uma mudança profunda na gestão das empresas, de modo que a adequação à privacidade de dados deixou de ser uma simples obrigação burocrática para se tornar um pilar essencial de validade nas relações de trabalho atuais, principalmente quando a gestão de pessoas utiliza sistemas de inteligência artificial. Esse cenário ganhou ainda mais força com a Emenda Constitucional nº 115 de 2022, que elevou a proteção de dados pessoais ao *status* de direito fundamental autônomo (art. 5º, inciso LXXIX, da Constituição Federal), refletindo em algumas mudanças no ambiente corporativo, como, ao participar de um processo seletivo, por exemplo, o candidato a um emprego não perde seus direitos de personalidade ao enviar um currículo ou fazer testes, devendo a empresa respeitar integralmente os direitos de personalidade deste trabalhador, que continua sendo o único dono de seus próprios dados.

Segundo Ana Frazão (2024, p. 56), novas balizas normativas para esse cenário surgiram com o debate em torno do Projeto de Lei nº 2.338/2023 – marco legal da Inteligência Artificial no Brasil, que delimita as fronteiras de segurança do direito tecnológico por meio de uma categorização de riscos, essencial para garantir previsibilidade e segurança jurídica ao mercado de trabalho digital. O referido modelo regulatório prevê gradações fundamentais, concentrando rígido escrutínio nos sistemas classificados como de "alto risco", definidos como aplicações com elevado potencial de impactar direitos fundamentais, a segurança dos cidadãos ou a integridade de setores críticos, o que inclui expressamente os algoritmos de recrutamento, seleção e gestão de trabalhadores.

No entanto, a autora chama a atenção para um desafio inerente ao direito tecnológico quanto à obsolescência acelerada das leis em face do dinamismo da ciência, cuja velocidade de inovação frequentemente escapa do escopo regulatório tradicional. Para mitigar esse dilema, o PL nº 2.338/2023 incorpora um mecanismo de flexibilidade regulatória que confere competência às autoridades para incluírem novas aplicações ou readequarem os critérios de risco com base nas evidências empíricas do mercado, na evolução técnica e no surgimento de novos riscos socioeconômicos, prescindindo de novas e morosas tramitações legislativas a cada disrupção tecnológica.

De acordo ainda com Ana Frazão (2024), a estruturação do regime de responsabilização por danos decorrentes do uso da inteligência artificial

representa um dos debates mais complexos e sensíveis do projeto, dadas as dificuldades técnicas de demonstrar o nexo causal e a culpa da opacidade do algoritmo frente aos desafios de implementação de uma longa jornada regulatória. A efetiva eficácia da lei dependerá diretamente da capacidade do Estado brasileiro de estruturar uma autoridade competente para fiscalizar um mercado hiperdinâmico, como um passo necessário e urgente para assegurar que a transformação tecnológica ocorra sob o império da lei, da segurança e da ética.

4 Discriminação através de sistema de IA: gênero e ritmo de trabalho

A intensa incorporação de tecnologias digitais no ambiente laboral tem gerado novos modelos de contratação flexível e o afastamento do vínculo empregatício tradicional em diversas cadeias produtivas. Esse movimento provoca profundas alterações nas relações de trabalho, impulsionando a precarização das condições laborais e alimentando o desemprego estrutural, à medida que a rápida evolução tecnológica torna certas profissões obsoletas.

Nessa conjuntura, conforme já mencionado anteriormente, é imperioso destacar que a pretensa neutralidade dos sistemas tecnológicos tende a mascarar os riscos específicos que o gerenciamento algorítmico impõe aos trabalhadores, especialmente às trabalhadoras, que, frequentemente submetidos a condições laborais precarizadas e invisibilizados, veem-se também expostos a sistemas de filtros de moderação de redes sociais ou ferramentas de segurança cibernética voltados para a alimentação de sistemas cibernéticos.

No entanto, no contexto histórico-jurídico, Danièle Kergoat e Helena Hirata (2007) apontam um traço essencial da divisão sexual do trabalho. Longe de ser um fenômeno estático, essa divisão amolda-se às transformações contemporâneas do capitalismo, renovando suas aparências. Em vez de desaparecerem, essas velhas formas de exploração são atualizadas na sociedade contemporânea, a exemplo do trabalho doméstico e de cuidado, que permanecem sob a responsabilidade prioritária das mulheres, ganhando novas roupagens na contemporaneidade, impactando negativamente a vida feminina desde o momento da busca por um emprego até a visível degradação das suas condições de trabalho.

Silvia Federici (2019) utiliza a expressão "patriarcado do salário" para denunciar como o capitalismo não apenas depreciou o esforço reprodutivo das mulheres, mas rebaixou o valor de toda a força de trabalho global ao instituir o cuidado como uma atividade essencial que sequer é reconhecida como emprego. Como efeito colateral dessa engenharia social, as mulheres da classe trabalhadora foram empurradas para a desocupação ou confinadas a funções historicamente marginalizadas, tais como o serviço doméstico remunerado e o cuidado de filhos e idosos. A grande vantagem estrutural que o modo de produ-

ção capitalista extraiu dessa invisibilidade foi a possibilidade de arbitrar salários extremamente baixos nas profissões formais de cuidado, apropriando-se de forma predatória do sobretrabalho e do alto lucro gerado por essas trabalhadoras.

É importante salientar que esse processo de exclusão foi chancelado historicamente, com o surgimento do Estado moderno de direitos, que se instrumentalizou e se regulamentou por meio do discurso científico positivista. Suas próprias instituições funcionaram como ferramentas para propagar formalmente dogmas normativos que justificavam as profundas disparidades que marcam os corpos racializados e feminilizados (Gomes, 2026). Essa cegueira institucional reverbera diretamente no Direito do Trabalho contemporâneo, que muitas vezes assume uma neutralidade abstrata e universalizante dos filtros tecnológicos e das plataformas digitais, ao desconsiderar que esses corpos continuam sendo o elo mais vulnerável da cadeia de precarização no âmbito do gerenciamento algorítmico.

Sob essa ótica, a divisão sexual do trabalho atua como um pilar central das disparidades de gênero, uma vez que dita papéis sociais distintos e confere pesos econômicos e morais desiguais às ocupações masculinas e femininas. No ecossistema das plataformas digitais, essa ocultação histórica é instrumentalizada pelo algoritmo corporativo, que se aproveita da necessidade feminina por jornadas flexíveis ao mesmo tempo em que desconsidera as barreiras impostas pela dupla jornada e pela ausência de redes públicas de apoio. Como resultado, perpetuam-se as desigualdades de gênero no contexto das tecnologias digitais, as quais ainda são desenhadas para projetar uma percepção de cidadania moldada sob a ótica da masculinidade, excluindo, por sua vez, os direitos sociais das populações mais vulnerabilizadas.

Maria Fernández (2024) demonstra que a discriminação de gênero na inteligência artificial não é um "acidente de percurso", mas sim resultado de um mercado de trabalho historicamente desigual e excludente, projetando esse passado discriminatório para a realidade presente. Além disso, a autora destaca a homogeneidade no perfil dos desenvolvedores e programadores de modelos matemáticos e de *prompts* de IA, majoritariamente composto por homens provenientes de classes socioeconômicas favorecidas, fazendo com que os sistemas sejam desenhados a partir de perspectivas e vivências puramente masculinas, falhando gravemente na previsão ou mitigação de vieses que penalizam outros corpos.

Importante pontuar como essa arquitetura excludente se materializa nos critérios automáticos de recrutamento, seleção e filtragem de vagas de emprego, os quais operam sob parâmetros abstratos de "eficiência", "produtividade" ou "perfil ideal", embutidos na lógica do trabalhador ideal masculino, com perfil de dedicação exclusiva, ausência de interrupções na carreira, o que penaliza

diretamente eventos como a licença-maternidade. Como resultado dessas demandas, as decisões automatizadas recaem em um imaginário social de "verdade técnica inquestionável", escamoteando discriminações que passam a ser replicadas em larga escala sob o manto de uma suposta legitimidade científica (Fernández, 2024, p. 16).

Ainda segundo a autora, no tocante à execução do contrato de trabalho sob a égide da IA, inaugura-se um monitoramento em tempo real extremamente invasivo, baseado no rastreamento de localização, velocidade de resposta e cliques no teclado. Essa cobrança por produtividade ininterrupta colide com as realidades biológicas e sociais das mulheres, assoladas pela dupla jornada e pelas responsabilidades inerentes à economia do cuidado. Ao punir automaticamente qualquer desaceleração produtiva, o gerenciamento algorítmico aniquila a tolerância a justificativas humanas e viola o princípio da dignidade da trabalhadora.

Embora a flexibilidade formal seja utilizada para atrair pessoas que necessitam conciliar a subsistência financeira com o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, na prática, essa pretensa autonomia traduz-se em uma insegurança financeira crônica, jornadas intermitentes e na completa falta das redes de proteção social e previdenciária. O gerenciamento algorítmico acaba, por sua vez, se apropriando da vulnerabilidade desses trabalhadores, consolidando uma subordinação digital disfarçada que aprofunda as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho.

5 Conclusão

Diante do panorama analítico delineado, conclui-se que a superação da narrativa de neutralidade abstrata da inteligência artificial é o primeiro passo para ressignificar o seu papel nas relações laborais contemporâneas. Longe de ser um vetor inevitável de opacidade e perpetuação de preconceitos estruturais, a IA pode e deve ser convertida em um poderoso instrumento de segurança jurídica para o Direito do Trabalho.

A superação desses entraves processuais e materiais introduz uma longa e desafiadora jornada regulatória, cuja eficácia prática dependerá diretamente da capacidade do Estado brasileiro de estruturar uma autoridade competente dotada de robustez técnica e agilidade operacional. A fiscalização de um mercado hiperdinâmico de plataformas transnacionais exige um corpo burocrático altamente especializado, capaz de dialogar em nível de igualdade técnica com os desenvolvedores de tecnologia.

Sob o prisma juslaboral, essa arquitetura de governança regulatória deve dialogar com os órgãos de fiscalização, tais como o Ministério Público do Tra-

balho (MPT) e a Auditoria-Fiscal do Trabalho, com o objetivo de cooperar no monitoramento de algoritmos de "alto risco" empregados na gestão de pessoal, voltados para a vigilância invasiva da produtividade ou para a filtragem discriminatória de gênero e raça.

Diante desse cenário de controle absoluto exercido pelos algoritmos corporativos, que fixam unilateralmente preços, estipulam rotas, aplicam punições e monitoram minuciosamente o comportamento dos trabalhadores, a doutrina justrabalhista vem defendendo que a resposta jurídica mais coerente é a presunção legal de existência da relação de emprego. Sob essa perspectiva, o algoritmo nada mais é do que uma nova ferramenta de subordinação clássica, agora automatizada, cabendo, portanto, ao Estado responsabilizar civil e administrativamente os tomadores de serviço que instrumentalizam a tecnologia para precarizar o trabalho humano.

Por todo o exposto, o Projeto de Lei nº 2.338/2023 posiciona-se como um passo normativo absolutamente necessário, urgente e inadiável, ao estabelecer balizas para conter os abusos do poder diretivo algorítmico. Esse marco regulatório brasileiro tenta evitar que a inovação tecnológica se transforme em um salvo-conduto para o retrocesso social. Logo, a emancipação da classe trabalhadora no ambiente digital pressupõe que a inteligência artificial deixe de operar como um vetor de controle opaco e passe a se submeter aos ditames constitucionais da valorização do trabalho e da justiça social, garantindo que o futuro do trabalho seja compatível com a dignidade da pessoa humana.

Referências

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários*: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

BASTOS, Érika Barreto. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nas relações de trabalho especialmente na fase pré-contratual. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 167-181, abr./jun. 2024. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/69. Acesso em: 07 jul. 2026.

BHARGAVA, Aditya Y. *Entendendo algoritmos*: um guia ilustrado para programadores e outros curiosos. São Paulo: Novatec, 2017.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 2.338, de 2023*. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233. Acesso em: 07 jul. 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *As plataformas digitais e o direito do trabalho*: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. São Paulo: Editora Dialética, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DRUCK, Graça. Unrestrained outsourcing in Brazil: more precarization and health risks for workers. *Caderno de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, n. 32, p. 1-9, jun. 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0102-311X00146315. Acesso em: 07 jul. 2026.

FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução*: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

FERNÁNDEZ, María Luz. Inteligencia artificial, género y trabajo. *Temas Laborales*, n. 171, p. 11-39, 2024. Disponível em: https://www.derechosdigitales.gob.es/sites/default/files/2025-05/Inteligencia%20Artificial%20Genero%20y%20Trabajo.pdf. Acesso em: 07 jul. 2026.

FRAZÃO, Ana. Regulation of artificial intelligence in Brazil: examination of Draft Bill no. 2.338/2023. *UNIO – EU Law Journal*, Braga, v. 10, n. 1, p. 54-69, maio 2024. Disponível em: https://doi.org/10.21814/unio.10.1.5842. Acesso em: 07 jul. 2026.

GOMES, Isabel Tebaldi. *Colonialidade e violência de gênero no Brasil*. Rio de Janeiro: a própria autora, 2026. E-book.

GRAHAM, Mark; MOHAMMAD, Amir Anwar. Trabalho digital. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 5, p. 7-41, 1995. Artigo original publicado em 1988. Disponível em: https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1524482904_ARQUIVO_DonnaHarawaysaberessituados.pdf. Acesso em: 07 jul. 2026.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005. Acesso em: 07 jul. 2026.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVEIRA, Sérgio Amadeu da; SOUZA, Joyce; CASSINO, João Francisco (org.). *Colonialismo de dados*: como opera a trincheira algorítmica na guerra neoliberal. São Paulo: Autonomia Literária, 2021.

Como citar este texto:

GOMES, Isabel Cristina Soares Tebaldi. Inteligência artificial, discriminação de gênero e a urgência regulatória do Projeto de Lei nº 2.338/2023. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 314-325, jul./set. 2026.

A HIPERSUFICIÊNCIA NO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO: UMA PROPOSTA DE DISTINÇÃO ENTRE A INCIDÊNCIA NORMATIVA E A VALIDADE DAS ESTIPULAÇÕES INDIVIDUAIS

EXCESSIVE TERMS IN SPECIAL SPORTS EMPLOYMENT CONTRACTS: A PROPOSAL TO DISTINGUISH BETWEEN THE LEGAL APPLICABILITY AND THE VALIDITY OF INDIVIDUAL PROVISIONS

Ana Carolina Almeida de Castro[1]
Luis Eduardo Guimarães Borges Barbosa[2]

RESUMO: O artigo analisa a aplicação do art. 444, parágrafo único, da CLT ao contrato especial de trabalho esportivo, considerando o art. 86, § 12, da Lei Geral do Esporte. Com base em pesquisa bibliográfica, legislativa, jurisprudencial e estudo de caso, sustenta-se que a assistência de advogado escolhido pelo atleta substitui apenas o requisito do diploma de nível superior, sem afastar o requisito econômico nem o controle judicial das cláusulas. Defende-se que a hipersuficiência constitui categoria de incidência normativa e que o requisito econômico deve considerar o salário, e não a renda global do atleta. Ao final, propõe-se método interpretativo baseado na qualificação das parcelas, verificação dos requisitos legais e controle da validade contratual.

PALAVRAS-CHAVE: empregado hipersuficiente; contrato especial de trabalho esportivo; Lei Geral do Esporte.

ABSTRACT: This paper examines the application of Article 444, sole paragraph, of the Brazilian Consolidation of Labor Laws to special sports employment contract under Article 86, paragraph 12, of the General Sports Law. Based on a review of the literature, legislation, case law, and a case study, it is argued that legal assistance provided by an attorney chosen by the athlete replaces only the higher education requirement, without excluding the economic threshold or judicial review of contractual clauses. Hyper sufficiency is understood as a statutory legal qualification, and the economic requirement should be assessed according to salary rather than the athlete's overall income. The paper proposes a three-step framework: classification of payments, verification of statutory requirements, and judicial review of contractual validity.

---

1 *Mestre em resolução de conflitos pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Ambra University; pós-graduanda em Direito Desportivo pela Universidade de Vassouras. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1019374841417866. Orcid: https://orcid.org/0009-0009-4001-8794. E-mail: ana.carolina@bittencourtbarbosa.com.br.*

2 *Mestrando em acesso à justiça e efetividade do processo pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito – Universidade Estácio de Sá; pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho e Direito Desportivo pela Universidade Cândido Mendes. Lattes: https://lattes.cnpq.br/2345710937470374. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-6734-3808. E-mail: luis@bittencourtbarbosa.com.br.*

KEYWORDS: overqualified employee; special sports employment contract; contractual autonomy; Brazilian General Sports Law.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O empregado hipersuficiente e a redefinição da autonomia privada individual; 2.1 A hipersuficiência como qualificação jurídica; 2.2 A estrutura patrimonial do contrato especial de trabalho esportivo; 3 A aplicação do regime jurídico da hipersuficiência ao contrato especial de trabalho esportivo; 3.1 A adaptação promovida pela Lei Geral do Esporte; 3.2 O requisito econômico e a delimitação do conceito jurídico de salário; 3.3 A distinção entre a incidência normativa e o controle material das estipulações individuais: proposta de um modelo interpretativo; 3.4 A validação jurisprudencial da proposta interpretativa; 4 Conclusão; Referências.

1 Introdução

A Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, ampliou os espaços de autonomia privada nas relações individuais de trabalho ao introduzir o parágrafo único no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho. O dispositivo passou a admitir maior liberdade de estipulação contratual quando o empregado possuir diploma de nível superior e perceber salário mensal igual ou superior ao dobro do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. A criação da figura do empregado hipersuficiente suscitou intenso debate doutrinário, especialmente quanto à possibilidade de a elevada remuneração e a formação acadêmica afastarem a vulnerabilidade característica da relação de emprego. Embora relevante, essa discussão frequentemente desloca o foco da natureza jurídica do instituto e dos critérios objetivos de sua incidência.

A pesquisa desenvolve-se por meio de abordagem qualitativa, utilizando os métodos bibliográfico, legislativo e jurisprudencial, com análise da doutrina especializada e dos precedentes trabalhistas produzidos após a Reforma Trabalhista e a entrada em vigor da Lei Geral do Esporte. O estudo concentra-se na aplicação do art. 444, parágrafo único, da CLT ao contrato especial de trabalho esportivo, tendo como recorte a disciplina jurídica do atleta profissional e a interpretação do art. 86, § 12, da Lei Geral do Esporte, sem examinar outras categorias de trabalhadores submetidas ao regime da hipersuficiência.

Parte-se da hipótese de que a Lei Geral do Esporte não instituiu regime autônomo de hipersuficiência, limitando-se a adaptar um dos pressupostos formais previstos na CLT, preservando a estrutura normativa do instituto. Ao final, pretende-se demonstrar que sua aplicação exige três operações jurídicas sucessivas: a qualificação das parcelas de natureza salarial, a verificação dos pressupostos legais de incidência e, somente então, o controle da validade das cláusulas individualmente pactuadas. A principal contribuição do estudo consiste em propor um modelo interpretativo capaz de conferir maior segurança jurídica e uniformidade à aplicação do instituto, oferecendo parâmetros úteis para a atuação de magistrados, advogados, clubes, atletas e demais operadores do Direito Desportivo e do Direito do Trabalho.

2 O empregado hipersuficiente e a redefinição da autonomia privada individual

A autonomia privada constitui elemento estruturante do Direito Privado e corresponde à faculdade conferida aos particulares para disciplinarem, mediante manifestação de vontade, os próprios interesses jurídicos. Tradicionalmente vinculada ao paradigma liberal, foi concebida como expressão da liberdade contratual e da igualdade formal entre os contratantes, admitindo reduzida intervenção estatal sobre o conteúdo dos negócios jurídicos.

A evolução do Estado Social e a constitucionalização do Direito Privado alteraram profundamente essa concepção. A autonomia da vontade deixou de representar poder absoluto de autorregulação para tornar-se liberdade juridicamente conformada pelos valores constitucionais. Gustavo Tepedino (2008) observa que a Constituição deslocou o centro do sistema jurídico do patrimônio para a pessoa humana, submetendo a atividade negocial aos direitos fundamentais, à dignidade da pessoa humana e à solidariedade social. A liberdade contratual permanece preservada, mas deixa de constituir espaço imune à incidência da Constituição.

Na mesma direção, Judith Martins-Costa (2018) demonstra que a boa-fé objetiva passou a desempenhar função estruturante das relações obrigacionais contemporâneas. Mais do que critério interpretativo, constitui verdadeira cláusula geral destinada a impor deveres de lealdade, cooperação e proteção da confiança, condicionando o exercício da autonomia privada ao respeito por padrões objetivos de comportamento.

Essa evolução também repercutiu sobre o Direito do Trabalho. Embora a relação empregatícia permaneça fundada em negócio jurídico bilateral, a autonomia privada passou a ser exercida dentro dos limites impostos pelas normas de ordem pública trabalhista e pelos direitos fundamentais sociais. Como destaca Mauricio Godinho Delgado (2021), a proteção jurídica do trabalhador não elimina a liberdade contratual, mas funcionaliza seu exercício aos valores constitucionais que estruturam a ordem social.

A Reforma Trabalhista insere-se nesse contexto. A Lei nº 13.467/2017 não introduziu a autonomia privada nas relações individuais de trabalho, pois o próprio *caput* do art. 444 da CLT sempre reconheceu espaço para a livre estipulação contratual. O que a reforma promoveu foi a ampliação desse espaço mediante técnicas legislativas específicas, entre as quais se destacam a valorização da negociação coletiva, a cláusula compromissória de arbitragem e a criação da figura do empregado hipersuficiente.

Não houve, portanto, ruptura com o modelo protetivo tradicional. O legislador preservou a centralidade dos direitos fundamentais sociais e das normas de ordem pública, limitando a ampliação da autonomia privada a hipóteses

expressamente previstas em lei. É nesse cenário que se insere o art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja correta interpretação exige compreender a natureza jurídica da hipersuficiência.

2.1 A hipersuficiência como qualificação jurídica

A introdução do parágrafo único ao art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho modificou significativamente a disciplina da negociação individual trabalhista ao ampliar, em hipóteses objetivamente delimitadas, o espaço reservado à autonomia privada. A inovação legislativa, contudo, não definiu a natureza jurídica da figura do empregado hipersuficiente, circunstância que explica a diversidade de interpretações desenvolvidas pela doutrina desde a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.

Os primeiros estudos concentraram-se na análise da compatibilidade do instituto com o princípio da proteção e com a desigualdade estrutural que caracteriza a relação de emprego. Em linhas gerais, a doutrina passou a indagar se a elevada remuneração e a formação acadêmica seriam suficientes para reduzir a vulnerabilidade do trabalhador e justificar a ampliação da liberdade contratual.

Ricardo de Jesus Colares de Oliveira (2020) observa que a reforma adotou critérios objetivos para ampliar a autonomia privada, sem que isso significasse a superação da posição estruturalmente vulnerável ocupada pelo empregado na relação de emprego. Em sentido semelhante, Pamela Krug (2023) sustenta que a hipersuficiência não afasta os fundamentos constitucionais do Direito do Trabalho, permanecendo íntegra a necessidade de proteção do trabalhador diante da persistência da desigualdade material existente entre as partes.

Alexandre Agra Belmonte (2019), por sua vez, ressalta que o empregado hipersuficiente não constitui categoria destinada à supressão da tutela trabalhista, mas hipótese excepcional de ampliação da autonomia privada, cuja aplicação permanece condicionada aos limites impostos pela Constituição, pelas normas de ordem pública e pelos direitos fundamentais sociais.

Essas construções apresentam importante contribuição para a compreensão dos efeitos da Reforma Trabalhista. Todavia, concentram-se predominantemente nas consequências materiais da ampliação da autonomia privada e na permanência da vulnerabilidade do trabalhador, deixando em segundo plano uma questão anterior: qual é a natureza jurídica da hipersuficiência prevista pelo art. 444, parágrafo único, da CLT?

Essa indagação desloca o problema interpretativo para plano distinto. O legislador não estabeleceu critérios destinados a identificar empregados economicamente invulneráveis ou socialmente equiparados ao empregador. Tampouco pretendeu afirmar que determinados trabalhadores deixariam de

merecer proteção jurídica. A vulnerabilidade permanece inerente à relação empregatícia e continua a justificar a incidência dos princípios protetivos que estruturam o Direito do Trabalho.

O que a norma efetivamente fez foi estabelecer pressupostos objetivos para a incidência de um regime jurídico específico de ampliação da autonomia privada. A elevada remuneração e a formação acadêmica não foram eleitas porque demonstrariam, necessariamente, igualdade material entre empregado e empregador, mas porque o legislador as adotou como critérios formais para definir quando determinadas matérias poderiam ser objeto de livre estipulação individual.

É justamente nesse ponto que se insere a proposta interpretativa desenvolvida neste estudo. Sustenta-se que a hipersuficiência deve ser compreendida como categoria jurídica de incidência normativa, expressão utilizada para designar situação jurídica cuja produção de efeitos depende exclusivamente da verificação dos pressupostos objetivos definidos pelo legislador. Não se trata de conceito consolidado na doutrina, mas de construção dogmática destinada a explicar a estrutura normativa do art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Essa compreensão encontra respaldo na teoria geral da interpretação jurídica. Carlos Maximiliano (2017) ensina que a atividade interpretativa deve partir da hipótese normativa construída pelo legislador, preservando a significação técnica dos institutos jurídicos e evitando que critérios subjetivos substituam a estrutura da regra legal. Da mesma forma, Humberto Ávila (2024) demonstra que as regras jurídicas apresentam estrutura hipotético-condicional, de modo que seus efeitos decorrem da ocorrência dos pressupostos objetivamente previstos na hipótese normativa.

Aplicada ao art. 444, parágrafo único, da CLT, essa construção conduz à conclusão de que o enquadramento do empregado como hipersuficiente decorre da incidência da norma sobre fatos previamente definidos pelo legislador. A verificação da hipersuficiência constitui, portanto, juízo de subsunção normativa e não avaliação acerca da efetiva capacidade econômica, intelectual ou negocial do trabalhador.

Assim, se a hipersuficiência constitui pressuposto de incidência normativa, o preenchimento dos requisitos legais não conduz automaticamente à validade de qualquer cláusula individualmente pactuada. A incidência do regime jurídico e o controle da validade das estipulações negociais representam operações jurídicas distintas, submetidas a fundamentos igualmente distintos.

Enquanto o enquadramento da hipersuficiência depende exclusivamente da presença dos requisitos objetivos estabelecidos pelo legislador, a validade das cláusulas continua subordinada aos limites impostos pela Constituição da República, pela Consolidação das Leis do Trabalho, pelas normas especiais,

pela boa-fé objetiva, pela função social do contrato e pelos mecanismos gerais de controle dos negócios jurídicos.

Essa distinção constitui a principal premissa dogmática desenvolvida neste artigo e servirá de fundamento para a análise da adaptação promovida pela Lei Geral do Esporte ao regime jurídico da hipersuficiência. Demonstrar-se-á, nos capítulos seguintes, que a alteração introduzida pelo art. 86, § 12, da Lei nº 14.597/2023 modificou apenas um dos pressupostos formais de incidência da norma, sem alterar sua natureza jurídica nem afastar o controle material das estipulações individuais.

2.2 A estrutura patrimonial do contrato especial de trabalho esportivo

Uma das características que distingue o contrato especial de trabalho esportivo das demais relações de emprego reside na pluralidade de vínculos patrimoniais que podem coexistir em torno da atividade profissional do atleta. Embora o contrato de trabalho permaneça como núcleo jurídico da relação estabelecida entre atleta e entidade de prática desportiva, a exploração econômica do esporte profissional frequentemente envolve negócios jurídicos submetidos a regimes distintos, cuja autonomia deve ser preservada.

Como observa Álvaro Melo Filho (2024), o desenvolvimento da indústria do esporte transformou a atividade desportiva em ambiente de elevada complexidade econômica, fazendo surgir relações contratuais que ultrapassam a prestação do trabalho subordinado e alcançam direitos da personalidade, direitos de transmissão, publicidade, patrocínio e outras formas de exploração patrimonial da atividade esportiva.

Nesse contexto, coexistem, ao lado do salário contratual, parcelas decorrentes da exploração do direito de imagem, do direito de arena, de contratos de patrocínio, de premiações e de outros negócios jurídicos celebrados pelo atleta com terceiros. Cada uma dessas receitas possui fundamento jurídico próprio e disciplina normativa específica, razão pela qual não podem ser tratadas indistintamente.

Domingos Sávio Zainaghi (2021) destaca que o contrato de exploração do direito de imagem possui natureza civil e encontra fundamento na autorização concedida pelo atleta para utilização econômica de atributo integrante de seus direitos da personalidade. O direito de arena, por sua vez, decorre da exploração coletiva do espetáculo esportivo e submete-se ao regime estabelecido pela Lei Geral do Esporte, não se confundindo, em princípio, com a contraprestação salarial devida pelo empregador.

Essa pluralidade patrimonial não descaracteriza a natureza empregatícia do contrato especial, mas evidencia a necessidade de identificar, em cada hipó-

tese, a causa jurídica das parcelas percebidas pelo atleta. A correta delimitação dessas categorias assume especial relevância para a aplicação dos institutos trabalhistas, sobretudo quando a legislação utiliza conceitos técnicos próprios, como ocorre com o requisito econômico previsto no art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

A compreensão da estrutura patrimonial do contrato especial de trabalho esportivo constitui, assim, premissa necessária para o exame da hipersuficiência. Antes de investigar quais parcelas poderão ser consideradas para a incidência do regime jurídico previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho, torna-se indispensável reconhecer que as diversas receitas percebidas pelo atleta decorrem de relações jurídicas distintas, submetidas a fundamentos normativos igualmente distintos.

3 A aplicação do regime jurídico da hipersuficiência ao contrato especial de trabalho esportivo

Os capítulos anteriores demonstraram que a hipersuficiência introduzida pela Lei nº 13.467/2017 constitui técnica legislativa destinada à ampliação da autonomia privada em hipóteses objetivamente delimitadas, sem afastar os limites constitucionais impostos à negociação individual. Demonstrou-se, igualmente, que o contrato especial de trabalho esportivo permanece inserido no sistema trabalhista brasileiro, submetendo-se às normas gerais da Consolidação das Leis do Trabalho sempre que compatíveis com a disciplina especial estabelecida pela Lei nº 14.597/2023.

Superadas essas premissas, impõe-se examinar de que forma o regime jurídico do empregado hipersuficiente deve ser aplicado ao atleta profissional. A questão assume especial relevância porque a Lei Geral do Esporte promoveu adaptação expressa ao art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, substituindo, exclusivamente para essa categoria profissional, a exigência de diploma de nível superior pela assistência de advogado de livre escolha.

A alteração legislativa, entretanto, não esgota os problemas interpretativos decorrentes da incidência do instituto. Permanecem controvertidos, entre outros aspectos, a extensão da adaptação promovida pela legislação especial, a delimitação do requisito econômico previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho e os limites do controle jurisdicional das cláusulas individualmente pactuadas.

Sustenta-se, neste capítulo, que a correta aplicação do art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho ao contrato especial de trabalho esportivo exige distinguir três operações jurídicas sucessivas: a qualificação das parcelas econômicas percebidas pelo atleta; a verificação objetiva da incidência

do regime jurídico da hipersuficiência; e o controle material da validade das estipulações individuais. Essa distinção permite preservar a objetividade dos critérios definidos pelo legislador sem afastar os mecanismos tradicionais de tutela da parte trabalhadora.

3.1 A adaptação promovida pela Lei Geral do Esporte

A Lei nº 13.467/2017 condicionou a ampliação da autonomia privada prevista no art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho ao preenchimento cumulativo de dois requisitos objetivos: percepção de salário igual ou superior ao dobro do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e diploma de nível superior.

Ao disciplinar o contrato especial de trabalho esportivo, contudo, a Lei nº 14.597/2023 promoveu modificação pontual nesse regime. O art. 86, § 12, passou a estabelecer que, para o atleta profissional, a assistência de advogado de livre escolha supre a exigência de formação universitária prevista na Consolidação das Leis do Trabalho.

A alteração revela opção legislativa compatível com as particularidades da atividade desportiva profissional. A carreira do atleta normalmente inicia-se ainda na adolescência e atinge seu ápice em período coincidente com a formação universitária, circunstância que torna frequente a inexistência de diploma de nível superior, mesmo entre atletas altamente profissionalizados. A manutenção do requisito originalmente previsto pela Reforma Trabalhista impediria, na prática, a incidência do regime jurídico da hipersuficiência justamente em relações contratuais caracterizadas por elevado grau de especialização técnica e intensa negociação econômica.

A solução adotada pelo legislador, entretanto, não consistiu na eliminação do requisito formal nem na criação de categoria autônoma de empregado hipersuficiente. Optou-se por substituir um critério objetivo por outro igualmente objetivo, preservando a estrutura normativa do art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Essa conclusão decorre da própria técnica legislativa da especialidade. Conforme ensina Norberto Bobbio (1999), a norma especial prevalece sobre a geral apenas no âmbito específico por ela disciplinado, permanecendo íntegra a incidência da legislação geral sobre os aspectos não modificados. Claus-Wilhelm Canaris (2002), por sua vez, demonstra que a especialidade não rompe a unidade do ordenamento jurídico, mas constitui mecanismo destinado à harmonização entre normas gerais e especiais pertencentes ao mesmo sistema.

No âmbito do Direito Desportivo, Rafael Terreiro Fachada (2016) ressalta que a autonomia normativa conferida à legislação esportiva não afasta

a incidência subsidiária do Direito do Trabalho, limitando-se à disciplina das peculiaridades inerentes à atividade profissional do atleta. A Lei Geral do Esporte, portanto, não institui regime jurídico trabalhista independente, mas adapta determinados institutos às especificidades do fenômeno esportivo.

A mesma compreensão é adotada por Álvaro Melo Filho (2024), para quem a legislação esportiva contemporânea representa processo de especialização normativa voltado à disciplina de relações jurídicas próprias da indústria do esporte, sem romper a unidade do sistema jurídico trabalhista nem afastar a incidência dos princípios constitucionais que informam a tutela do trabalho.

Sob essa perspectiva, a substituição do diploma de nível superior pela assistência jurídica não modifica a natureza da hipersuficiência. Permanece íntegra a hipótese normativa construída pelo art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, alterando-se apenas um de seus pressupostos formais.

A opção legislativa mostra-se particularmente significativa porque revela que o legislador não pretendeu flexibilizar indiscriminadamente o instituto. Ao contrário, preservou sua estrutura objetiva e apenas reconheceu que, na realidade do esporte profissional, a assistência técnica prestada por advogado de livre escolha oferece mecanismo mais adequado para qualificar a manifestação de vontade do atleta do que a exigência de formação universitária.

Essa conclusão afasta interpretações que atribuam ao art. 86, § 12, da Lei Geral do Esporte o efeito de instituir regime autônomo de hipersuficiência. A legislação especial não ampliou os efeitos do art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, tampouco criou novos critérios materiais para identificação de trabalhadores dotados de maior capacidade negocial. Limitou-se a adaptar requisito formal cuja inadequação, no contexto da atividade esportiva profissional, foi expressamente reconhecida pelo legislador.

A assistência jurídica prevista na Lei Geral do Esporte também não estabelece presunção absoluta de equilíbrio contratual. Sua função consiste em assegurar que a manifestação de vontade do atleta seja formada com adequada orientação técnica, reduzindo assimetrias informacionais próprias da negociação contratual. Trata-se de mecanismo de qualificação do consentimento, e não de exclusão da vulnerabilidade inerente à relação empregatícia.

Desse modo, mostra-se coerente com a compreensão desenvolvida por Judith Martins-Costa (2018) acerca da boa-fé objetiva. Para a autora, a proteção da confiança e a transparência informacional constituem pressupostos essenciais da formação válida dos negócios jurídicos, razão pela qual a assistência técnica desempenha papel relevante na concretização da autonomia privada, sem afastar os deveres anexos de lealdade, cooperação e correção que continuam a vincular as partes.

Em consequência, a adaptação promovida pelo art. 86, § 12, da Lei Geral do Esporte deve ser compreendida como modificação restrita ao requisito formal da hipersuficiência. Permanecem integralmente aplicáveis os demais pressupostos previstos pelo art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente o requisito econômico, cuja interpretação demanda exame mais detido em razão da complexa estrutura remuneratória característica do contrato especial de trabalho esportivo.

3.2 O requisito econômico e a delimitação do conceito jurídico de salário

A adaptação promovida pela Lei Geral do Esporte restringiu-se ao requisito formal previsto no art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, permanecendo inalterado o requisito econômico estabelecido pelo legislador. Surge, assim, uma das principais questões interpretativas relacionadas à incidência da hipersuficiência no contrato especial de trabalho esportivo: qual o alcance da expressão "salário igual ou superior ao dobro do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social" utilizada pela Consolidação das Leis do Trabalho?

A resposta não pode ser construída a partir de critérios exclusivamente econômicos ou da realidade financeira do atleta profissional, mas deve observar a estrutura normativa adotada pelo próprio legislador. O art. 444, parágrafo único, da CLT emprega deliberadamente a expressão "salário", conceito técnico consolidado pelo Direito do Trabalho, e não termos mais amplos, como remuneração, renda ou capacidade econômica. Essa opção terminológica possui relevante consequência hermenêutica, pois delimita objetivamente o pressuposto econômico para incidência do regime jurídico da hipersuficiência.

A teoria da interpretação jurídica oferece importantes elementos para essa conclusão. Carlos Maximiliano (2017) afirma que a atividade interpretativa deve preservar, sempre que possível, o significado técnico das expressões utilizadas pelo legislador, especialmente quando já incorporadas ao sistema jurídico. A substituição de conceitos jurídicos determinados por categorias econômicas ou sociológicas compromete a segurança jurídica e desloca o intérprete da função de aplicar a norma para a de reconstruir sua hipótese de incidência.

Na mesma perspectiva, Humberto Ávila (2024) sustenta que as regras jurídicas apresentam estrutura hipotético-condicional, vinculando a produção de seus efeitos ao preenchimento dos pressupostos objetivamente previstos pelo legislador. A atividade interpretativa não autoriza a criação de novos critérios de incidência, mas exige a identificação dos elementos normativos que compõem a hipótese legal.

Quando aplicadas ao art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, essas premissas conduzem à conclusão de que o requisito

econômico da hipersuficiência deve ser aferido a partir do conceito jurídico de salário. A elevada capacidade econômica do empregado, a existência de patrimônio relevante ou a percepção de receitas provenientes de outras relações jurídicas podem demonstrar elevado poder aquisitivo, mas não substituem o requisito expressamente previsto pela norma.

Essa distinção revela-se especialmente relevante no contrato especial de trabalho esportivo. Conforme demonstrado no capítulo anterior, a atividade profissional do atleta caracteriza-se pela coexistência de diversas relações patrimoniais juridicamente autônomas. Ao lado do salário contratual, coexistem receitas decorrentes da exploração do direito de imagem, do direito de arena, de contratos de patrocínio, de publicidade, de premiações e de outros negócios jurídicos celebrados com terceiros.

A natureza jurídica dessas parcelas não decorre do valor econômico que representam, mas da causa jurídica que lhes dá origem. Mauricio Godinho Delgado (2021) distingue salário e remuneração a partir da função desempenhada por cada prestação, reservando ao salário a contraprestação paga pelo empregador em razão da prestação do trabalho subordinado. Alice Monteiro de Barros (2017), em igual sentido, ressalta que a identificação da natureza jurídica das parcelas depende de sua finalidade econômica e da disciplina normativa que lhes seja aplicável, e não da denominação atribuída pelas partes.

No âmbito do Direito Desportivo, Domingos Sávio Zainaghi (2021) demonstra que o contrato de exploração do direito de imagem possui natureza civil, por decorrer da autorização concedida pelo atleta para utilização econômica de atributo integrante de seus direitos da personalidade. Álvaro Melo Filho (2024), por sua vez, observa que o direito de arena possui disciplina legal própria, resultando da exploração coletiva do espetáculo esportivo e da repartição das receitas provenientes da comercialização dos direitos de transmissão das competições. Embora ambas as parcelas possam representar valores expressivos, sua causa jurídica não se confunde, em princípio, com a contraprestação devida pelo empregador pela prestação do trabalho subordinado.

Disso decorre importante consequência interpretativa. A incidência do art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho não pode ser condicionada à renda global do atleta profissional. A opção legislativa pelo conceito de salário impede que receitas provenientes de negócios jurídicos autônomos sejam automaticamente consideradas para o preenchimento do requisito econômico, sob pena de ampliação indevida da hipótese normativa construída pelo legislador.

Não se ignora, entretanto, a possibilidade de utilização fraudulenta de contratos civis para ocultar parcelas de natureza salarial. Nessas hipóteses, a incidência do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho e do princípio

da primazia da realidade autoriza o Poder Judiciário a desconsiderar a forma adotada pelas partes e reconhecer a verdadeira natureza jurídica da prestação. O reconhecimento da fraude, contudo, não amplia o conceito legal de salário; apenas restabelece sua correta qualificação jurídica, atribuindo natureza salarial à verba que, desde sua origem, remunerava efetivamente a prestação do trabalho subordinado.

Essa distinção permite preservar, simultaneamente, a objetividade da hipótese normativa prevista no art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, a autonomia dos negócios jurídicos regularmente celebrados pelo atleta profissional e os mecanismos tradicionais de repressão à fraude trabalhista. Evita-se, de um lado, que a elevada capacidade econômica do atleta substitua requisito legal expresso; de outro, impede-se que contratos formalmente civis sejam utilizados para afastar a incidência das normas trabalhistas quando sua causa jurídica revelar verdadeira contraprestação salarial.

Propõe-se, portanto, que o requisito econômico da hipersuficiência seja interpretado à luz do conceito jurídico de salário adotado pela Consolidação das Leis do Trabalho. A aferição da incidência da norma pressupõe, inicialmente, a qualificação jurídica das parcelas percebidas pelo atleta profissional, identificando-se aquelas que efetivamente remuneram a prestação do trabalho subordinado. Somente após essa operação será possível verificar o preenchimento do requisito econômico previsto pelo legislador, preservando a coerência do sistema remuneratório trabalhista e a unidade do ordenamento jurídico.

3.3 A distinção entre a incidência normativa e o controle material das estipulações individuais: proposta de um modelo interpretativo

As conclusões desenvolvidas ao longo deste estudo permitem afirmar que a aplicação do art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho ao contrato especial de trabalho esportivo exige distinguir operações jurídicas frequentemente tratadas de forma indistinta pela doutrina e pela jurisprudência. A confusão entre esses planos interpretativos desloca para a hipótese de incidência da norma elementos que pertencem, em realidade, ao controle da validade das estipulações individuais.

Parte-se da premissa de que a hipersuficiência não constitui categoria econômica ou sociológica destinada a identificar trabalhadores efetivamente capazes de negociar em condições de igualdade com o empregador. Trata-se de categoria jurídica de incidência normativa, cujos efeitos decorrem do preenchimento dos pressupostos objetivos estabelecidos pelo legislador. Propõe-se, assim, um modelo interpretativo estruturado em três operações sucessivas.

A primeira consiste na qualificação jurídica das parcelas econômicas percebidas pelo atleta profissional, identificando aquelas que efetivamente

remuneram a prestação do trabalho subordinado e distinguindo-as das receitas decorrentes de negócios jurídicos autônomos, como o direito de imagem, o direito de arena e os contratos de patrocínio.

A segunda corresponde ao juízo de incidência normativa da hipersuficiência, mediante a verificação objetiva dos requisitos previstos no art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, interpretado em conjunto com o art. 86, § 12, da Lei Geral do Esporte. Nessa etapa, não se examinam aspectos relacionados à notoriedade, à capacidade econômica ou à efetiva força negocial do atleta, mas apenas o preenchimento dos pressupostos legais de incidência.

Somente após essas duas etapas realiza-se a terceira operação, consistente no controle material da validade das estipulações individuais. É nesse momento que se verifica a compatibilidade das cláusulas convencionadas com a Constituição da República, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei Geral do Esporte e os princípios da boa-fé objetiva, da função social do contrato, da vedação ao abuso de direito e da indisponibilidade dos direitos fundamentais trabalhistas.

A distinção entre esses planos permite compatibilizar a ampliação da autonomia privada promovida pela Reforma Trabalhista com a preservação da função protetiva do Direito do Trabalho. O preenchimento dos requisitos legais não conduz automaticamente à validade das cláusulas pactuadas, assim como a permanência da vulnerabilidade estrutural do empregado não impede, por si só, a incidência do regime jurídico expressamente previsto pelo legislador.

3.4 A validação jurisprudencial da proposta interpretativa

A reduzida produção jurisprudencial acerca da aplicação do art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho ao contrato especial de trabalho esportivo demonstra que o instituto ainda se encontra em fase inicial de consolidação. Embora existam decisões envolvendo atletas profissionais e discussões acerca da autonomia privada nas relações desportivas, são escassos os precedentes que enfrentam diretamente a incidência da hipersuficiência prevista pela Reforma Trabalhista.

Nesse cenário, destaca-se o processo ajuizado pelo atleta profissional John Lennon Silva Santos em face do Cruzeiro Esporte Clube, atualmente submetido ao exame do Tribunal Superior do Trabalho. A relevância do precedente não decorre apenas da notoriedade das partes, mas da circunstância de enfrentar, de forma direta, a possibilidade de aplicação do art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho ao contrato especial de trabalho esportivo.

No julgamento proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, reconheceu-se a validade de cláusula constante do instrumento de rescisão contratual, mediante a qual as partes convencionaram o parcelamento das verbas rescisórias e afastaram a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Para tanto, o Tribunal entendeu que o atleta poderia ser enquadrado como empregado hipersuficiente, apesar de não possuir diploma de nível superior, considerando elementos como a elevada remuneração, a experiência profissional, a notoriedade pública, o assessoramento jurídico e empresarial e a efetiva capacidade de negociação demonstrada no caso concreto.

O precedente revela preocupação legítima com as particularidades do mercado esportivo profissional. É inegável que atletas inseridos em elevado nível de profissionalização frequentemente negociam seus contratos assistidos por empresários, advogados e outros profissionais especializados, circunstância que reduz significativamente as assimetrias informacionais normalmente presentes nas relações de emprego.

Entretanto, sob a perspectiva desenvolvida neste estudo, parte dos fundamentos utilizados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região situa-se em plano jurídico distinto daquele correspondente à incidência do art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho. Aspectos relacionados à experiência profissional, à notoriedade, à influência econômica ou à efetiva capacidade negocial do atleta constituem elementos potencialmente relevantes para o controle da validade das cláusulas convencionadas, mas não substituem os pressupostos objetivos definidos pelo legislador para o enquadramento da hipersuficiência.

A superveniência da Lei nº 14.597/2023 reforça essa conclusão. Ao editar o art. 86, § 12, da Lei Geral do Esporte, o legislador reconheceu a inadequação da exigência de diploma universitário para atletas profissionais, mas optou por solução diversa daquela construída jurisprudencialmente. Em vez de substituir o requisito formal por critérios subjetivos relacionados à notoriedade ou à capacidade negocial, instituiu requisito igualmente objetivo: a assistência de advogado de livre escolha.

A alteração legislativa confirma que a adaptação do regime jurídico da hipersuficiência depende de previsão normativa expressa e não da substituição judicial dos pressupostos definidos pelo legislador. Ao mesmo tempo, preserva a possibilidade de que elementos como experiência, assessoramento técnico e efetiva capacidade de negociação sejam considerados em momento posterior, quando do controle jurisdicional da validade das cláusulas individuais.

Sob essa perspectiva, o precedente analisado revela a utilidade do modelo interpretativo proposto neste artigo. A distinção entre a qualificação jurídica das

parcelas econômicas, a incidência objetiva da hipersuficiência e o controle material das estipulações individuais permite compatibilizar a autonomia privada reconhecida pela Reforma Trabalhista com a preservação da função protetiva do Direito do Trabalho, evitando que critérios subjetivos passem a integrar a própria hipótese de incidência da norma.

Independentemente do desfecho do recurso atualmente em tramitação perante o Tribunal Superior do Trabalho, o caso representa importante oportunidade para consolidação de critérios interpretativos mais objetivos acerca da aplicação do art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho ao contrato especial de trabalho esportivo, especialmente após a entrada em vigor da Lei Geral do Esporte.

4 Conclusão

A Reforma Trabalhista ampliou o espaço reservado à autonomia privada nas relações individuais de trabalho ao instituir a figura do empregado hipersuficiente. A posterior edição da Lei Geral do Esporte adaptou esse regime ao contrato especial de trabalho esportivo, substituindo a exigência de diploma de nível superior pela assistência de advogado de livre escolha. Apesar dessa alteração legislativa, permanecem controvertidos os critérios para aplicação do art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho ao atleta profissional.

O presente estudo partiu da premissa de que a hipersuficiência não deve ser compreendida como categoria econômica ou sociológica destinada a identificar trabalhadores efetivamente invulneráveis, mas como categoria jurídica de incidência normativa. A elevada remuneração, a formação acadêmica – ou, no caso do atleta profissional, a assistência jurídica prevista pela Lei Geral do Esporte – constituem pressupostos objetivos definidos pelo legislador para a incidência de regime específico de ampliação da autonomia privada, sem afastar a permanência da vulnerabilidade estrutural característica da relação de emprego.

A partir dessa premissa, demonstrou-se que a adaptação promovida pelo art. 86, § 12, da Lei nº 14.597/2023 não instituiu regime autônomo de hipersuficiência, limitando-se a substituir um dos requisitos formais originalmente previstos pelo art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho. O requisito econômico permaneceu inalterado, razão pela qual sua interpretação deve observar o conceito jurídico de salário adotado pela legislação trabalhista, e não a renda global ou o patrimônio do atleta profissional.

A principal contribuição deste artigo consiste na proposição de um modelo interpretativo para aplicação da hipersuficiência ao contrato especial de trabalho esportivo, estruturado em três operações sucessivas: (i) qualificação

jurídica das parcelas econômicas percebidas pelo atleta; (ii) verificação objetiva dos pressupostos legais de incidência do art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, interpretado em conjunto com o art. 86, § 12, da Lei Geral do Esporte; e (iii) controle material da validade das estipulações individuais à luz da Constituição da República, da legislação trabalhista e dos princípios gerais que regem os negócios jurídicos.

O estudo do precedente envolvendo o atleta profissional John Lennon Silva Santos demonstrou a utilidade prática dessa construção. A análise evidencia que elementos como notoriedade, experiência profissional, assessoramento jurídico e capacidade negocial podem desempenhar papel relevante no controle da validade das cláusulas contratuais, mas não substituem os pressupostos objetivos estabelecidos pelo legislador para o reconhecimento da hipersuficiência.

Conclui-se, portanto, que a adequada aplicação do art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho ao contrato especial de trabalho esportivo pressupõe distinguir o plano da incidência normativa do plano da validade das estipulações individuais. Essa separação preserva a objetividade da hipótese legal, fortalece a segurança jurídica e permite harmonizar a autonomia privada reconhecida pela Reforma Trabalhista com a proteção constitucional do trabalho, oferecendo critérios interpretativos aptos a orientar a futura consolidação jurisprudencial da matéria.

Referências

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

ÁVILA, Humberto. *Teoria dos princípios*: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Efeitos da Reforma Trabalhista nas relações desportivas*. [S. l.]: Academia Nacional de Direito Desportivo, 2019.

BELMONTE, Alexandre Agra. Hipersuficiência do trabalhador: presunção relativa ou absoluta? Limites à prevalência do negociado pelo hipersuficiente sobre o legislado. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, v. 1, n. 1, set./dez. 2023.

BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 10. ed. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1999.

CANARIS, Claus-Wilhelm. *Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito*. 5. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 20. ed. Rio de Janeiro: Método, 2025.

COUTINHO, Marcos Vinicius. *O fenômeno da pejotização do empregado hipersuficiente à luz dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa*. 2025. 174 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

FACHADA, Rafael Terreiro. *O direito desportivo enquanto uma disciplina autônoma*. 2016. 143 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.

FACHADA, Rafael Terreiro. *O exercício da tutela arbitral pela Câmara Nacional de Resolução de Disputas no futebol associado*. 2023. 206 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

KRUG, Pamela. *Empregado hipersuficiente e autonomia da vontade*: novos desafios para o direito do trabalho. 2023. 155 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

MARTINS-COSTA, Judith. *A boa-fé no direito privado*: critérios para a sua aplicação. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e aplicação do direito*. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

MELO FILHO, Álvaro. *Lei Geral do Esporte comentada*. São Paulo: Quartier Latin, 2024.

OLIVEIRA, Ricardo de Jesus Colares de. *Autonomia e paridade de armas na relação de trabalho do empregado hipersuficiente*: uma análise conforme os princípios do direito do trabalho. 2020. 154 f. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2020.

PERES, Fernando Melo Gama. *O atleta trabalhador e os limites do poder diretivo na relação juslaboral clube-atleta*. 2021. 83 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Franca, 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2024.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2024.

STRECK, Lenio Luiz. *Jurisdição constitucional*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

TEPEDINO, Gustavo. *Temas de direito civil*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

VARGAS, Angelo Miguel de Souza. *O bloco de constitucionalidade*: reconhecimento e consequências no sistema constitucional brasileiro. 2007. 209 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Estado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007.

VARGAS, Angelo Miguel de Souza (org.). *O direito no desporto e na prática profissional em educação física*. São Paulo: Conselho Regional de Educação Física da 4ª Região, 2018.

Como citar este texto:
CASTRO, Ana Carolina Almeida de; BARBOSA, Luis Eduardo Guimarães Borges. A hipersuficiência no contrato especial de trabalho desportivo: uma proposta de distinção entre a incidência normativa e a validade das estipulações individuais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 326-342, jul./set. 2026.

NORMAS PARA A SUBMISSÃO DE ARTIGOS

1. Os artigos devem ser encaminhados para o endereço *https://revista.tst.jus.br/rtst* 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