Revista do Tribunal Superior do Trabalho

vol. 91 nº 1 jan/mar 2025

Revista do Tribunal Superior do Trabalho

QUALIS B2

Conselho Editorial

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

Equipe Editorial e Científica

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

Pareceristas

Adriana Wyzykowski (UFBA) – Amauri Cesar Alves (UFOP) – Ana Virgínia Gomes (UFC)
Andreia Galvão (Unicamp) – Antonio Escrivão Filho (UnB) – Carla Apolinário (UFF)
Cláudio Ianotti da Rocha (UFES) – Emerson Victor Hugo Costa de Sá (UFAM)
Erlando Rêses (UnB) – Francieli Puntel Raminelli Volpato (UFRGS) – Gabriela Caramuru (UFF)
Gabriela Neves Delgado (UnB) – Gustavo Henrique Paschoal (Fanorpi/UENP)
Gustavo Seferian (UFMG) – Helena Kugel Lazzarin (PUCRS) – Isabela Fadul de Oliveira (UFBA)
Ivani Contini Bramante (USP/TRT2) – Júlia Lenzi (USP) – Juliana Teixeira (UFPE)
Leonel Machietto (PUC/SP) – Lívia Miraglia (UFMG)
Lorena de Mello Rezende Colnago (TRT2) – Marcelo Braghini (UEMG)
Maurício Rombaldi (UFPB) – Priscila Freire da Silva Cezario (USP) – Rafael Cabral (UFERSA)
Regina Stela Vieira (UFPE) – Renata Queiroz Dutra (UnB) – 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 B2

V. 91 – nº 1 – jan. a mar. – 2025

LEX EDITORA

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: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; Membros: Ministro Alexandre Luiz Ramos; Ministro Sergio Pinto Martins; Ministra Liana Chaib (Suplente)

Organização e Supervisão: Kassandra Trindade Clatworthy – Coordenadora de Documentação

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

Capa: Ivan Salles de Rezende (sobre foto de Marta Crisóstomo)

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

Órgão Especial

Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga – Presidente do Tribunal
Ministro Mauricio José Godinho Delgado – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Lelio Bentes Corrêa

Ministra Dora Maria da Costa
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib

Seção Especializada em Dissídios Coletivos

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

Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga – Presidente do Tribunal
Ministro Mauricio José Godinho Delgado – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministra Dora Maria da Costa
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministro José Roberto Freire Pimenta
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

Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga – Presidente do Tribunal
Ministro Mauricio José Godinho Delgado – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – 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 Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib

Primeira Turma

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

Segunda Turma

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

Terceira Turma

Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro José Roberto Freire Pimenta (Presidente)
Ministro Alberto Bastos Balazeiro

Quarta Turma

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

Quinta Turma

Ministro Douglas Alencar Rodrigues (Presidente)

Ministro Breno Medeiros

Ministra Morgana de Almeida Richa

Sexta Turma

Ministra Kátia Magalhães Arruda

Ministro Augusto César Leite de Carvalho (Presidente)

Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Sétima Turma

Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte (Presidente)

Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes

Oitava Turma

Ministra Dora Maria da Costa

Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos (afastado temporariamente da Oitava Turma por integrar o Conselho Nacional de Justiça)

Ministro Sergio Pinto Martins (Presidente)

Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza (convocado)

Ministros do Tribunal Superior do Trabalho

Aloysio Corrêa da Veiga (Presidente)

Mauricio Godinho Delgado (Vice-Presidente)

Vieira de Mello Filho (Corregedor-Geral)

Ives Gandra da Silva Martins Filho

Maria Cristina Peduzzi

Lelio Bentes Corrêa

Dora Maria da Costa

Guilherme A. C. Bastos

Kátia Magalhães Arruda

Augusto César Leite de Carvalho

José Roberto Freire Pimenta

Delaíde Alves Miranda Arantes

Hugo Carlos Scheuermann

Alexandre de Souza Agra Belmonte

Cláudio Mascarenhas Brandão

Douglas Alencar Rodrigues

Maria Helena Mallmann

Breno Medeiros

Alexandre Luiz Ramos

Luiz José Dezena da Silva

Evandro Pereira Valadão Lopes

Amaury Rodrigues Pinto Junior

Alberto Bastos Balazeiro

Morgana de Almeida Richa

Sergio Pinto Martins

Liana Chaib

Fabrício Gonçalves

Sumário

Apresentação 15

Presentation 17

01. O trabalho no nomadismo digital: liberdade, oportunidade e desafios
Working in digital nomadism: freedom, opportunities and challenges
Breno Medeiros e *Karine Vaz de Melo Mattos Abreu* 19

02. A aplicação atual dos critérios de correção monetária e juros em relação aos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho
The current application of the criteria for monetary correction and interest in relation to credits arising from judicial conviction in the Labor Court
João Henrique Madureira Hagemann e *Helena Kugel Lazzarin* 34

03. As relações trabalhistas no setor público, o meio ambiente de trabalho e as competências normativa e jurisdicional: debates e perspectivas
Labor relations in the public sector, the work environment and regulatory and jurisdictional competences: debates and perspectives
Hugo Fidelis Batista 49

04. A desconsideração da personalidade jurídica de sociedades anônimas: uma análise acerca da necessária aplicação da teoria maior na Justiça do Trabalho
The disregard of the legal entity of corporations: an analysis of the necessary application of the major theory in Labor Courts
Ana Luiza Andrade de Sousa e *Carolina Tupinambá* 57

05. A competência da Justiça do Trabalho e as recentes decisões do STF: o que há por trás da mutação constitucional?
The jurisdiction of the Labor Court and the recent decisions of the Supreme Court: what is behind the constitutional change?
Carlos Eduardo Oliveira Dias 75

06. Pejotização: da fraude trabalhista à possível interpretação permissiva do Supremo Tribunal Federal e seus reflexos no Tribunal Superior do Trabalho
Pejotization: from labor fraud to the possible permissive interpretation of the Supreme Court and its reflections on the Superior Labor Court
Amauri Cesar Alves 109

07. O trabalho mediado por plataforma *online* de transporte de passageiros: possibilidades de tratamento jurídico
Work mediated by online passenger transport platform: possibilities for legal treatment
Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima, *Emerson Victor Hugo Costa de Sá* e *Caio Henrique Faustino da Silva* 129

08. Direito à desconexão e teletrabalho: entre a flexibilidade e os riscos da hiperconexão
The right to disconnect and teleworking: between flexibility and the risks of hyper connection
José Antônio de Faria Martos, *Rafael Augusto dos Santos* e *Renato Britto Barufi* 149

09. Participação nos lucros como fator democrático no ambiente de trabalho
Profit-sharing as a democratic factor in the workplace
Igor Mauad Rocha 164

10. Adicional de periculosidade para o agente de trânsito: discussão sob a luz da intepretação racional moderna
Hazard pay for traffic authority officers: discussion in the light of modern rational interpretation
Raissa Amarins Marcandeli, Natanael Luiz Bello Zotelli Filho e *Edson da Silva Junior* 180

11. Justiça Restaurativa na Justiça do Trabalho
Restorative Justice in Labor Court
Raimunda Regina Ferreira Barros e *Etenar Rodrigues da Silva* 199

12. Inclusão dos jovens aprendizes no Brasil e a Recomendação nº 208 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)
Inclusion of young apprentices in Brazil and Recommendation no. 208 of the International Labor Organization (ILO)
Renann Ferreira 208

13. O assédio processual no contexto do processo individual do trabalho
Procedural harassment in the context of the individual labor proceedings
Ulisses Tasqueti, *André Luiz Navarro* e *Lara Caxico Martins* 223

14. Fraude contratual trabalhista, instrução processual e as decisões do Supremo Tribunal Federal
Labor contract fraud, procedural instruction and the decisions of Supreme Court
Thais Miranda Oliveira Magalhães e *Grupo de Pesquisa em Direito e Processo do Trabalho-GPDPT/CNPQ/UFRRJ* 241

Normas para a submissão de artigos 261

Apresentação

Apresentamos aos leitores o volume 91, nº 1, relativo ao trimestre de janeiro a março de 2025, da *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. A edição é composta de artigos aprovados** por nosso Corpo de Pareceristas, a quem agradecemos a inestimável contribuição intelectual para a excelência acadêmica de nossa publicação.

Este volume abre com artigo do ministro do TST Breno Medeiros e da juíza Karine Vaz acerca do *nomadismo digital*, estilo de vida em que trabalhadores usam a tecnologia para realizar funções de forma remota, sem residência fixa. Os autores argumentam que, embora enfrente desafios e requeira um bom planejamento, o processo reflete uma busca por equilíbrio entre trabalho e lazer.

O artigo de Helena Lazzarin e João Henrique Hagemann aborda a atual utilização dos índices de correção monetária e juros sobre os créditos provenientes de condenação judicial pela Justiça do Trabalho. Os autores explicitam a evolução histórica desses institutos no processo do trabalho, bem como o entendimento consagrado pelo STF e a jurisprudência firmada pelo TST. Apresenta-se, ao final, uma projeção quanto ao futuro, considerando a inovação trazida pela Lei nº 14.905/2024.

Hugo Fidelis examina em seu texto o direito dos trabalhadores à saúde no meio ambiente do trabalho, com foco nos servidores estatais, sejam estatutários ou celetistas. O autor analisa a competência legislativa da União e a interação com normas regulamentares para garantir condições seguras de trabalho.

Carolina Tupinambá e Ana Luiza Sousa analisam os aspectos processuais do incidente de desconsideração da personalidade jurídica inaugurado pelo CPC vigente e sua aplicação ao processo do trabalho. Investigam-se aspectos materiais das sociedades anônimas e a regulamentação especial garantida pela Lei nº 6.404/76, as quais justificam a necessidade de aplicação da teoria maior da desconsideração da personalidade jurídica quando aplicada às companhias abertas ou fechadas.

Carlos Eduardo Dias expõe em seu artigo que a competência da Justiça do Trabalho, delimitada pela Constituição Federal de 1988, tem sido objeto de intensos debates, especialmente nos últimos anos, devido a uma série de decisões do STF, que promoveram uma ampla mudança na tendência da jurisprudência até então consagrada.

O texto de Amauri Cesar Alves procura compreender o fenômeno jurídico consistente em contratação de prestação de serviços firmada entre duas pessoas

---

* Os artigos podem ser submetidos à avaliação, a qualquer época do ano, por meio do seguinte endereço eletrônico: revista@tst.jus.br. As normas para a elaboração dos textos encontram-se ao final deste volume.

jurídicas distintas. O autor discute se tal fenômeno sociojurídico pode revelar-se hígido ou fraudulento a partir de cada caso concreto ou se ele sempre será lícito em razão de escolha livre das partes contratantes.

O artigo de Emerson Costa de Sá *et al.* investiga o fenômeno da "economia do bico" (*gig economy*) em sua origem histórica e respectivas implicações jurídicas. O estudo compreende o trabalho no setor de serviços mediado por plataforma *online*, notadamente quanto às possibilidades de tratamento jurídico de tais relações.

O texto de Renato Barufi *et al.* aborda o direito à desconexão no teletrabalho, ressaltando sua relevância em um contexto de ampla adoção de tecnologias digitais e flexibilidade laboral. Os autores discutem os impactos negativos da hiperconexão na saúde física e mental dos trabalhadores e exploram a ausência de regulamentações específicas na legislação brasileira.

O artigo de Igor Mauad discute a verba participação nos lucros ou resultados, apontando suas principais características, para, ao final, apontá-la como um instrumento democrático no ambiente de trabalho, já que tem como objetivo estimular a produtividade e incorporar o empregado à estrutura empresarial.

Natanel Zotelli Filho *et al.* abordam o adicional de periculosidade do agente da autoridade de trânsito. Os autores identificam os principais tópicos para a aplicação da legislação, como, por exemplo, a definição de agente de trânsito.

O artigo de Etenar Silva e Raimunda Barros discute se a implementação da justiça restaurativa na Justiça do Trabalho poderia trazer soluções a processos que discutam casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

Renann Ferreira explora em seu texto a formação do instituto da aprendizagem profissional conforme aplicado na contemporaneidade. O autor aborda a formação desse instituto a partir da perspectiva da Marinha do Brasil dos anos 1870 até a recente Recomendação nº 208 da OIT, que dialoga com as diretrizes do Mercado Comum do Sul de "não deixar ninguém para trás" na concretização dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

O texto de Lara Caxico *et al.* discute o assédio processual, forma de abuso do acesso à Justiça por meio de condutas processuais. Os autores analisam a previsão legal e jurisprudencial sobre a temática, especialmente no âmbito processual do trabalho. Apresenta-se como hipótese a possibilidade de utilização do CPC para fundamentar as decisões que impliquem indenizações.

Finalizando este volume, Thais Miranda *et al.* fazem uma análise dos entendimentos do STF, no que tange à atuação da Justiça do Trabalho, em especial, nos processos trabalhistas em que se apura fraude contratual trabalhista.

Que todos tenham uma excelente leitura.

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministra Presidente da Comissão de Documentação e Memória

Presentation

We present to the public the volume 91, number 1, relating to the quarter from January to March 2025, of the *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. The edition is made up of papers approved by our Board of Reviewers, to whom we thank for their invaluable intellectual contribution to the academic excellence of the publication.

This volume opens with a paper by Superior Labor Court Minister Breno Medeiros and Judge Karine Vaz about *digital nomadism*, a lifestyle in which workers use technology to perform their jobs remotely, without a fixed residence. The authors argue that, although it faces challenges and requires good planning, the process reflects a search for a balance between work and leisure.

The paper by Helena Lazzarin and João Henrique Hagemann deals with the current use of monetary correction indexes and interest on claims arising from judicial condemnation by the Labor Courts. The authors explain the historical evolution of these institutes in the labor process, as well as the understanding established by the Supreme Court and the case law established by the Superior Labor Court. At the end, a projection of the future is presented, considering the innovation brought about by Law No. 14.905/2024.

In his text, Hugo Fidelis examines the right of workers to health in the working environment, with a focus on government employees, whether statutory or contractual. The author analyzes the legislative jurisdiction of Federal Government and the interaction with regulatory norms to guarantee safe working conditions.

Carolina Tupinambá and Ana Luiza Sousa analyze the procedural aspects of the legal entity disregard incident introduced by the current Civil Procedure Code and its application to labor proceedings. The material aspects of corporations and the special regulations guaranteed by Law 6.404/76 are investigated, which justify the need to apply the major theory of disregard of legal entity when applied to public and private companies.

Carlos Eduardo Dias explains in his paper that the jurisdiction of the Labor Courts, delimited by the 1988 Federal Constitution, has been the subject of intense debate, especially in recent years, due to a series of decisions by the Supreme Court, which have brought about a significant change in the trend of case law that had been established until then.

The paper by Amauri Cesar Alves seeks to understand the legal phenomenon of contracting the provision of services between two different legal entities. The author discusses whether this socio-legal phenomenon can prove to be valid or fraudulent in each specific case, or whether it will always be lawful due to the free choice of the contracting parties.

The paper by Emerson Costa de Sá *et al.* investigates the phenomenon of the "gig economy" in its historical origins and its legal implications. This study covers work in the service sector mediated by an online platform, notably regarding job insecurity and the possibilities of legal treatment of such relationships.

The text by Renato Barufi *et al.* examines the right to disconnect in teleworking, emphasizing its relevance in a context of widespread adoption of digital technologies and labor flexibility. The authors discuss the negative impacts of hyper connection on workers' physical and mental health and highlights the absence of specific regulations in Brazilian legislation.

Igor Mauad's paper discusses profit-sharing budget or results, pointing out its main characteristics and, in the end, pointing it out as a democratic instrument in the work environment, since its objective is to stimulate productivity and incorporate the employee into the business structure.

Natanel Zotelli Filho *et al.* discuss the additional hazard pay for traffic authority officers. The authors identify the main topics for applying the legislation, such as the definition of a traffic officer.

The study by Etenar Silva and Raimunda Barros discusses whether the implementation of restorative justice in the Labor Courts could bring solutions to cases that discuss moral harassment in the work environment.

Renann Ferreira's text explores the formation of the institute of professional apprenticeship as applied in contemporary times. The author approaches the formation of this institute from the perspective of the Brazilian Navy in the 1870s to the recent ILO Recommendation No. 208, which dialogues with the guidelines of the Southern Common Market of leaving no one behind in achieving the Sustainable Development Goals.

The text by Lara Caxico *et al.* discusses procedural harassment, a form of abuse of access to justice through procedural conduct. The authors analyze the legal and jurisprudential provisions on the subject, especially in the context of labor procedure. The possibility of using the Civil Procedure Code to support decisions involving compensation is presented as a hypothesis.

At the end of this volume, Thais Miranda *et al.* analyze the understand of the Supreme Court regarding the role of the Labor Court, especially in labor cases in which labor contract fraud is alleged.

We wish you all an excellent reading.

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Minister President of the Documentation and Memory Commission

O TRABALHO NO NOMADISMO DIGITAL: LIBERDADE, OPORTUNIDADES E DESAFIOS

WORKING IN DIGITAL NOMADISM: FREEDOM, OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

Breno Medeiros[1]

Karine Vaz de Melo Mattos Abreu[2]

RESUMO: O nomadismo digital é um estilo de vida em que trabalhadores usam a tecnologia para realizar suas funções de forma remota, sem residência fixa. Propicia flexibilidade e liberdade, tendo ganhado força após a pandemia de covid-19. O tema também se relaciona aos conceitos de *gig economy*, o *crowdwork*, *shadow stand-ins*, *borderless talent*, *anywhere office*, *workation* e *chronoworking*. Muitos países já oferecem vistos para nômades digitais e a matéria já conta com alguma regulamentação jurídica. Embora enfrente desafios e requeira um bom planejamento, o movimento reflete uma busca crescente por equilíbrio entre trabalho e lazer.

PALAVRAS-CHAVE: nomadismo digital; teletrabalho; estilo de vida.

ABSTRACT: Digital nomadism is a lifestyle where workers use technology to perform their tasks remotely, without a fixed residence. It offers flexibility and freedom and has gained prominence after the Covid-19 pandemic. The concept is also related to the gig economy, crowdwork, shadow stand-ins, borderless talent, anywhere office, workation and chronoworking. Many countries already offer visas for digital nomads and the subject already has some legal regulation. Although it faces challenges and requires careful planning, the movement reflects a growing search for balance between work and leisure.

KEYWORDS: digital nomadism; teleworking; lifestyle; workation.

SUMÁRIO: 1 Introdução e contexto; 2 Características, novos conceitos e regulamentação; 3 Conclusão; Referências.

1 Introdução e contexto

A palavra *nômade* é nossa velha conhecida e com ela nos deparamos bem cedo, nas carteiras da escola, nos primeiros estudos sobre os povos pré-históricos e o início da civilização. Traz à mente a ideia de sociedades ou tribos que mudavam com frequência de local de fixação, geral-

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; pós-graduado em Engenharia da Qualidade – MBA pela USP; doutor em Direito Empresarial pela Uninove. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-8454-9305. Lattes: http://lattes.cnpq.br/2518980276806811. E-mail: brenomedeiros@tst.jus.br.*

2 *Juíza substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região; pós-graduada em Direito Público; mestranda em Direito Empresarial pela Uninove. Orcid: https://orcid.org/0009-0004-8966-1397. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1625564259350953. E-mail: karinevaz@trt15.jus.br.*

Recebido em: 17/02/2025

Aprovado em: 24/02/2025

mente para procurar novos abrigos ou alimentos, contrapondo-se ao conceito de *sedentarismo*, próprio dos povos que passaram a se fixar de forma duradoura em determinado lugar, dando início às práticas rudimentares de agricultura e pecuária. Atualmente, diz-se nômade a pessoa que não tem casa ou residência fixa. Muitas vezes o adjetivo é identificado com o povo cigano, que ainda hoje possui um estilo de vida itinerante (Campos, 2024, p. 1). As constantes viagens fazem parte da cultura desta comunidade e não apenas propiciam novas oportunidades econômicas, mas também promovem o senso de liberdade e independência. Outras características advindas do termo são a flexibilidade e a resiliência (Moreira, 2017, p. 1670), já que o nômade detém a capacidade de se adaptar aos mais variados tipos de ambientes e situações.

Noutra ponta, o verbete *digital*, embora oriundo da acepção de dígito, algarismo ou dedo, descolou-se de sua origem e evoluiu para representar o que se relaciona não apenas com dados e códigos binários, mas também com tudo que diz respeito à tecnologia, conexões, computação e automação e, por que não?, em sentido mais amplo, com o que é moderno e contemporâneo. Contrapõe-se ao que é *analógico*, ou baseado no sistema decimal e de medições contínuas da Física, mas que igualmente transcendeu ao conceito inicial para se referir ao que é antigo, obsoleto e ultrapassado.

A expressão *nomadismo digital*, portanto, diz respeito ao movimento recente dos indivíduos que se aproveitam dos recursos tecnológicos para realizar suas atividades profissionais de forma remota, não possuindo endereço fixo. O movimento desponta na chamada *Quarta Revolução Industrial*, fenômeno global que tem transformado os modos de produção, a gestão empresarial e os modelos de negócios (Medeiros, 2021, p. 77). O uso de tecnologias avançadas, como inteligência artificial, robótica, nanotecnologia, internet das coisas, sistemas de simulação e computação em nuvem, tem impulsionado a produtividade e a competitividade das empresas, preparando-as para um mais alto patamar na atividade econômica, além de capacitar os indivíduos para as novas necessidades laborais que surgem a todo momento.

Os atuais recursos permitiram que trabalhadores de parte das atividades produtivas e de alguns setores da economia possuíssem maior liberdade quanto à forma de prestação de serviços, não sendo mais necessária sua sujeição a horários rígidos e o comparecimento físico constante ao local de trabalho. A prestação de serviços de forma remota ampliou-se de modo exponencial no contexto da Pandemia do novo coronavírus (covid-19), considerando-se os trabalhadores que se mantiveram em *home office* mesmo após o abrandamento das medidas de distanciamento social, muitos deles sem experiência prévia nesta modalidade de trabalho. De fato, a crise sanitária acabou por acarretar alterações drásticas nas relações laborais, algumas de forma definitiva.

A *virtualização* da vida possibilitou a multiplicação dos ambientes e a presença humana simultânea em diversos espaços. Os meios tecnológicos nos permitem participar e interagir em infinitas experiências virtuais. A ambição inerente ao homem de estar em vários planos, testar o novo e superar seus limites tem ensejado a criação constante de tecnologias, dentre elas o *metaverso*, um tipo de mundo virtual que se propõe a simular a realidade através de dispositivos digitais (Kaplan; Haenlein, 2009, p. 565).

A nova tendência de trabalhar remotamente e viver se deslocando com uma mala e um computador embaixo do braço sequer depende do uso de um espaço virtual tão organizado como o *metaverso*. São inúmeras as possibilidades tecnológicas de comunicação com os clientes, a equipe de trabalho e o ambiente corporativo: algumas bem simples e amplamente difundidas – como o conhecidíssimo *Whatsapp* e *apps* semelhantes – e outras um pouco mais complexas, com o desenvolvimento de *softwares* de videoconferência e aplicativos específicos para a atividade desenvolvida, como de gerenciamento de projetos. Os recursos utilizados diariamente nos escritórios têm sido transpostos para os ambientes virtuais, como a lousa branca, o *flip chart*, a mesa de reuniões, os *post its* e até mesmo o espaço para o cafezinho e o *networking*.

A facilidade é tanta que o novo estilo de vida já alcançava, em 2022, 35 milhões de adeptos em todo o mundo, podendo somar 1 bilhão até 2035, segundo relatório global da *Fragomen*, empresa especializada em migração (Alves, 2023, p. 1). Mesmo os segmentos mais tradicionais e resistentes ao trabalho remoto têm aderido pouco a pouco ao movimento, como as carreiras de finanças, contabilidade e o setor público.

E qual o motivo por trás dessa nova forma de trabalhar e se relacionar com o mundo? Muito mais que um simples efeito temporário da pandemia e certamente impulsionado pela tomada de consciência da efemeridade da saúde e da própria vida, que o fenômeno pandêmico nos trouxe como indivíduos e sociedade, nota-se a formação gradual de uma concepção social a respeito da premente necessidade de se aproveitar ao máximo os momentos, o lazer, o ócio, além de se encontrar um propósito para a existência, mais representativo que realizar meras tarefas laborais burocráticas e aparentemente sem sentido. Um *carpe diem*, talvez remodelado pela "geração Z" (pessoas nascidas, em média, entre a segunda metade da década de 1990 e o ano de 2010), vem romper com a ideia até então instaurada de se elevar o trabalho ao patamar mais importante de nossas vidas. Mesmo consciente da imprescindibilidade de se "ganhar o pão de cada dia" numa sociedade capitalista, a geração que chega agora ao mercado de trabalho é nativa digital, extremamente conectada às redes sociais, mais tolerante e aberta, além de ser adepta das experiências, viagens, boa gastronomia e cultura, em detrimento da construção de um sólido patrimônio, como as gerações anteriores (Medeiros, 2023, p. 50). A estabilidade financeira,

profissional e familiar tão perseguida pelas gerações *baby boomers*, X e Y deu lugar à aceitação da imprevisibilidade e da insegurança dos tempos atuais. Possuir um emprego formal deixou de ser um objetivo de vida. Passou a ser mais desejada a flexibilidade trabalhista, que traz a perspectiva da mobilidade geográfica e de autogestão do tempo.

O contato entre as gerações no ambiente laboral tem proporcionado, ainda, uma disseminação desse ideário, de modo que já não são um anseio apenas dos mais jovens. As pessoas querem ter flexibilidade de local e horário para trabalhar e as empresas estão entendendo que não é mais possível retroceder. O sonho de consumo de outrora – trabalhar em uma sala com pufes e mesa de jogos, como a do *Google* – deu lugar à possibilidade de abrir o computador, conectar o fone de ouvido e entrar em uma reunião em frente a uma praia, parque ou montanha.

Propiciar esta oportunidade aos seus colaboradores pode trazer ganhos expressivos também à empresa. O outro lado da moeda é a possibilidade da contratação sem fronteiras, que vem sendo chamada pelas companhias de *borderless talent* (Márquez, 2024, p. 1). A prática consiste em buscar funcionários remotos em outros países, preferencialmente com leis trabalhistas mais flexíveis e que propiciem uma maior eficiência nos custos da empresa. Muitas vezes, a equipe trabalha de forma assíncrona, o que pode torná-la mais competitiva e econômica, mantendo a empresa em funcionamento 24 horas por dia.

Não se pode deixar de mencionar, contudo, o movimento contrário de muitas empresas, que têm convocado seus funcionários para retornarem integralmente ao trabalho presencial, em busca de melhora na produtividade e do fortalecimento da cultura organizacional. Alguns gestores vinham notando uma desconexão com a empresa e a falta de desenvolvimento profissional dos empregados remotos. Também já se veem casos de trabalhadores que empreenderam viagens durante o teletrabalho, mas não se adaptaram, preferindo retornar ao modelo tradicional de trabalho presencial. Alguns, inclusive, relatam que se atraíram pela perspectiva de trabalhar menos, mas se viram trabalhando mais horas, sem uma divisão nítida entre tempo de labor e de descanso.

Nada obstante, são vários os perfis e os influxos concomitantes no mercado de trabalho, seja para afrouxar, seja para endurecer o controle da presença física, sendo possível a coexistência de múltiplos modelos até em um mesmo "time". Os líderes precisam ser criativos para manter a integração e o espírito de equipe entre seus subordinados, já que, segundo o IBGE, há por volta de 9,5 milhões de brasileiros em trabalho remoto em pelo menos um dia por mês, ou quase 10% das pessoas ocupadas, podendo chegar a 24% das pessoas que possuem ensino superior completo (IBGE, 2023, p. 2-4).

Outra ideia que vem ganhando força no mundo corporativo é a da semana de quatro dias, que já foi testada em projetos pioneiros ao redor do mundo, com resultados positivos em termos de produtividade, bem-estar e engajamento dos colaboradores. O motivo é o mesmo do trabalhador viajante: encontrar mais tempo para cuidar de si e de interesses pessoais. No piloto da semana de quatro dias do Reino Unido, o maior até o momento, com quase três mil pessoas, houve redução de 71% nos sintomas de *burnout*, 39% dos trabalhadores se sentiram menos estressados e 54% acharam mais fácil conciliar vida pessoal e profissional (Oliveira, 2023, p. 2).

Se aparentemente a semana de quatro dias ou a simples redução da carga horária de trabalho não tem relação direta com o nomadismo digital, uma análise mais acurada nos conduz à conclusão de que são ideias complementares. Quem busca maior liberdade de locomoção não quer passar tantas horas trabalhando e almeja poder decidir o melhor dia e horário para se dedicar ao seu ofício, a depender de onde esteja.

A instabilidade e a falta de rotina são intrínsecas à nossa "modernidade líquida", termo cunhado pelo sociólogo Zygmunt Bauman (2001, p. 40), e ao chamado "mundo VUCA", sigla em inglês para Volátil, Incerto, Complexo e Ambíguo (Marques; Teixeira, 2019, p. 62). Um mundo de mudanças rápidas e multifacetado, em que nada é fixo e tudo pode mudar a qualquer momento. Para Bauman, as relações sociais, econômicas e de produção são frágeis, fugazes, aceleradas e maleáveis, como os líquidos. Os vínculos humanos podem se romper a qualquer momento, causando uma disposição ao isolamento social, com um grande número de pessoas optando por levar uma vida solitária.

O nomadismo digital pressupõe esse desapego dos laços familiares e de amizade, bem como das instituições sociais mais rígidas e tradicionais. Tanto o emprego estável, como os relacionamentos amorosos e de amizade duradouros, em pequeno número, deram lugar a abundantes conexões superficiais, que podem ser facilmente desfeitas e substituídas. O *networking* agora também é global, podendo ser estabelecidas múltiplas ligações profissionais em qualquer lugar do mundo, a qualquer momento.

2 Características, novos conceitos e regulamentação

A *gig economy* e o *crowdwork* são termos frequentemente associados ao trabalho flexível e à economia digital, abrangendo os *freelancers* (Heeks, 2017, p. 2-4). A primeira é mais ampla e inclui uma variedade de trabalhos temporários e sob demanda, podendo se dar de forma *online* ou presencial, enquanto a segunda se refere a um modelo de trabalho baseado na realização de tarefas fragmentadas, geralmente em ambiente estritamente *online*.

A *gig economy* – termo em inglês para "economia de bico" – abrange os trabalhadores que são ofertados *just-in-time*, ou seja, conforme a demanda de serviços, e na maior parte das vezes por meio de plataformas digitais e aplicativos para *smartphones*. É representada sobretudo pelos motoristas e entregadores (Uber, iFood...), mas há espécies de atividades intelectuais que podem ser entregues à distância, não importando onde esteja o prestador de serviço, como jornalistas, psicólogos, professores, projetistas, publicitários, *designers*, programadores e treinadores de inteligência artificial. É uma espécie de trabalho eventual, dotado de ampla autonomia e prestado a clientes distintos, de maneira simultânea. Os trabalhadores têm a flexibilidade de escolher quando e quanto trabalhar, mas também enfrentam incertezas e variabilidade na renda.

Já as plataformas de *crowdwork* (ou "trabalho em multidão") permitem que empresas externalizem tarefas específicas para um grande grupo de trabalhadores, que podem realizar trabalho repetitivo, classificações ou processamento de dados, de qualquer lugar em que estejam.

Mas não só os autônomos e eventuais estão aptos a testar a liberdade geográfica. Funcionários de empresas com políticas de trabalho remoto também podem se beneficiar do nomadismo, que tem conectado corporações e colaboradores em grandes distâncias ao redor do mundo. Para tanto, basta ter um bom *notebook* e uma boa internet. O novo modelo tampouco passou despercebido pelos trabalhadores do setor público. Já existe regulamentação no art. 12 do Decreto nº 11.072/2022 para que os servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional sejam autorizados a realizar teletrabalho no exterior. Os servidores do Poder Judiciário encontram igual possibilidade desde 2019, por meio de alteração na Resolução nº 227/2016 do CNJ sobre o teletrabalho. Deverão ser respeitados, porém, os limites estabelecidos a cada área ou setor para este regime, além da observância do interesse público e de autorização específica.

O nômade digital tem a possibilidade de viver continuamente a experiência denominada de *workation* (Zipperer, 2022, p. 1-2), combinação das palavras *work* e *vacation*, mesclando momentos de trabalho e férias. O espaço de trabalho pode incluir opções como hotéis, casas de aluguel tipo *Airbnb*, espaços de *coworking* ou até mesmo ambientes ao ar livre, como praias, áreas rurais e cafés em cidades charmosas. Muitos desses locais já oferecem *wi-fi* de qualidade para atender à demanda destas pessoas. O horário e a carga de trabalho acabam sendo ajustados ao tempo disponível para o lazer. Assim, o *home office* se tornou *beach office*, *café office* ou *anywhere office* (Maffezzolli, 2022, p. 1).

Por outro lado, nem só de lazer vive o trabalhador nômade. Além de ser necessária muita disposição para aprender outras línguas e culturas, alguns se

deparam com dificuldades como o cansaço por trabalhar em fuso horário distinto daquele em que estão instalados, distância física de familiares e amigos, estranhamento na adaptação a costumes muito diferentes, quebra constante de rotina, falta de concentração e eventual instabilidade financeira, com diferentes impostos e custos de vida. Há ainda o desafio logístico relacionado à obtenção de vistos, seguros e internet confiável. É imprescindível formar uma reserva para emergências e ter a capacidade de autogestão, planejamento e organização, sabendo separar adequadamente o tempo de trabalho do período de lazer, para não permanecer 24 horas por dia conectado.

Outro aspecto que deve ser considerado pelo profissional e pelas empresas é a adaptação individual ao *chronoworking* (Murcia, 2024, p. 1-2) ou "trabalho cronológico", tendo em vista que o ciclo circadiano, que regula o metabolismo e os hormônios, varia de pessoa para pessoa. Algumas podem funcionar melhor em horário comercial, enquanto outras têm o pico de produtividade de madrugada. A observância dessas características pessoais pode reduzir as chances de desenvolvimento de ansiedade, depressão e *burnout* e ainda ser uma oportunidade para as empresas captarem e reterem talentos.

Uma pesquisa da *Walters People* na Espanha descobriu que mais de 70% dos entrevistados iniciariam o labor mais cedo, 19% teriam interesse em alternar horários e 5% gostariam de começar e terminar mais tarde, sendo que somente 4% manteriam a jornada atual. Ao aprofundar ainda mais nas políticas de trabalho flexíveis, a empresa de recrutamento e trabalho temporário conseguiu identificar quais delas são as preferidas dos trabalhadores. O teletrabalho continua a ser o mais escolhido, sendo a primeira opção de 45% dos consultados. Atrás vem a semana de trabalho de quatro dias, com 35%, seguida do *chronoworking*, com 13%. Por sua vez, a possibilidade de trabalhar a partir de qualquer país alcançou 12% (Murcia, 2024, p. 2-3).

Mas para quem deseja entrar na nova onda não basta gostar de viver aventuras. É preciso pesquisar bastante sobre o(s) local(is) de destino, especialmente sobre o custo de vida, segurança, costumes, a qualidade da internet local, condições de saúde, a receptividade aos estrangeiros e, claro, os atrativos turísticos da região. Recomenda-se, ainda, ter em mente a diferença entre os conceitos de viajante e turista, para entender se de fato este estilo de vida faz sentido para aquele que pretende adotá-lo. O turista tem a tendência de realizar viagens mais curtas, opta por atrações famosas e populares, segue recomendações de guias turísticos e quer refazer "aquela" foto que apareceu no Instagram de algum amigo ou *influencer*. Já o viajante geralmente foge das rotas turísticas comuns e sempre mais caras, busca explorar e viver a nova cultura, de forma profunda e imersiva, interagindo com os habitantes do local e se envolvendo em seu cotidiano.

Alguns países já oferecem vistos especiais para que nômades digitais possam residir legalmente e trabalhar de forma remota por um determinado tempo, como Portugal, Noruega, Malta, Hungria, Itália, Espanha, Croácia e Emirados Árabes Unidos, dentre outros. Para solicitar o visto, deve-se pesquisar as exigências legais, o que normalmente inclui a comprovação de renda. Os ganhos mínimos mensais podem variar de US$ 1.500, no Brasil, a US$ 5 mil, nos Emirados Árabes, passando por US$ 2.770 em Malta (Johanson, 2022, p. 1-2). A Itália, por exemplo, tem a população com maior média de idade da Europa e o visto temporário é uma forma de atrair moradores mais jovens, que podem usar sua estada como *test drive* para viver permanentemente no país. O país investiu em redes de TI, transporte e infraestrutura, esperando que os nômades possam colaborar no desenvolvimento econômico dos rincões mais rurais.

Convém destacar, ainda, o caso da Estônia, que é o país mais digitalizado do mundo em termos de serviços governamentais e proteção de dados, possuindo um programa de residência digital (*e-Residency*) que facilita a abertura de *startups.* Um bom ambiente para negócios internacionais permite que estes sejam geridos de qualquer lugar do planeta. A iniciativa foi criada há cerca de nove anos, mas foi aberta aos brasileiros em 2021 (Agrela, 2021, p. 1-2).

No Brasil, a recepção desses trabalhadores estrangeiros foi regulamentada em 2021 pela Resolução nº 45, do Conselho Nacional de Imigração, do Ministério da Justiça e Segurança Pública. A norma define o nômade digital como o "imigrante que, de forma remota e com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação, seja capaz de executar no Brasil suas atividades laborais para empregador estrangeiro" (art. 1º, § 1º). Exige a contratação de seguro de saúde, atestado de antecedentes criminais e documento que demonstre a condição de nômade digital (contrato de trabalho ou comprovação de renda), garantindo prazo de residência de até um ano, prorrogável por igual período. Desde o início da política migratória, o Ministério das Relações Exteriores emitiu mais de 500 vistos para nômades. Americanos, alemães, ingleses, franceses e suíços estão entre as nacionalidades que mais pediram o visto. Uma economia emergente como a nossa tem muito a ganhar com a medida, já que tradicionalmente perde muitos talentos para os países desenvolvidos.

Apesar das facilidades recém-criadas, muitos nômades optam por utilizar apenas o visto para turistas, válido por três a seis meses, sobretudo para evitar a burocracia de se solicitar o visto específico em cada país. A comprovação de renda pode representar um entrave particularmente para os *freelancers*, sobretudo considerando os atuais valores do dólar e do euro, moedas mais utilizadas.

A intensa migração de pessoas impacta de forma abrupta os lugares onde se instalam, em aspectos culturais e socioeconômicos. Bali, na Indonésia, e Goa, na Índia, enfrentaram essas questões nos últimos anos, recebendo uma classe de trabalhadores que usam a infraestrutura e os serviços locais, mas não pagam impostos por eles, o que tem gerado um ressentimento entre os habitantes nativos. Muitas vezes se verifica o aumento no custo de vida e o desequilíbrio na oferta e demanda de recursos públicos (Brown, 2024, p. 4).

Outra situação inusitada que se tem verificado nesse choque de culturas é a (ilícita) estratégia da terceirização ou subcontratação oculta, mais conhecida pelo termo em inglês *shadow stand-ins*, em que empregados em trabalho remoto buscam outros trabalhadores para fazer parte de suas atividades. A questionável prática tem sido impulsionada pela "geração Z" e geralmente ocorre entre um empregado de país desenvolvido, com um bom salário, que explora trabalhadores de países em que a mão de obra é muito mais barata. Já há inclusive *sites* em que se oferece suporte profissional *online* a quem tenha dificuldade de terminar seu trabalho sozinho (Márquez, 2024, p. 1-2).

Para fazer um bom planejamento e fugir dos "perrengues", é interessante conhecer a história de quem já está nesse ritmo há algum tempo. No Instagram e no YouTube é possível conhecer melhor e se inspirar na vida de alguns nômades, como a Débora Corrano (perfil público: @debbiecorrano), que viaja pelo mundo com sua cachorra Lisa desde 2014. A publicitária conta que trabalha como *freelancer* viajando pelo mundo antes mesmo de o termo nômade digital surgir e já morou na Alemanha, Argentina, Portugal, Estados Unidos, Itália e México. Aconselha que o mais importante é ter uma fonte de renda estável, porque os demais problemas vão se resolvendo no caminho.

O casal Jacqueline Ferreira e Luna Lyra, donas do canal @guardaotroco no YouTube e Instagram sobre educação financeira, decidiu se tornar nômade digital em 2021, mas optou por viajar dentro do Brasil, principalmente pelas praias do Nordeste, mas com uma passagem também pela Argentina. Para elas, o mais difícil é ficar longe das pessoas que amam e as despedidas constantes, mas vale a pena por "conhecer novos lugares e tanta gente legal por onde passam". Frisam a importância de um bom planejamento financeiro a cada mudança, destacando que bons indicadores para a decisão são os preços da cesta básica e do custo de aluguéis, que podem ser consultados no Dieese e no FipeZAP, respectivamente.

A questão tributária também deve ser sopesada pelo trabalhador que reside em um país e recebe de outro. O Brasil atualmente possui acordo de não bitributação com 37 países, o que afasta a cobrança de imposto de renda por duas nações sobre o mesmo rendimento. Se não houver este acordo, a legislação pode estabelecer um crédito entre o imposto já recolhido e aquele ainda

devido, de forma que o nômade digital arque apenas com a diferença entre as alíquotas, como ocorre entre o Brasil e os EUA, por exemplo. Como se nota, a simples alteração de endereço pode acarretar a majoração ou redução dos tributos incidentes sobre os rendimentos recebidos (Muzzi; Cândido; Almeida, 2022, p. 1-3).

Embora o tema tenha ganhado força nos últimos tempos, é pertinente salientar que o trabalho à distância já vem se organizando há muitos anos. A Organização Internacional do Trabalho – OIT aprovou, já em 1996, a Convenção nº 177, sobre o trabalho fora do estabelecimento do empregador, não ratificada pelo Brasil. Após a pandemia, a Organização lançou um relatório no qual diferenciou o trabalho remoto entre os setores industrial e de serviços e classificou este último nas subcategorias: digitadores e serviços de escritório, trabalhadores de plataforma, e teletrabalhadores (via tecnologias de informação e comunicação). Contudo, ainda não vislumbrou a figura do nômade digital em seus normativos. É desejável que logo venha a se debruçar sobre o tema, dada a sua característica intrínseca de transnacionalidade e necessidade de cooperação global.

Em nosso país, desde a alteração trazida pelas Leis ns. 12.551/2011, 13.467/2017 e 14.442/2022, a CLT regulamentou o trabalho remoto nos arts. 6º, 62, "c", e 75-A a 75-E. Diversas entidades públicas e privadas já o adotam com amplo sucesso e segurança, com melhoria na mobilidade corporativa e urbana.

A Sobratt – Sociedade Brasileira de Teletrabalho é referência desde 1999 na disseminação do conhecimento no assunto e no desenvolvimento de pessoas e organizações, para uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores, em equilíbrio com o meio ambiente, a tecnologia e a produtividade. Elaborou duas valiosas cartilhas de Orientação para Implantação e Prática do Teletrabalho (2020) e sobre Teletrabalho para Pessoas com Deficiência e Pessoas Neurodivergentes (2024).

No que tange à legislação trabalhista aplicável ao contrato de trabalho de empregado admitido no Brasil que optar por realizar teletrabalho no exterior, o § 8º do art. 75-B da CLT prevê a observância do ordenamento brasileiro, "excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes". O diploma legal referenciado regula situação distinta: trabalhador contratado no Brasil e transferido para o exterior para prestar serviços de forma presencial, por determinação do empregador. Este último prevê a aplicação da legislação mais favorável (brasileira ou a do local da execução dos serviços). Não se podem confundir as duas situações.

Quanto ao estrangeiro que realiza teletrabalho em território brasileiro, Muzzi, Cândido e Almeida (2022, p. 1-2) defendem a subsunção da rela-

ção à ordem jurídica pátria, posição com a qual ousamos divergir. Ora, de forma análoga à previsão celetista mencionada acima, deve ser aplicada a legislação trabalhista do lugar da contratação, já que se trata de trabalhador que altera seu local de residência com frequência e sem qualquer ingerência do empregador.

Na mesma linha e por coerência, entendemos serem aplicáveis as normas coletivas do local da contratação, parâmetro a ser considerado igualmente no que tange à competência para a análise de processos que porventura versem sobre tal espécie de contrato de trabalho. É certo que o art. 651, *caput* e parágrafos, da CLT estabelece como regra que a competência deve ser determinada pelo local da prestação de serviços e, no caso do trabalhador viajante, pela localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, o domicílio do empregado, podendo ainda se dar no foro da celebração do contrato. As disposições são aplicáveis inclusive para o empregado brasileiro que presta serviços no exterior.

Conquanto não haja ainda jurisprudência específica sobre o nomadismo, da harmonização dos dispositivos transcritos acima, julgamos possível concluir que o trabalhador contratado no Brasil para exercer teletrabalho exclusivo e que opte por residir em diversas localidades, de acordo com suas conveniências pessoais e até mesmo sem o conhecimento do empregador, deverá propor eventual demanda trabalhista no foro do local da contratação e não em qualquer um dos estados ou países pelos quais passou. Se o processo de contratação foi realizado por meios telemáticos, poderá optar entre o lugar em que está sediada a empresa. Porém, sopesado o princípio do efetivo acesso à Justiça e considerado o porte da empresa (empregador) de âmbito nacional ou regional, admite-se no C. Tribunal Superior do Trabalho a flexibilização do foro de ajuizamento da demanda, que pode se dar no domicílio do trabalhador, desde que coincida com o local de atuação da empresa, e que esta ali tenha sede[3].

Por fim, mas não menos importante, cabe refletir sobre o fato de que as migrações também têm ocorrido de forma acelerada nos últimos anos em razão de guerras, questões climáticas e econômicas, o que infelizmente pode se acentuar no futuro. Os desastres ambientais já provocaram três vezes mais deslocamentos do que os conflitos armados (ONU, 2021, p. 1) e ainda estamos muito distantes de concretizar os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela ONU, de forma a garantir que as pessoas não precisem se mudar para outro país contra sua vontade.

É verdade que a maior parte da população atingida não terá condições de realizar trabalhos que possam ser exercidos de forma digital, por falta de

---

3 A propósito, o seguinte precedente: TST-E-ED-RR-278-87.2015.5.20.0003, redator Ministro Breno Medeiros, data de julgamento: 06/06/2019, SDI-I, DEJT 02/08/2019.

instrução educacional ou mesmo de infraestrutura básica de equipamentos e internet. Contudo, uma pequena parcela poderá se beneficiar das facilidades tecnológicas para dar continuidade a seu ofício no país de destino, garantindo meios de subsistência e de realização profissional.

3 Conclusão

O presente trabalho buscou delimitar as características, funcionamento e dinâmica da nova tendência no mundo do trabalho, o chamado nomadismo digital. É necessário conhecer as oportunidades e desafios que este proporciona, bem como seus potenciais impactos no futuro das relações laborais, a fim de se promover novos marcos regulatórios. Foram explorados diversos conceitos ligados à temática, cuja compreensão se revela imprescindível para uma reflexão profunda sobre os aspectos sociais e biológicos que circundam as mudanças do comportamento humano.

Apesar das diferenças geracionais e culturais, a busca pelo equilíbrio entre o trabalho e o lazer tornou-se prioridade para a maior parte dos trabalhadores ao redor do mundo, sendo urgente que as grandes corporações se adéquem a estes anseios.

Tendo em vista a maior facilidade nos deslocamentos internacionais, eventual regulamentação jurídica deverá considerar, não só as especificidades locais, mas também acordos internacionais de reciprocidade e até mesmo um tratamento mais abrangente, por parte da OIT, com vistas à implementação dos ODS definidos pela ONU, sobretudo no que diz respeito ao trabalho decente, saúde e bem-estar, inovação e cidades sustentáveis.

Aspectos essenciais a serem considerados em eventual regulamentação interna ou global dizem respeito à proteção previdenciária e securitária dos trabalhadores nômades, proteção econômica da população que recebe estes imigrantes, acordos sobre a adequada tributação dos rendimentos, facilitação dos deslocamentos e obtenção de vistos, desburocratização para a criação e funcionamento de pequenas empresas e *startups* transnacionais, fomento de um ambiente econômico favorável para o desenvolvimento de conexões profissionais globais e novas oportunidades de trabalho, definição mais explícita sobre a legislação trabalhista aplicável a estas relações, bem como sobre a competência territorial para análise de ações judiciais.

Conferir apropriado tratamento jurídico e social sobre o tema certamente contribuirá para a redução das desigualdades entre os países e o crescimento econômico inclusivo e sustentável.

Referências

AGRELA, Lucas. *Programa de residência da Estônia permite ser "nômade digital"*, 2021. Disponível em: https://exame.com/tecnologia/programa-de-residencia-da-estonia-permite-ser--nomade-digital/. Acesso em: 06 ago. 2024.

ALVES, Martha. *Nomadismo digital é uma realidade para 35 milhões de pessoas no mundo*, 2023. Disponível em: https://www.infomoney.com.br/carreira/nomadismo-digital-e-uma-realidade--para-35-milhoes-de-pessoas-no-mundo/. Acesso em: 01 ago. 2024.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRASIL. Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho – PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília/DF, 18 maio 2022.

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/RJ, 09 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília/DF, 16 dez. 2011.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis ns. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília/DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio--alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília/DF, 05 set. 2022.

BRASIL. Resolução CNIG MJSP nº 45, de 9 de setembro de 2021. Dispõe sobre a concessão de visto temporário e de autorização de residência para imigrante, sem vínculo empregatício no Brasil, cuja atividade profissional possa ser realizada de forma remota, denominado "nômade digital". *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília/DF, 24 jan. 2022.

BRASIL. Resolução CNJ nº 227, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. *Diário da Justiça Eletrônico/CNJ*: nº 102, Brasília/DF, 17 jun. 2016.

BROWN, Lynn. *How has the digital nomad trend evolved over the years?*, 2024. Disponível em: https://www.bbc.com/travel/article/20240925-the-evolution-of-the-digital-nomad. Acesso em: 01 out. 2024.

CAMPOS, Tiago Soares. Ciganos. *Brasil Escola*, 2024. Disponível em: https://brasilescola.uol.com.br/historiag/ciganos.htm. Acesso em: 02 ago. 2024.

COSTA, Cynthia Lessa. Trabalho na era digital e a necessidade de cooperação entre Estados como política pública de combate à precarização. *In*: SILVA, Rogério Luiz Nery da; MOURA, Emerson Affonso da Costa (org.). *Direitos sociais e políticas públicas I* [Recurso eletrônico on-line]. Florianópolis: CONPEDI, 2023.

DICIONÁRIO PRIBERAM DA LÍNGUA PORTUGUESA. *Nômade*. Disponível em: https://dicionario.priberam.org/n%C3%B4made. Acesso em: 01 ago. 2024.

HEEKS, Richard. Digital economy and digital labour terminology: making sense of the "gig economy", "online labour", "crowd work", "microwork", "platform labour", etc. (August 3, 2017). *Development Informatics Working Paper*, n. 70. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=3431728. Acesso em: 05 ago. 2024.

IBGE. *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua*: teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais, 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

JOHANSON, Mark. *The digital nomad visas luring workers overseas*, 2022. Disponível em: https://www.bbc.com/worklife/article/20220707-the-digital-nomad-visas-luring-workers-overseas. Acesso em: 05 ago. 2024.

KAPLAN, Andreas M.; HAENLEIN, Michael. The fairyland of second life: virtual social worlds and how to use them. *Business Horizons*, v. 52, Issue 6, p. 563-572, 2009.

MAFFEZZOLLI, Caroline. *Anywhere office*: conheça o conceito que tem virado tendência entre as organizações, 2022. Disponível em: https://gptw.com.br/conteudo/artigos/anywhere-office/. Acesso em: 05 ago. 2024.

MARQUES, J. M.; TEIXEIRA, A. O impacto do mundo VUCA nas organizações brasileiras: um estudo de caso em uma empresa do setor de tecnologia. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 23, n. 1, p. 61-81, 2019.

MÁRQUEZ, Rubén. *El teletrabajo ya no es la estrella, el Borderless Talent es la tendencia que se ha adueñado de las conversaciones entre los CEO de tecnología*, 2024. Disponível em: https://caedsa-proteccioncivil.com.mx/2024/07/02/el-teletrabajo-ya-no-es-la-estrella-el-borderless--talent-es-la-tendencia-que-se-ha-aduenado-de-las-conversaciones-entre-los-ceo-de-tecnologia/. Acesso em: 06 ago. 2024.

MÁRQUEZ, Rubén. *La generación Z ha convertido los shadow stand-ins en tendencia en el teletrabajo, y creen que su cuestionable estrategia ha llegado para quedarse*, 2024. Disponível em: https://caedsa-proteccioncivil.com.mx/2024/07/05/la-generacion-z-ha-convertido-los--shadow-stand-ins-en-tendencia-en-el-teletrabajo-y-creen-que-su-cuestionable-estrategia-ha--llegado-para-quedarse/. Acesso em: 06 ago. 2024.

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

MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 4, out./dez. 2021.

MOREIRA, Jaqueline Costa Castilho. O virtual como ideia em trânsito e o nomadismo digital pedagógico como atitude docente (Brasil). *Revista Online de Política e Gestão Educacional*, Araraquara, v. 21, n. esp. 3, p. 1668-1679, dez. 2017.

MURCIA, Esperanza. *Llega el "cronoworking" a España*: los trabajadores son quienes elegirán su horario laboral, 2024. Disponível em: https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/ empleo/llega-cronoworking-espana-los-trabajadores-son-quienes-elegiran-su-horario-laboral/. Acesso em: 05 ago. 2024.

MUZZI, Patrícia; CÂNDIDO, Filipe Soares; ALMEIDA, Isabela Antônia Rodrigues de. *Nômades digitais e seus aspectos trabalhistas e tributários*, 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-out-14/opiniao-nomade-digital-aspecto-trabalhista-tributario/. Acesso em: 06 ago. 2024.

OLIVEIRA, Helena. *Projeto-piloto da semana de quatro dias no Reino Unido foi um "êxito retumbante"*, 2023. Disponível em: https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/detalhe/projeto-piloto-da-semana-de-quatro-dias-no-reino-unido-foi-um-exito-retumbante. Acesso em: 01 ago. 2024.

ONU. *Mudanças climáticas impulsionam migrações e deslocamentos forçados*, 2021. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/157286-mudanças-climáticas-impulsionam-migrações-e--deslocamentos-forçados. Acesso em: 06 ago. 2024.

SOBRATT. *1ª cartilha para pessoas com deficiência e pessoas neurodivergentes em teletrabalho*, 2024. Disponível em: https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/wp-content/uploads/2024/02/Cartilha-Teletrabalho.pdf. Acesso em: 06 ago. 2024.

SOBRATT. *Cartilha de orientação para implantação e prática do teletrabalho*, 2020. Disponível em: https://www.sobratt.org.br/solicitar-cartilha-de-teletrabalho/. Acesso em: 06 ago. 2024.

ZIPPERER, André Gonçalves. *As implicações jurídicas do workation, período que mistura descanso e trabalho*, 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-fev-14/zipperer--workation-periodo-mistura-descanso-trabalho/. Acesso em: 05 ago. 2024.

Como citar este texto:
MEDEIROS, Breno; ABREUS, Karine Vaz de Melo Mattos. O trabalho no nomadismo digital: liberdade, oportunidade e desafios. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 19-33, jan./mar. 2025.

A APLICAÇÃO ATUAL DOS CRITÉRIOS DE CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS EM RELAÇÃO AOS CRÉDITOS DECORRENTES DE CONDENAÇÃO JUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

THE CURRENT APPLICATION OF THE CRITERIA FOR MONETARY CORRECTION AND INTEREST IN RELATION TO CREDITS ARISING FROM JUDICIAL CONVICTION IN THE LABOR COURT

João Henrique Madureira Hagemann[1]
Helena Kugel Lazzarin[2]

RESUMO: O presente artigo aborda a atual utilização dos índices de correção monetária e juros sobre os créditos provenientes de condenação judicial pela Justiça do Trabalho. Inicialmente, explicita-se a evolução histórica desses institutos no processo do trabalho brasileiro. Em um segundo momento, com o embasamento teórico necessário, analisa-se o entendimento consagrado pelo Supremo Tribunal Federal e a jurisprudência firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho. Por fim, é apresentada uma projeção quanto ao futuro, considerando a inovação trazida pela Lei nº 14.905/2024.

PALAVRAS-CHAVE: correção monetária; juros; direito do trabalho.

ABSTRACT: This paper deals with the current use of monetary correction indices and interest on credits arising from judicial convictions by the Labor Court. Initially, the historical evolution of these institutes in Brazilian labor process is explained. In a second moment, with the necessary theoretical basis, the understanding established by the Supreme Court and the case law established by the Superior Labor Court are analyzed. Finally, a projection of the future is presented, considering the innovation brought by Law No. 14,905, of June 28, 2024.

KEYWORDS: monetary correction; interest; labor law.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Correção monetária e juros: conceituação; 3 Aplicação dos institutos de correção monetária e juros pela Justiça do Trabalho: evolução histórica; 4 Ações Diretas de Inconstitucionalidade ns. 5867 e 6021 e Ações Declaratórias de Constitucionalidade ns. 58 e 59 do Supremo Tribunal Federal; 5 Aplicação pelo Tribunal Superior do Trabalho; 6 Critérios atuais; 7 Considerações finais; Referências.

---

1 *Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho (PUCRS); bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais (UFRGS). Lattes: https://lattes.cnpq.br/5490701894418448. Orcid: https://orcid.org/0009-0002-8679-7366. E-mail: joao@ceciliacosta.com.br.*

2 *Doutora em Direito (Unisinos), com pós-doutorado em Direito do Trabalho (PUCRS); professora da Escola de Direito da PUCRS; coordenadora da pós-graduação* lato sensu *em Direito e Processo do Trabalho da PUCRS; acadêmica titular da Cadeira nº 15 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho - ASRDT. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4635737530737592. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-4579-0723. E-mail: helena@lazzarinadvogados.com.br.*

Recebido em: 19/10/2024
Aprovado em: 25/10/2024

1 Introdução

O presente artigo objetiva analisar a atual aplicação dos critérios de correção monetária e juros em relação aos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho.

Para tanto, inicialmente, são abordados os conceitos de inflação e correção monetária, apresentando a origem e a metodologia de cálculo de seus indexadores nacionais oficiais, quais sejam: as Obrigações Reajustáveis do Tesouro Nacional (ORTN), o Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) e suas variações (IPCA-15 e IPCA-E), o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), a taxa do Sistema Especial de Liquidação e Custódia (SELIC) e suas variações (Simples, Receita Federal e Composta), a Taxa Referencial (TR) e, por fim, os juros – os quais podem ser classificados, quanto à sua origem, como convencionais e legais (subdivididos em moratórios e compensatórios), adentrando à discussão sobre a sua possibilidade de capitalização (anatocismo), isto é, a apuração de juros compostos, a fim de diferenciar tais institutos.

Ademais, no segundo tópico, com o intuito de melhor compreensão da conjuntura atual, faz-se necessária a realização de uma revisão histórica desses institutos no ordenamento jurídico brasileiro e, mais especificamente, na prática da Justiça do Trabalho – a qual pretende compensar a defasagem provocada pela inflação e a mora no adimplemento das parcelas, diferenças e/ou indenizações reconhecidas ao longo da tramitação processual.

O terceiro tópico trata da análise do julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) ns. 5867 e 6021 e das Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADC) ns. 58 e 59, as quais questionavam a constitucionalidade de dispositivos relativos ao tema trazidos pela Lei nº 13.467/2017 – a chamada "Reforma Trabalhista", que alterou vários dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) –, culminando com a decisão de aplicação, até que sobrevenha solução legislativa, dos mesmos índices de correção monetária e juros vigentes para as condenações cíveis em geral, ou seja, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento, a incidência da taxa SELIC.

Ainda, no quarto tópico, é apresentada uma pesquisa jurisprudencial a respeito de como está sendo empregada a decisão do Supremo Tribunal Federal pelo Tribunal Superior do Trabalho enquanto não há solução legislativa quanto aos critérios de atualização monetária e juros sobre os créditos trabalhistas.

Por fim, analisa-se a mais recente alteração legislativa a respeito dessa matéria, isto é, a Lei nº 14.905/2024, a qual introduziu nova redação aos arts. 389 e 406 do Código Civil (CC), sendo determinada a utilização, quando não houver convenção ou lei específica, da variação do IPCA para a atualização monetária e da taxa legal, que corresponde à dedução da taxa SELIC pelo

IPCA, para os juros; e idealiza-se o rumo mais adequado para a aplicação desses institutos sobre os créditos trabalhistas.

2 Correção monetária e juros: conceituação

Inicialmente, importante esclarecer que a *inflação* corresponde ao aumento geral dos preços dos produtos e serviços em uma economia, o que provoca a desvalorização do dinheiro ao longo do tempo. Assim, a correção – ou atualização – monetária é o ajuste aplicado sobre uma quantia para compensar a sua perda de valor devido à inflação ao longo do tempo, ou seja, é o mecanismo utilizado para neutralizar a inflação e manter o valor da moeda, que consiste na aplicação de um índice representativo da desvalorização da moeda sobre o valor nominal de preços, obrigações, bens, títulos e outros aspectos. Através desses reajustes baseados em indicadores econômicos, é possível a manutenção do poder de compra de determinada quantia mesmo após um período de tempo, recompondo as perdas reais sofridas em decorrência da inflação. Nesse sentido, não se altera o patrimônio de qualquer das partes da relação, mantendo apenas incólume o patrimônio do credor ao evitar o enriquecimento do devedor em seu prejuízo pela desvalorização do poder de compra da moeda no tempo. Logo, busca-se corrigir a expressão monetária (o valor nominal) para preservar o seu valor real, isto é, sem valorização.

No Brasil, a correção monetária é calculada com base em índices oficiais de inflação, os quais serão aplicados a depender da situação específica. Independentemente da escolha, o seu cálculo é realizado a partir da multiplicação da quantia original pela variação do índice no período em que o valor ficou defasado. Dessa forma, é possível atualizar o montante para que ele seja equivalente em termos de poder aquisitivo em determinada data. Há uma série de índices que são utilizados no dia a dia a título de correção monetária para realizar ajustes financeiros da moeda brasileira em relação aos valores de moedas estrangeiras, refletir a inflação ou até a cotação do mercado financeiro. A fim de delimitar o tema, os indexadores econômicos examinados neste artigo são os seguintes: ORTN, IPCA e suas variações, INPC, SELIC e suas variações e TR.

Através da Lei nº 4.357/1964, a fim de amenizar os efeitos da inflação e restabelecer a confiança nos títulos da dívida pública, foi criado o primeiro indexador nacional, as ORTN, as quais assumiam a função de moeda com poder aquisitivo estável e tinham o seu valor atualizado periodicamente (em função das variações do poder aquisitivo da moeda nacional) e declarado trimestralmente, mediante portaria do ministro da Fazenda (art. 1º, §§ 1º e 2º).

O Decreto-Lei nº 2.284/1986, o qual alterou a denominação da unidade do sistema monetário brasileiro para "cruzado", estabeleceu que as oscilações de nível geral de preços em cruzados seriam aferidas pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPC), cuja incumbência era da Fundação Instituto Brasileiro de

Geografia e Estatística (IBGE), conforme o art. 5º. O referido Decreto também modificou o nome das ORTN para Obrigações do Tesouro Nacional (OTN), fixando o seu valor em CZ$ 106,40 e determinando que, a partir de março de 1987, o seu critério de reajuste seria atribuído pelo Conselho Monetário Nacional e que a atualização do seu valor nominal seria computada a partir das variações do IPC ou dos rendimentos das Letras do Banco Central, com a adoção, mês a mês, do índice que maior resultado obtivesse (art. 6º).

O IPCA, por sua vez, é o índice oficial de inflação do Brasil. Desde dezembro de 1979 a sua apuração é realizada pelo IBGE a partir da variação de preços de determinados produtos e serviços, entre o primeiro e o último dia de cada mês, consumidos por famílias com renda entre 01 e 40 salários mínimos, uma vez que essa faixa remuneratória abrange 90% das famílias pertencentes às áreas urbanas de alcance do Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor (SNIPC). Para a sua apuração, são consideradas as categorias de alimentação e bebidas, artigos de residência, comunicação, despesas pessoais, educação, habitação, saúde e cuidados pessoais e transportes e vestuário, as quais apresentam pesos diferenciados no cálculo. A comparação dos seus preços ao mês anterior gera um único valor (índice), que irá refletir a variação geral dos preços ao consumidor no determinado período. Conforme o seu período de coleta, o IPCA pode ser classificado como IPCA-15 ou IPCA-E. O IPCA-15 é coletado a partir do dia 16 do mês anterior, ao dia 15 do mês seguinte; enquanto o IPCA-E (Especial) representa o índice acumulado a cada trimestre pelo IPCA-15, minimizando distorções como elevações pontuais e extraordinárias de preços que num prazo de três meses tendem a se estabilizar.

Outro índice medido pelo IBGE é o INPC, o qual pesquisa a variação de preços da cesta de produtos e serviços, entre o primeiro e o último dia de cada mês, consumidos por famílias com renda entre 01 e 05 salários mínimos (já que essa faixa remuneratória abrange 50% das famílias pertencentes às áreas urbanas de alcance do SNIPC), buscando avaliar o contexto das camadas populacionais mais sensíveis ao movimento dos preços de itens básicos. Por isso, inclusive, esse índice geralmente é utilizado para fins de definição do percentual de reajuste salarial em negociações coletivas.

A SELIC corresponde a uma infraestrutura do mercado financeiro, administrada pelo Banco Central do Brasil, cujo objetivo é controlar a emissão, compra e venda de títulos públicos. Já a *taxa* SELIC é a taxa básica de juros da economia brasileira, a qual serve como referência para outras taxas de juros praticadas no mercado. Através do Recurso Especial nº 411.164/PR, em 14 de maio de 2002, o Superior Tribunal de Justiça definiu que "a taxa Selic representa a taxa de juros reais e a taxa de inflação no período considerado e não pode ser aplicada, cumulativamente, com outros índices de reajustamento". Trata-se, desse modo, de um índice composto por taxa de juros e pela média

inflacionária do período, ou seja, um indexador não apenas de juros moratórios, mas também de correção monetária. Quanto à forma de cálculo, a taxa SELIC pode ser dividida em Simples, Receita Federal e Composta.

A taxa SELIC Simples contém juros simples, representando a mera soma dos índices mensais dentro do período de apuração, ao passo que a taxa SELIC Receita Federal equivale à taxa SELIC Simples acrescida de 1% no mês do pagamento (art. 84, § 2º, da Lei nº 8.981/1995). Por fim, na taxa SELIC Composta, a qual é utilizada pela Calculadora Cidadão do Banco Central do Brasil, a acumulação dos índices é feita pela multiplicação dos índices diários, ou seja, há a aplicação de juros compostos – chamados de juros sobre juros –, em que as taxas subsequentes dentro do período de apuração incidem sobre as anteriores.

A TR, por fim, foi criada através da Lei nº 8.177/1991, a qual estabeleceu regras para a desindexação da economia. Atualmente, é utilizada na correção monetária de algumas operações financeiras, como a poupança e os títulos de capitalização. De acordo com o art. 1º da referida Lei, o Banco Central detém a responsabilidade pela divulgação da TR, a qual é calculada

> a partir da remuneração mensal média líquida de impostos, dos depósitos a prazo fixo captados nos bancos comerciais, bancos de investimentos, bancos múltiplos com carteira comercial ou de investimentos, caixas econômicas, ou dos títulos públicos federais, estaduais e municipais.

Sendo assim, esta legislação determinou que os preços de produtos/serviços e obrigações deveriam deixar de ser corrigidos por índice que refletia a inflação pretérita, passando a ser atualizados por índice que refletia a remuneração média paga pelo mercado financeiro para operações de curto prazo com taxa pré-fixada – que contemplava, portanto, uma expectativa de inflação futura e remuneração.

A despeito do critério eleito, "a atualização é obtida multiplicando-se o valor a ser corrigido (ou 1 se não informado) pelo fator acumulado do índice de referência" no intervalo de apuração (datas inicial e final). Em outras palavras, o valor corrigido deverá ser calculado a partir da multiplicação do valor original pelo fator acumulado do indexador econômico escolhido para o período correspondente. Assim, o índice de correção monetária a ser utilizado depende do contexto de aplicação, sendo essencial entender a situação específica em que a atualização será empregue para, assim, optar pelo índice mais apropriado.

De outro lado, Caio Mário da Silva Pereira (2012, p. 110) compreende o conceito de "juros" como *a obrigação acessória decorrente da utilização da coisa pelo devedor*.

A depender de sua origem, os juros podem ser classificados como "convencionais" (constituídos pelas partes) ou "legais" (impostos por lei). Os juros

legais são divididos em moratórios e compensatórios. Aqueles decorrem da mora do devedor no adimplemento da obrigação, sendo devidos, conforme disposto no art. 407 do Código Civil, independentemente da alegação de prejuízo, em decorrência apenas da mora, enquanto estes compensam o credor pela privação de seu capital (Nery Junior; Andrade Nery, 2019, p. 820). Conforme estabelecido nas Súmulas ns. 12 e 102 do Superior Tribunal de Justiça, a cumulação de juros moratórios e compensatórios é permitida.

O Código Civil de 1916, em seu art. 1.062, fixava a taxa dos juros de mora, quando não convencionados de outra forma, em 6% ao ano, enquanto o Código Civil de 2002 dispõe, em seu art. 406, que "quando não forem convencionados, ou quando o forem sem taxa estipulada, ou quando provierem de determinação da lei, os juros serão fixados de acordo com a taxa legal", a qual corresponde à taxa SELIC (§ 1º do referido artigo). A capitalização dos juros – ou anatocismo –, a qual é permitida no ordenamento jurídico brasileiro, pelo art. 591 do CC, conforme os ensinamentos de Carlos Roberto Gonçalves (2011, p. 409), é a apuração de juros sobre os próprios juros devidos (juros compostos).

Sobre o tema, salienta-se, por fim, que o art. 4º do Decreto nº 22.626/1933 (Lei de Usura) estabeleceu a sua proibição, contudo, por meio das Súmulas ns. 93 e 539 do Superior Tribunal de Justiça, foi permitida a capitalização de juros com periodicidade inferior a um ano, desde que expressamente pactuada.

3 Aplicação dos institutos de correção monetária e juros pela Justiça do Trabalho: evolução histórica

Em razão da demora habitual na finalização dos processos judiciais trabalhistas, as diferenças salariais devidas pela falta de pagamento na época apropriada restam defasadas pela inflação ocorrida ao longo desse tempo. Ainda, deve ser considerada a mora no adimplemento dessa obrigação. Logo, sobre essas diferenças são devidos a correção monetária e os juros.

Inicialmente, o Decreto-Lei nº 75/1966, o qual dispôs sobre a aplicação da correção monetária aos débitos de natureza trabalhista, determinou, em seu art. 1º, o uso de índices fixados trimestralmente pelo Conselho Nacional de Economia.

Após, a Lei nº 6.899/1981 determinou a aplicação da correção monetária nos débitos oriundos de decisão judicial, estendendo, de acordo com o seu art. 1º, a sua incidência sobre qualquer débito resultante de decisão judicial, inclusive sobre custas e honorários advocatícios. Esta Lei foi regulamentada pelo Decreto nº 86.649/1981, o qual determinou a utilização, como índice de correção monetária, da variação do valor nominal da ORTN.

Por sua vez, o Decreto-Lei nº 2.290/1986, o qual estabeleceu normas sobre a desindexação da economia e modificou o Decreto-Lei nº 2.284/1986,

foi alterado pelo Decreto-Lei nº 2.322/1987. Com isso, restou definida a incidência de juros (à taxa de 1% ao mês, capitalizados mensalmente) e de correção monetária sobre os débitos oriundos de decisões da Justiça do Trabalho, pela variação do valor nominal da OTN (art. 3º, *caput* e § 1º).

A Lei nº 8.177/1991 (conhecida como Lei da Desindexação da Economia) revogou o Decreto-Lei nº 75/1966, e estabeleceu a incidência de juros de mora equivalentes à TRD (Taxa Referencial Diária) acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento nos débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador em época própria, bem como decorrentes de condenação pela Justiça do Trabalho (art. 39, *caput* e § 1º). Contudo, a Lei nº 8.660/1993 determinou a extinção da TRD e a sua substituição pela TR apurada no período de um mês.

A Lei nº 9.069/1995, a qual dispôs sobre o Plano Real, manteve a aplicação da TR como fator de correção monetária dos débitos trabalhistas. Este entendimento preponderou durante um longo período.

Em agosto de 2015, o Tribunal Superior do Trabalho, na esteira da decisão estabelecida pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento das ADI ns. 4.357, 4.372, 4.400 e 4.425, como forma de garantir o efetivo cumprimento do disposto no art. 5º, *caput* e inciso XXII, da Constituição Federal (direito de propriedade), ao apreciar o incidente de Arguição de Inconstitucionalidade nº 479-60.2011.5.04.0231, declarou a inconstitucionalidade por arrastamento da expressão "equivalentes à TRD", contida no *caput* do art. 39 da Lei nº 8.177/1991, e definiu a variação do IPCA-E como fator de atualização a ser utilizado na tabela de atualização monetária dos débitos trabalhistas na Justiça do Trabalho a partir de 30 de junho de 2009, sendo observada a preservação das situações jurídicas consolidadas resultantes dos pagamentos efetuados nos processos judiciais em virtude dos quais foi adimplida a obrigação, em respeito à proteção ao ato jurídico perfeito, também protegido constitucionalmente (art. 5º, XXXVI).

Em março de 2017, em sede de embargos de declaração, os ministros do Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, atribuindo efeito modificativo ao julgado, no que toca aos efeitos produzidos pela decisão que acolheu a inconstitucionalidade, determinaram a sua fixação a partir de 25 de março de 2015, coincidindo com a data estabelecida pelo Supremo Tribunal Federal, ou seja, a utilização da TR até 25 de março de 2015 e, a partir de 26 de março de 2015, do IPCA-E.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, houve a definição de utilização da TR para a atualização dos créditos trabalhistas decorrentes de condenação judicial (art. 879, § 7º, da CLT) e depósitos recursais (art. 899, § 4º, da CLT). Em que pese a mencionada decisão do Tribunal Superior do Trabalho e de outras decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho, no sentido de declarar a

inconstitucionalidade da expressão "equivalentes à TRD" e definir a variação do índice IPCA-E como fator de correção monetária, ainda havia dissenso na jurisprudência, o que levou ao ajuizamento das ADI ns. 5867 e 6021 e ADC ns. 58 e 59 perante o Supremo Tribunal Federal – o que será esmiuçado a seguir.

Por fim, os juros de mora sobre os débitos trabalhistas são cabíveis com base no art. 883 da CLT, sendo a sua cobrança a partir da data de ajuizamento da ação conferida pela redação vigente do dispositivo legal. De início, seguia-se a regra estabelecida no art. 1.062 do Código Civil de 1916 (6% ao ano) – conforme previsão do art. 8º da CLT. O Decreto-Lei nº 2.322/1987, primeiro diploma legislativo a regulamentar a questão na esfera trabalhista, estabeleceu a incidência de juros de mora de 1% ao mês, capitalizados mensalmente, sobre o valor da condenação corrigido (art. 3º). A partir de março de 1991, os juros de mora sobre as condenações trabalhistas passaram a ser regulamentados pelo art. 39, § 1º, da Lei nº 8.177/1991, ou seja, 1% ao mês, de forma simples, sobre o capital corrigido, contados a partir do ajuizamento da ação e aplicados *pro rata die*, ainda que sem previsão expressa na sentença ou no termo de conciliação.

4 Ações Diretas de Inconstitucionalidade ns. 5867 e 6021 e Ações Declaratórias de Constitucionalidade ns. 58 e 59 do Supremo Tribunal Federal

Com relação às Ações Diretas de Inconstitucionalidade e às Ações Declaratórias de Constitucionalidade mencionadas, esclarece-se que a ADI nº 5867 buscava a declaração de inconstitucionalidade da expressão "com os mesmos índices de poupança" em relação à correção do depósito recursal contida no § 4º do art. 899 da CLT, com a redação que lhe foi conferida pelo art. 1º da Lei nº 13.467/2017, ao passo que a ADI nº 6021 questionava a constitucionalidade da utilização da TR para a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial disposta no art. 879, § 7º, da CLT, na redação dada pela Lei nº 13.467/2017. De outro lado, as ADC ns. 58 e 59 postulavam a declaração de constitucionalidade dos arts. 879, § 7º, e 899, § 1º, da CLT, na redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

O Ministro relator, Gilmar Mendes, antes de adentrar no exame do mérito dos pedidos, fez um minucioso resgate dos fatos históricos que motivaram a Lei nº 8.177/1991, e, em paralelo, das razões jurídicas e econômicas pelas quais se entendeu, à época, que a regra contida no art. 192, § 3º, da Constituição Federal, posteriormente revogada pela Emenda Constitucional nº 40/2003, que estabelecia juros "reais" de 12% ao ano, não seria autoaplicável. Assim, concluiu que, de fato, a utilização da TR como fator de correção monetária é inconstitucional (por violação ao art. 5º, XXII, da Constituição Federal, sobre o direito de propriedade); e que a definição do índice de correção a ser utilizado em seu lugar deve levar em conta os impactos econômicos que a substituição

causará, mormente porque, considerando os aspectos históricos por ele citados, os juros de mora de 1% ao mês previstos no § 1º do art. 39 da Lei nº 8.177/1991 objetivariam compensar os prejuízos na correção monetária que a regra de desindexação estava impondo ao credor. Nesse sentido, a solução proposta pelo Tribunal Superior do Trabalho, na Arguição de Inconstitucionalidade nº 479-60.2011.5.04.0231 e defendida pela parte autora nas ADI ns. 5867 e 6021 (qual seja, correção monetária pela variação do índice IPCA-E), caso aplicada em conjunto com os juros de mora de 1% ao mês, causaria grande impacto econômico e desequilíbrio para as partes envolvidas; e a dívida trabalhista judicializada, assumindo contornos extremamente vantajosos, tornar-se-ia um dos investimentos mais lucrativos do mercado.

Logo, o Supremo Tribunal Federal concluiu que a solução razoável (até que sobrevenha solução legislativa) corresponde à *aplicação*, tanto aos créditos decorrentes de condenação judicial trabalhista quanto à correção dos depósitos recursais trabalhistas, dos mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral. Assim, por maioria, o Supremo Tribunal Federal julgou parcialmente procedentes as referidas ações para conferir interpretação conforme à Constituição aos arts. 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei nº 13.467/2017, ao definir que a TR se mostra inadequada, pelo menos no contexto da CLT, como índice de atualização dos débitos trabalhistas, visto que a expressão "Taxa Referencial" foi declarada inconstitucional.

O marco para a aplicação dos índices estabelecidos é a data do ajuizamento da ação, sendo a fase pré-judicial considerada como o dia anterior à data de ajuizamento. Desse modo, ficou estabelecido que, em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede ao ajuizamento das ações trabalhistas, deve ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado, no período de janeiro a dezembro de 2000; e o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), a partir de janeiro de 2001, em razão da extinção da Unidade Fiscal de Referência (UFIR) como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP nº 1.973-67/2000. Ainda, devem ser aplicados os juros legais definidos no art. 39 da Lei nº 8.177/1991, ou seja, a TR acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento. Isto é, a TR foi declarada inconstitucional para fins de correção monetária, mas permanece válida e em vigor como juros. Com relação ao art. 883 da CLT, não há incompatibilidade, haja vista que o referido dispositivo trata apenas dos juros devidos na fase pré-judicial, não dispondo nem vedando que outra lei trate da incidência de juros sobre débitos trabalhistas na fase pré-judicial. Já quanto à fase judicial, a atualização dos débitos judiciais deve ser efetuada pela taxa SELIC, considerando que ela incide como juros moratórios dos tributos federais (arts. 13 da Lei nº 9.065/1995, 84 da Lei nº 8.981/1995, 39, § 4º, da Lei nº 9.250/1995, 61, § 3º, da Lei nº 9.430/1996 e 30 da Lei nº 10.522/2002). Salienta-se que a incidência de juros moratórios com

base na variação da taxa SELIC não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária e juros, pois representaria *bis in idem*.

Para evitar incertezas e insegurança jurídica, o Supremo Tribunal Federal, também por maioria, modulou os efeitos da decisão para estabelecer que são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando-se a TR, o IPCA-E ou qualquer outro índice, no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive em depósitos judiciais). O entendimento também vale para os juros de mora de 1% ao mês. Assim, devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou qualquer outro índice) e os juros de mora de 1% ao mês. Ainda, deve ser aplicada, de forma retroativa, a taxa SELIC (juros e correção monetária) nos processos em curso que estejam sobrestados (independentemente de haver ou não sentença, inclusive na fase recursal), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do Supremo Tribunal Federal, conforme os arts. 525, §§ 12 e 14, ou 535, §§ 5º e 7º, do Código de Processo Civil (CPC).

Por fim, no julgamento, houve a cominação de eficácia *erga omnes* e efeito vinculante, no sentido de atingir aqueles feitos já transitados em julgado desde que sem qualquer manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais) – sendo firmado o entendimento de que os institutos da correção monetária e dos juros de mora formam bloco normativo único, ou seja, nos casos em que a decisão transitada em julgado tiver fixado, expressamente, apenas os juros de mora de 1% ao mês, silenciando ou remetendo "aos critérios legais" ou "aos critérios vigentes quando da liquidação" a questão relativa ao índice de correção monetária, é inaplicável a regra de modulação, devendo ser observada a regra geral.

Nesse sentido, a sentença não será omissa se tiver adotado, expressamente, TR ou IPCA-E (ou outro índice) e juros de mora de 1% ao mês, enquanto será aplicada a regra geral estabelecida quando do julgamento da ADC nº 58 quando houver apenas determinação de adoção do índice vigente na liquidação ou se tiver feito mera referência "aos critérios legais" de correção monetária. Ainda que contenha, de modo expresso, determinação de aplicação de juros de mora de 1% ao mês, simples, sobre o capital corrigido, tem-se omissão. Assim, nas sentenças já transitadas em julgado que forem expressas quanto ao índice de correção e aos juros de mora, devem ser mantidos os termos fixados. Isto é, por força de sua natureza jurídica, os critérios adotados no cálculo homologado pela sentença de liquidação, inclusive e especialmente aqueles não expressos na sentença de conhecimento – como índices de correção monetária e juros –, não impugnados no momento oportuno, transitam em julgado, sendo inviável a sua rediscussão. De outro lado, uma vez que se trata de matéria de ordem pública – sobre a qual é

inaplicável a preclusão –, se a sentença de conhecimento não for expressa quanto aos critérios de atualização monetária (correção monetária e juros), mesmo em se tratando de execução, o juiz deve instar as partes para manifestação objetiva (itens e valores) sobre a conta liquidanda/exequenda, a fim de que apontem eventuais insurgências/ponderações para apreciação pelo juízo quanto à ADC nº 58.

5 Aplicação pelo Tribunal Superior do Trabalho

Conforme o item "5" da ADC nº 58, a solução concebida pelo Supremo Tribunal Federal é provisória, visto que aguarda ponderação e definição sobre o tema por parte do Poder Legislativo.

Nesse sentido, há dois projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional, com propostas de regulamentação da matéria: o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 25/2024, que tramita na Câmara dos Deputados, o qual prevê a atualização monetária dos débitos trabalhistas por meio de índice oficial de inflação e, em caso de atraso na quitação, o acréscimo de juros proporcionais, à taxa de 1% ao mês; e o Projeto de Lei nº 1.086/2022, que tramita no Senado Federal, o qual estabelece a atualização monetária pelo IPCA-E desde o vencimento da obrigação e até o pagamento, e juros equivalentes à remuneração adicional dos depósitos de poupança, contados do ajuizamento da reclamação ou da celebração do acordo extrajudicial, sobre o capital corrigido.

Enquanto não há definição, considerando a Súmula nº 121 do Supremo Tribunal Federal – a qual veda "a capitalização de juros, ainda que expressamente convencionada" –, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é de apuração da taxa SELIC de forma simples, isto é, a partir da soma dos índices mensais.

Sendo assim, no Tribunal Superior do Trabalho, observado o critério estabelecido na decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADC nº 58, *prevalece o entendimento de aplicação do IPCA-E e dos juros legais previstos no art. 39 da Lei nº 8.177/1991 na fase pré-judicial e da taxa SELIC, de forma simples, a partir do ajuizamento da ação*.

6 Critérios atuais

A Lei nº 14.905/2024, recentemente, alterou o Código Civil (CC) para dispor sobre atualização monetária e juros. Com isso, foi introduzida nova redação aos arts. 389 e 406 do CC:

> Art. 389. Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros, atualização monetária e honorários de advogado.
>
> Parágrafo único. Na hipótese de o índice de atualização monetária não ter sido convencionado ou não estar previsto

> em lei específica, será aplicada a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), apurado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou do índice que vier a substituí-lo.
>
> [...]
>
> Art. 406. Quando não forem convencionados, ou quando o forem sem taxa estipulada, ou quando provierem de determinação da lei, os juros serão fixados de acordo com a taxa legal.
>
> § 1º A taxa legal corresponderá à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic), deduzido o índice de atualização monetária de que trata o parágrafo único do art. 389 deste Código.
>
> § 2º A metodologia de cálculo da taxa legal e sua forma de aplicação serão definidas pelo Conselho Monetário Nacional e divulgadas pelo Banco Central do Brasil.
>
> § 3º Caso a taxa legal apresente resultado negativo, este será considerado igual a 0 (zero) para efeito de cálculo dos juros no período de referência.

Assim, foram definidos como índices de base (ou seja, quando não houver convenção ou lei específica) para atualização monetária: o IPCA, apurado e divulgado pelo IBGE, e juros de mora à taxa legal, a qual corresponde à taxa SELIC, deduzido o IPCA – cuja metodologia de cálculo e sua forma de aplicação foram definidas pelo Conselho Monetário Nacional, através da Resolução CMN nº 5.171/2024, divulgada pelo Banco Central do Brasil.

Voltando ao tópico anterior, segundo o item "5" da ADC nº 58, foi conferida interpretação conforme à Constituição aos arts. 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei nº 13.467/2017, para definir a incidência, até que sobreviesse solução legislativa, dos mesmos índices de correção monetária e juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral aos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho (sendo determinada a utilização, em relação à fase extrajudicial, do IPCA-E e dos juros legais previstos no art. 39 da Lei nº 8.177/1991, e, quanto à fase judicial, da taxa SELIC).

Agora, considerando a atual redação dos arts. 389 e 406 do CC, conferida pela Lei nº 14.905/2024, e a aplicação do direito comum como fonte subsidiária ao direito do trabalho (art. 8º, § 1º, da CLT), devem ser observados os índices de base de correção monetária (IPCA) e juros (taxa legal) quando não houver convenção ou lei específica. *Dessa forma, com a nova legislação vigente, impõe-se a utilização do IPCA como índice de atualização monetária dos créditos trabalhistas*, uma vez que não há convenção ou lei específica que

estipule a aplicação de outro indexador. Em relação aos juros, no entanto, há determinação legal. Conforme expressamente reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da própria ADC nº 58, não há qualquer empecilho para a manutenção da aplicação da norma prevista no art. 39, § 1º, da Lei nº 8.177/1991, ou seja, 1% ao mês, de forma simples, sobre o capital corrigido, contados a partir do ajuizamento da ação e aplicados *pro rata die*, ainda que sem previsão expressa na sentença ou no termo de conciliação.

Aliás, conforme a comparação entre os índices de correção monetária realizada na própria ADC nº 58, os critérios fixados pelo Supremo Tribunal Federal efetivamente não proporcionavam reposição satisfatória dos créditos trabalhistas, já que, ao definir a taxa SELIC – a qual, de fato, não encontra qualquer amparo legal para a sua aplicação – para atualização monetária e juros, reduziu consideravelmente o seu valor:

> Em um cálculo simples, utilizando a ferramenta "calculadora do cidadão", do Banco Central do Brasil, podemos realizar o seguinte comparativo, atualizando o valor de R$ 1.000,00 (mil reais), no prazo de cinco anos (60 meses – 1.2015 a 1.2020), de forma simples e segregada:

Juros e correção monetária sobre R$ 1.000,00	*Comparativo de valores (R$ 1.000,00)*
TR	R$ 1.044,24
SELIC	R$ 1.601,17
1% ao mês + IPCA-E	R$ 2.137,77

Isto é, a fixação da taxa SELIC para atualização monetária e juros na fase judicial premia o devedor, ao diminuir a sua dívida através da passagem do tempo e, consequentemente, promovia a inobservância dos direitos trabalhistas, já que seria mais custoso realizar o pagamento na época apropriada.

Estabelecer critérios mais vantajosos vai ao encontro do princípio norteador da proteção, o qual deve sempre ser observado para a criação e aplicação de normas relacionadas ao Direito do Trabalho (Rodriguez, 2015, p. 83). Deve, pois, ser assegurada a adoção de critérios de correção monetária e juros adequados à promoção de uma situação equânime.

Por outro lado, o ajuizamento de uma ação trabalhista não pode ser confundido com um "investimento" – caso assim o fosse, só imperariam sentenças condenatórias a obrigações de pagamento –, uma vez que se trata de pleitear o reconhecimento de um direito suprimido. Isto é, o reclamante não pretende inconsequentemente sobrecarregar o Poder Judiciário na tentativa de alcançar alguma quantia em dinheiro, e sim demonstrar através dos meios de prova legalmente admitidos a inobservância de algum direito que lhe era devido durante a contratualidade; e, consequentemente, o pagamento correspondente.

Sendo assim, a resposta para o problema perpassa pela busca de critérios que efetivamente garantam a correção monetária e os juros devidos, de forma justa e equilibrada. O resultado obtido por meio da alteração dos arts. 389 e 406 do CC, atribuída pela Lei nº 14.905/2024, aproximou esses institutos do caminho mais apropriado para a sua aplicação, ao proporcionar maior alinhamento com a finalidade para a qual foram criados. Em vista disso, o indexador de correção monetária mais adequado para compensar a desvalorização do poder de compra da moeda ao longo do tempo, de fato, é o IPCA, visto que é o medidor oficial da inflação no Brasil. Quanto aos juros, indubitavelmente a preservação do critério estabelecido pelo art. 39, § 1º, da Lei nº 8.177/1991 – o qual contou com a sanção expressa do Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADC nº 58 – seria o caminho mais efetivo à garantia da indenização devida pela privação do capital (de 1% ao mês, de forma simples, sobre o capital corrigido, contados a partir do ajuizamento da ação).

7 Considerações finais

Verifica-se que, segundo a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, na atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e dos depósitos recursais na Justiça do Trabalho, deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e juros vigentes para as condenações cíveis em geral, ou seja, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento, a incidência da taxa SELIC. Nesse exato sentido vêm sendo as decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. Entretanto, conforme afirmado pelo próprio Supremo Tribunal Federal, tal solução é provisória, já que aguarda regulamentação da matéria pelo Poder Legislativo.

Neste contexto, a mais recente redação dos arts. 389 e 406 do CC – incluída pela Lei nº 14.905/2024 – determina a aplicação, quando não houver convenção ou lei específica, da *variação do IPCA para a atualização monetária* e da *taxa legal para os juros*. E a pergunta que permanece é: *estará finalmente solucionada a controvérsia sobre a correção monetária e juros que devem incidir em créditos trabalhistas?*

A partir das considerações mencionadas no presente estudo, conclui-se que devem incidir sobre os créditos trabalhistas o IPCA (uma vez que não há disposição elegendo a utilização de outro índice de correção monetária) e os juros de 1% ao mês, a partir da data do ajuizamento da reclamação trabalhista, conforme prevê o art. 39, § 1º, da Lei nº 8.177/1991.

Dessa forma, promove-se a reposição satisfatória dos créditos trabalhistas, ao serem observados critérios que efetivamente garantem a correção monetária e os juros devidos – visto que o IPCA compreende o medidor oficial da

inflação no Brasil para a atualização monetária, e uma taxa adequada à garantia da indenização devida pela privação do capital para os juros.

Referências

BANCO CENTRAL DO BRASIL. *Calculadora do cidadão*: qual metodologia utilizada para atualização com base na Taxa Selic? Brasília: BCB, 31 de janeiro de 2023. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/meubc/faqs/p/qual-metodologia-utilizada-para-atualizacao-com-base-na-taxa-selic. Acesso em: 18 out. 2024.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. *Metodologia da correção pelos índices*. Brasília: BCB. Disponível em: https://www4.bcb.gov.br/pec/correcao/metodologiaInd.asp?frame=1. Acesso em: 18 out. 2024.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. *Sistema especial de liquidação e de custódia (Selic)*. Brasília: BCB. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/sistemaselic. Acesso em: 18 out. 2024.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. *Taxa Selic*. Brasília: BCB. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/controleinflacao/taxaselic. Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Corregedoria da Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Secretaria-Geral da Corregedoria Secretaria dos Órgãos Auxiliares da Justiça. *Manual de procedimentos das contadorias-partidorias*. Débitos/custas judiciais. 5. ed. 2012. v. 1. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/edicoes/manuais/manual-das-contadorias-partidorias/debitos-custas-judiciais--volume-1. Acesso em: 18 out. 2024.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro*: teoria geral das obrigações. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GUEDES, Damian. A presunção de veracidade e o Estado Democrático de Direito: uma reavaliação que se impõe. *In*: *Direito administrativo e seus novos paradigmas*. Belo Horizonte: Fórum, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *INPC* – Índice Nacional de Preços ao Consumidor. Rio de Janeiro: IBGE, julho de 2024. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9258-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor.html?=&t=conceitos-e-metodos. Acesso em: 18 out. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *IPCA* – Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo. Rio de Janeiro: IBGE, julho de 2024. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9256-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor-amplo.html?=&t=conceitos--e-metodos. Acesso em: 18 out. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *IPCA-15* – Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo 15. Rio de Janeiro: IBGE, agosto de 2024. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9260-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor-amplo-15.html?=&t=conceitos-e-metodos. Acesso em: 18 out. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *IPCA-E* – Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial. Rio de Janeiro: IBGE, 2º trimestre de 2024. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9262-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor-amplo--especial.html. Acesso em: 18 out. 2024.

NERY JUNIOR, Nelson; ANDRADE NERY, Rosa Maria de. *Código Civil comentado*. 13. ed. São Paulo: RT, 2019.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. *Instituições de direito civil*: teoria geral das obrigações. 25. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

Como citar este texto:
HAGEMANN, João Henrique Madureira; LAZZARIN, Helena Kugel. A aplicação atual dos critérios de correção monetária e juros em relação aos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 34-48, jan./mar. 2025.

AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO SETOR PÚBLICO, O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E AS COMPETÊNCIAS NORMATIVA E JURISDICIONAL: DEBATES E PERSPECTIVAS

LABOR RELATIONS IN THE PUBLIC SECTOR, THE WORK ENVIRONMENT AND REGULATORY AND JURISDICTIONAL COMPETENCES: DEBATES AND PERSPECTIVES

Hugo Fidelis Batista[1]

RESUMO: O artigo examina o direito dos trabalhadores à saúde no meio ambiente de trabalho, com foco nos servidores estatais, sejam estatutários ou celetistas, destacando a proteção garantida pela Constituição Federal e legislação correlata. Analisa a competência legislativa da União e a interação com normas regulamentares para assegurar condições seguras de trabalho. Também discute a competência jurisdicional sobre o tema, considerando a hibridez dos ambientes laborais e os diferentes vínculos trabalhistas. A jurisprudência do STF e do TST é explorada, ressaltando o papel das normas trabalhistas em cotejo com as normas administrativas na proteção coletiva e individual. Conclui-se pela necessidade de harmonia na aplicação das normas, preservando a dignidade dos trabalhadores em qualquer contexto laboral.

PALAVRAS-CHAVE: meio ambiente do trabalho; servidor público estatal; competência jurisdicional.

ABSTRACT: This paper examines workers' right to health in the workplace, focusing on government employee, whether statutory or contractual, highlighting the protection guaranteed by the Federal Constitution and related rules. It analyzes the legislative competence of the Federal Government and the interaction with regulatory norms to ensure safe working conditions. It also discusses jurisdictional competence on the subject, considering the hybridity of work environments and the different employment relationships. The case law of the Supreme Court and the Superior Labor Court is explored, emphasizing the role of labor and administrative rules in collective and individual protection. The conclusion advocates for harmonized application of rules, preserving the dignity of workers in any work context.

KEYWORDS: labor environmental protection; government employee; jurisdictional competence.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O direito ao meio ambiente de trabalho saudável e a competência normativa; 3 Meio ambiente de trabalho híbrido e a competência jurisdicional; 4 Conclusão; Referências.

---

1 *Procurador do Distrito Federal; graduado em Direito pela Universidade Federal de Goiás; pós-graduado em Direito Processual pela Unisul; mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF e em Ciências Jurídico-Administrativas pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto (FDUP). Lattes: http://lattes.cnpq.br/2295162899421929. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-0787-585X. E-mail: hbfide@gmail.com.*

Recebido em: 06/01/2025
Aprovado em: 21/01/2025

1 Introdução

A proteção do meio ambiente do trabalho é um direito fundamental que transcende a natureza do vínculo de trabalho. Por isso, o ambiente laboral, enquanto espaço de convivência e desempenho de funções, deve assegurar condições mínimas de segurança, saúde e dignidade a todos os trabalhadores, independentemente da natureza de sua relação jurídica com o empregador.

Entretanto, a comum convivência de empregados privados, empregados públicos, servidores públicos estatutários e servidores públicos celetistas em um mesmo ambiente de trabalho tem suscitado debates jurídicos frequentes, especialmente no que tange às competências normativas, materiais e jurisdicionais relativas ao tema.

No presente artigo, com destaque para o cenário de ambientes de trabalho em setores públicos, pretende-se investigar: a) a competência normativa para regulamentação do meio ambiente do trabalho e seus reflexos na organização federativa brasileira e b) os debates a respeito da competência jurisdicional para julgar demandas relativas ao meio ambiente laboral em que inseridos servidores públicos, empregados públicos e privados, de forma conjunta ou isolada. Para tanto, exploram-se as dimensões normativas e jurisdicionais da proteção ao meio ambiente de trabalho, as especificidades da Administração Pública e as interpretações jurisprudenciais recentes que influenciam a matéria.

2 O direito ao meio ambiente de trabalho saudável e a competência normativa

Os servidores estatais, independentemente da natureza de seu vínculo – se estatutário ou celetista –, são trabalhadores. Por essa razão, o adequado exercício de suas funções exige que o meio ambiente de trabalho observe as normas de saúde, segurança e higiene aplicáveis, garantindo-lhes um saudável exercício de suas funções. Como seres humanos trabalhadores, a forma de seleção ou o tipo de vínculo estabelecido não importa; o que prevalece é a condição de trabalhador inserido em determinado ambiente laboral, que deve ser saudável para todos, em qualquer local.

A proteção ambiental de que gozam os trabalhadores, sejam eles servidores públicos ou não, decorre de dispositivos constitucionais, como os arts. 1º, III; 7º, XXII; 39, § 3º; e 200, VIII, da Constituição Federal, sendo o último ponto de destaque quando atribui ao Sistema Único de Saúde (SUS) a responsabilidade de colaborar com a proteção do meio ambiente, incluindo o ambiente de trabalho[2].

---

2 No âmbito infraconstitucional, essa determinação é reiterada pela Lei nº 8.080/90, que regula os serviços de saúde pública, conforme disposto no art. 6º, V, e em seu § 3º.

A partir dessas premissas, a interpretação conjunta dos arts. 7º, XXII; 39, § 3º; e 24, XII, da Constituição permite atribuir organicidade ao microssistema em questão e concluir que a competência primária para regulamentar a saúde do trabalhador, inclusive dos servidores públicos, é da União, por meio da nominada competência normativa concorrente: na condição de ente com competência legislativa nacional, cabe à União editar normas gerais aplicáveis a todos os entes federativos, e, aos Estados, suplementar essa legislação nacional, conforme autorizado pelos §§ 1º, 2º e 3º do art. 24 da CF. Por sua vez, a execução das medidas necessárias ao implemento das normas referidas é competência material comum dos entes federativos, conforme prevê o art. 23, II e VI, da CF.

Não sem razão de ser, a legislação infraconstitucional relacionada ao meio ambiente de trabalho está fundamentada na Lei nº 8.080/90 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujo art. 155 confere ao órgão nacional competente a responsabilidade de estabelecer normas regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho, o que é feito por meio das conhecidas NRs do Ministério do Trabalho. O órgão federal em questão é o responsável por expedir as nominadas normas regulamentadoras de matéria ambiental trabalhista, como a Portaria nº 3.214/1978, que visa a, observado o sistema tripartite paritário (Convenção nº 144 da OIT), regulamentar a proteção ambiental do trabalho de forma harmônica em todo território nacional.

Em outras palavras, assim como ocorre com normas penais em branco, o legislador trabalhista delegou ao órgão federal a competência para, observada a legislação constitucional e legal, editar normas infralegais de caráter nacional, promovendo flexibilidade normativa e harmonia no sistema jurídico.

A proteção do meio ambiente de trabalho por meio das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho apenas representa, assim, a densificação normativa constitucionalmente autorizada à União, quando age como ente federativo nacional, hipótese em que não há invasão à autonomia federativa de entes subnacionais, conforme se depreende dos arts. 18, 23, II, 24, XII, e 25 da CF. Afinal, essa competência normativa concorrente com centralidade na União não impede que os demais entes federativos complementem a legislação nacional ou implementem medidas materiais conforme suas realidades, com foco na maximização da proteção ambiental.

Por outro lado, não se deve confundir a competência central regulamentar de direitos coletivos ambientais com as medidas indiretas de proteção ambiental que, embora se liguem a esta, têm natureza de direito individual, como pagamento de valores a título de adicionais de insalubridade, requisitos para aposentadoria especial, entre outros. Esses direitos, por seus requisitos próprios estabelecidos por meio de legislação constitucional e administrativa

aplicáveis, por exemplo, a servidores públicos demandam a análise e aplicação de leis específicas, sem as quais não se autoriza a implementação da proteção indireta em questão, sob pena de violação à Súmula Vinculante nº 37 do STF[3].

3 Meio ambiente de trabalho híbrido e a competência jurisdicional

A principal referência jurisprudencial a respeito da competência jurisdicional para tratar de meio ambiente do trabalho é a Súmula nº 736 do STF. Segundo esta súmula, "compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores".

A dificuldade em se identificar a natureza predominante dos vínculos jurídicos em um determinado ambiente de trabalho é inegável. Na prática cotidiana, é comum que esses ambientes sejam compartilhados por diversos trabalhadores, como terceirizados, servidores públicos estatutários, servidores públicos celetistas, trabalhadores temporários e empregados públicos cedidos, entre outros.

Independentemente do vínculo jurídico, como visto, todos têm direito a condições seguras, salubres e higienicamente adequadas, as quais são necessariamente semelhantes, a depender do ambiente de trabalho. Com base nesse raciocínio foi que se formou a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que o decidido na ADI 3395 – competência da justiça comum para conhecer de questões relacionadas a vínculos jurídico-administrativos – não impede a aplicação do texto da Súmula nº 736 do STF, que atribuiria competência jurisdicional trabalhista para conhecer de questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho, independentemente da natureza do vínculo trabalhista nele existente. Por todos, o seguinte julgado:

> [...] AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA *RATIONE MATERIAE*. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. EPIS PARA AUXILIARES DE SERVIÇOS GERAIS E COLETE BALÍSTICO PARA GUARDAS MUNICIPAIS. O Supremo Tribunal Federal, nos autos da Reclamação 53.229/RO, DJ 16/05/2022, pronunciou-se reconhecendo a competência da Justiça do Trabalho em situação similar à destes autos, em que se discute, à luz do art. 114, I, da Constituição Federal, pedido em benefício de grupo de trabalhadores (atuais e futuros) para impor obrigação de

3 Segundo a Súmula, "[n]ão cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento de isonomia".

> fazer referente à saúde, higiene e segurança no trabalho (fornecimento de EPIs para auxiliares de serviços gerais e de coletes para guardas municipais), o que, portanto, não tem estrita aderência àquilo que decidido na ADI 3395, mais convergindo para a diretriz da Súmula nº 736/STF, tal como referido pelo MM. Juízo de Primeiro Grau. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-100417-06.2018.5.01.0283, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 20/10/2023)

Apesar do respeitável entendimento, é certo que a hibridez do ambiente de trabalho e o fato de direito aplicável para julgamento da matéria ser, em sua base, norma regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego não fazem concluir que a competência para conhecer da matéria esteja definida. Interpretações jurisprudenciais mais atuais do Supremo têm trazido diferenciações à Súmula nº 736, a depender das circunstâncias fáticas envolvidas, tudo a indicar que o texto da súmula – ou sua interpretação – pode passar por revisão em relação às situações com entes públicos.

Em primeiro, a Súmula nº 736 do STF, embora aparentemente abrangente, tem sua construção vinda de discussões relativas a vínculos de natureza celetista, e não parece ter automaticamente autorizado que questões relativas a estatutos jurídico-administrativos estejam na competência da Justiça do Trabalho. Não sem razão, a matéria é objeto de discussão na Corte Constitucional, que enfrenta o tema na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 1068, em julgamento.

Em segundo, a interpretação do art. 114, I, da CF, c/c a ADI 3395, levou o STF a declarar a competência da Justiça Comum para conhecer de pretensões que, embora se utilizem do epíteto proteção do meio ambiente do trabalho, importam na incidência individual de normas de direito administrativo. É o que acontece com pretensões para pagamento de adicionais de insalubridade e pedidos para se determinar exonerações de servidores públicos por atos de assédio moral no trabalho, ambos temas que tocam à saúde do meio ambiente de trabalho, mas não se restringem a esse. Nesses casos, decisões do STF têm declarado a incompetência da Justiça do Trabalho e afastado a incidência da Súmula nº 736, conforme se colhe dos dois seguintes julgados:

> [...] SÚMULA Nº 736/STF. NÃO INCIDÊNCIA. RECURSO DE AGRAVO PROVIDO. [...] Assim, verifica-se que não se almejou, com a ação, corrigir irregularidades que atingem a todos trabalhadores em determinado ambiente laboral. [...]. (Rcl 60.220 AgR, Relator(a): LUÍS ROBERTO BARROSO, Relator(a) p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 22/08/2023, PRO-

> CESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG. 23/10/2023 PUBLIC. 24/10/2023)
>
> [...] O Ministério Público do Trabalho move em face do Município de Pouso Alegre/MG, Ação Civil Pública, em andamento perante a 3ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre, sob nº 0010195-83.2023.5.03.0178, tendo por objeto denúncia de assédio moral, em tese, praticados pela Chefe/Diretora de Fiscalização Tributária do Município [...]. A Súmula nº 736/STF não se aplica ao caso em tela. Isso porque a controvérsia sob exame envolve apenas determinada categoria de servidores estatutários, quais sejam, os auditores fiscais municipais, todos eles, inclusive, relacionados individualmente no procedimento administrativo [...]. (Reclamação 61.977/MG, Min. Cristiano Zanin, com decisão publicada em 10/10/2023)

Portanto, a) o cunho individual, e não estritamente coletivo da pretensão à proteção ambiental e b) natureza da norma que incidirá para resolver a questão, se trabalhista ou se administrativa, têm, atualmente, levado o STF a interpretar restritivamente o texto de sua Súmula nº 736.

Outrossim, a proteção coletiva do meio ambiente de trabalho depende de medidas concretas para se tornar efetiva. No caso da Administração Pública, essas medidas exigem a observância de legislações específicas, como as relativas a licitações, contratos e regimes aplicáveis a servidores públicos. Em razão disso, a implementação de condições adequadas de saúde, higiene e segurança no trabalho segue uma lógica distinta da aplicada ao setor privado. Exemplos disso incluem a aquisição de bens, como equipamentos de proteção individual e coletes balísticos para policiais, a contratação de serviços, o pagamento de adicionais de insalubridade e a punição administrativa por atos de assédio moral, entre outras situações. Assim, embora se trate de garantir um meio ambiente de trabalho adequado, a forma de sua implementação exige a observância das particularidades inerentes à natureza pública da Administração.

Diante dessa realidade, a jurisprudência constitucional parece caminhar no sentido de diferenciar a competência jurisdicional em razão da pessoa demandada, quando presente o ente público no processo como parte direta do vínculo celetista ou estatuário.

Embora o melhor caminho para o esclarecimento da questão seja o normativo – emenda constitucional –, atualmente observa-se que, por meio da jurisprudência constitucional, a competência para julgar questões, sejam elas individuais ou coletivas, envolvendo vínculos trabalhistas com a Administração Pública Direta e Indireta de Direito Público, tem sido atribuída à Justiça Comum, com certo esvaziamento da competência jurisdicional da Justiça do

Trabalho, mesmo em relação às pretensões coletivas vindas de ambientes de trabalho mistos, tema em discussão na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 1068.

Nesse trilhar, a jurisprudência constitucional tem reservado à Justiça do Trabalho a competência para tratar das questões trabalhistas típicas do setor privado e de demandas celetistas envolvendo a Administração Pública de Direito Privado, firmando interpretação do art. 114, I, da Constituição Federal, que afasta pretensões trabalhistas surgidas de vínculos trabalhistas, empregatícios ou estatutários, diretos com a União, Estados, Distrito Federal e Municípios, quando o direito administrativo tem incidência prevalente, a exemplo do decidido no Tema 1.143 da Repercussão Geral do STF.

Em síntese, é possível se perceber que, desde a ADI 3395, o art. 114, I, da CF, tem passado por interpretação restritiva crescente, resguardando-se à Justiça do Trabalho a competência para conhecer de: a) ações oriundas das relações de emprego (e não de todas as relações de trabalho) com entes privados ou entes públicos de direito privado e b) ações para responsabilização subsidiária dos entes públicos de direito público, quando o vínculo celetista é, em primeira via, firmado com o ente privado, respondendo o ente público apenas indiretamente ou subsidiariamente pelas pretensões. No mais, as pretensões decorrentes de vínculos de emprego diretamente firmados com entes públicos de direito público caminham para a mesma sorte dos vínculos estatutários, isto é, para a competência da Justiça Comum. Especialmente após a decisão proferida na ADI 2135, que validou a possibilidade de a Administração Pública de Direito Público possuir regimes jurídicos mistos com seus servidores, a autorizar a contratação de servidores celetistas e estatutários, no mesmo cenário ambiental, essa definição é importante, com o fim de evitar insegurança jurídica.

De tudo que foi apresentado, percebe-se a situação de incerteza que atinge a competência da Justiça do Trabalho, seja no âmbito individual ou coletivo, especialmente no cenário de vínculos ou ambientes mistos, públicos e privados. Isso certamente persistirá até que se sistematize de forma mais clara a aplicação do Direito Administrativo em conjunto com o Direito do Trabalho, seja por meio da edição de normas constitucionais e infraconstitucionais, seja, ainda, pela estruturação da matéria na própria CLT.

4 Conclusão

Por todo o exposto, conclui-se que o ambiente de trabalho, seja ocupado por servidores públicos, trabalhadores privados ou em contextos de uso misto, deve ser resguardado por uma proteção mínima e uniforme, em respeito à inalienável dignidade do ser humano trabalhador. No entanto, a forma de implementar essa proteção e a determinação da competência jurisdicional

podem variar conforme a natureza da pessoa jurídica pública envolvida, à luz da interpretação constitucional restritiva do art. 114, I, da CF, que tem crescido desde a ADI 3395.

Referências

ARAGÃO, Alexandre Santos de. *Empresas estatais*: o regime jurídico das empresas públicas e sociedade de economia mista. 1. ed. São Paulo: Forense, 2017. Edição do Kindle.

BATISTA, Hugo Fidelis. *A negociação coletiva de trabalho nas empresas estatais dependentes*. Brasília-DF, 2020.

BATISTA, Hugo Fidelis. *Curso de direito administrativo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Dialética, 2024.

BENEDET, Renata. Lei nacional e lei federal: a repartição de competências na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Novos Estudos Jurídicos*, Itajaí (SC), v. 11, n. 2, p. 301-312, 2008. DOI: 10.14210/nej.v11n2.p301-312. Disponível em: https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/439. Acesso em: 9 dez. 2024.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. *Direito administrativo*. 30. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. Introdução: do direito privado na Administração Pública. *In*: PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di (org.). *Direito administrativo privado*. São Paulo: Atlas, 2013.

RIBEIRO, Leonardo Coelho. *O direito administrativo como "caixa de ferramentas"*: uma nova abordagem da ação pública. São Paulo: Malheiros, 2016.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

Como citar este texto:
BATISTA, Hugo Fidelis. As relações trabalhistas no setor público, o meio ambiente de trabalho e as competências normativa e jurisdicional: debates e perspectivas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 49-56, jan./mar. 2025.

A DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DE SOCIEDADES ANÔNIMAS: UMA ANÁLISE ACERCA DA NECESSÁRIA APLICAÇÃO DA TEORIA MAIOR NA JUSTIÇA DO TRABALHO

THE DISREGARD OF THE LEGAL ENTITY OF CORPORATIONS: AN ANALYSIS OF THE NECESSARY APPLICATION OF THE MAJOR THEORY IN LABOR COURTS

Ana Luiza Andrade de Sousa[1]
Carolina Tupinambá[2]

RESUMO: O presente artigo analisa aspectos processuais do incidente de desconsideração da personalidade jurídica inaugurado pelo Código de Processo Civil vigente e sua aplicação ao processo do trabalho. Investigam-se, ainda, aspectos materiais das Sociedades Anônimas e a regulamentação especial garantida pela Lei nº 6.404/76, as quais justificam a necessidade de aplicação da teoria maior da desconsideração da personalidade jurídica quando aplicada às companhias abertas ou fechadas.

PALAVRAS-CHAVE: desconsideração da personalidade jurídica; sociedades anônimas; teoria maior; responsabilidade por créditos trabalhistas.

ABSTRACT: This paper analyzes procedural aspects of the legal entity disregard incident introduced by the current Civil Procedure Code and its application to labor proceedings. It also investigates the substantive aspects of corporations and their special regulation under Law No. 6,404/76, which justifies the need for the application of the major theory of disregard of legal entity when applied to public and private companies.

KEYWORDS: disregard of legal entity; corporations; major theory; liability for labor credits.

SUMÁRIO: 1 A desconsideração da personalidade jurídica – notas iniciais; 2 A desconsideração da personalidade jurídica – aspectos processuais; 3 A desconsideração da personalidade jurídica – evolução na Justiça do Trabalho; 4 A desconsideração da

---

1 *Bacharel em Direito pela UFF; mestranda em Direito Processual pelo PPGD – UERJ; advogada. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3780514601201235. Orcid: https://orcid.org/0009-0005-7033-7877. E-mail: analuizaan@icloud.com.*

2 *Pós-doutorado no Programa de Pós-Doutoramento em Democracia e Direitos Humanos – Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra; doutora em Direito Processual pela UERJ; doutora em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela USP; mestre em Direito Processual pela UERJ; professora associada de Processo do Trabalho e Prática Trabalhista da UERJ; professora adjunta de Direito do Trabalho da Unirio; membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, ocupante da Cadeira nº 47; advogada especializada em temas trabalhistas e de previdência. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0549314608359083. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-6902-8656. E-mail: carolina@tupinamba.adv.br.*

Recebido em: 05/12/2024
Aprovado em: 25/02/2025

personalidade jurídica – teorias fundamentais; 5 A desconsideração da personalidade jurídica da sociedade anônima e a aplicação da teoria maior; 6 A sociedade anônima fechada e seus diferenciais com potencial para impactar o modelo de desconsideração; 7 A desconsideração da personalidade jurídica da sociedade anônima: quem será alcançado?; 8. A perspectiva atécnica que parte da jurisprudência trabalhista apresenta; 9 Considerações finais; Referências.

1 A desconsideração da personalidade jurídica – notas iniciais

A pessoa jurídica é uma ficção do direito destinada a simplificar as relações entre as pessoas em sociedade, autorizando a prática de atos jurídicos. A personalização das sociedades empresariais (Requião, 2014, p. 471), basicamente, implica três consequências, quais sejam, (i) a titularidade negocial, isto é, embora a sociedade empresária realize os negócios jurídicos por meio de seus representantes legais, não são estes partes do negócio jurídico, mas, sim, a pessoa jurídica, como sujeito de direito autônomo; (ii) a titularidade processual, pela qual a sociedade pode demandar e ser demandada em juízo; e (iii) a responsabilidade patrimonial, já que a sociedade tem patrimônio próprio, inconfundível e incomunicável com o patrimônio de seus sócios. Assim, a pessoa jurídica "responderá com o seu patrimônio pelas obrigações que assumir" (Coelho, 2011, p. 140).

Somente excepcionalmente poderá o sócio ser responsabilizado pelas obrigações da sociedade. Com o fito de coibir fraudes através da autonomia patrimonial da sociedade empresarial, foi criada a doutrina do "disregard of legal entity", por meio de decisões judiciais nos Estados Unidos, Reino Unido (Requião, 2014, p. 476-477) e Alemanha, "pela qual se autoriza o Poder Judiciário a ignorar a autonomia patrimonial da pessoa jurídica sempre que ela tiver sido utilizada como expediente para a realização de fraude", responsabilizando direta e pessoalmente os seus sócios (Coelho, 2011, p. 153).

Desconsiderar a autonomia patrimonial da personalidade jurídica não importa declaração de nulidade da personalidade jurídica, menos ainda um reconhecimento de indiferença quanto à personalidade da sociedade e de seus sócios. Trata-se apenas de tornar momentaneamente ineficaz sua autonomia, a fim de coibir a consumação de fraudes ou abusos de direito através da personalidade jurídica (Requião, 2014, p. 477).

2 A desconsideração da personalidade jurídica – aspectos processuais

Em nosso país, anteriormente à previsão do atual Código Processual, não havia normativo processual dispondo sobre a forma como se aplicaria a desconsideração da personalidade jurídica. Assim, alguns autores entendiam que deveria ser proposta demanda autônoma, com a instauração de novo processo de conhecimento; outros, por sua vez, entendiam que poderia ser veiculado um incidente

processual. Isso, sem falar aqueles que sustentavam que poderia ser decretada a desconsideração por simples decisão judicial nos próprios autos. Fato é que a ausência de regulamentação deu azo a decisões judiciais dissonantes quanto aos aspectos procedimentais para aplicação da desconsideração da personalidade jurídica, *e.g.*, com decisões exigindo o contraditório prévio ou tradicional, e outras aplicando o contraditório diferido ou postergado (Hibner; Silvestre, 2019).

Propiciando maior segurança e tratamento isonômico ao procedimento, o incidente de desconsideração da personalidade jurídica foi inaugurado pelo Código de Processo Civil vigente nos arts. 133 a 137. No âmbito do processo do trabalho, três dias antes da vigência do Código, a partir de 18 de março de 2016, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Instrução Normativa nº 39, a qual dispõe sobre as normas do processo civil aplicáveis e inaplicáveis ao processo do trabalho, de forma não exaustiva. Assim, o art. 6º da referida Instrução Normativa previu, além da aplicação do incidente, a iniciativa do juiz na execução, as hipóteses de cabimento de recurso e a determinação de suspensão do processo[3].

Em seguida, a Lei nº 13.467/2017 acrescentou o art. 855-A à Consolidação das Leis do Trabalho replicando o conteúdo do dispositivo transcrito acima, apenas suprimindo a parte do *caput* que assegurava a iniciativa ao juiz do trabalho na fase de execução.

Embora a nomenclatura utilizada pelo legislador tenha sido de "incidente", entende-se que a desconsideração da personalidade jurídica, quando instaurada na fase de cumprimento de sentença ou execução, deve ser reconhecida como demanda incidental, é dizer, intentada nos próprios autos do processo (Yarshell; Pereira, 2015, p. 217).

De qualquer sorte, a desconsideração da personalidade jurídica instaura nova relação jurídica processual, ampliada nas esferas objetiva e subjetiva. Além disso, não se resolve mera questão que impeça decisão de mérito (Yarshell; Pereira, 2015, p. 217). Ao contrário, o juiz profere decisão que poderá atribuir responsabilidade a terceiro por débito alheio. Soma-se a isso o fato de que, ao contrário do que ocorre em um incidente processual, inexiste relação de dependência com o processo pendente, além de ser possível a formação de coisa julgada (Hibner; Silvestre, 2019).

No processo civil, o incidente se encontra no título do Código que trata da intervenção de terceiros, ao lado da assistência, denunciação da lide, chamamento ao processo e *amicus curiae.* Após a citação, e para alguns, como

3 "Art. 6º Aplica-se ao Processo do Trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica regulado no Código de Processo Civil (arts. 133 a 137), assegurada a iniciativa também do juiz do trabalho na fase de execução (CLT, art. 878)".

Luiz Guilherme Marinoni, após o provimento do pedido de desconsideração da personalidade jurídica, o sócio perderá a qualidade de terceiro, passando a ser parte do processo (Hibner; Silvestre, 2019).

Aspecto importante sobre o qual se deve refletir é a regra de estabilização subjetiva e objetiva da demanda. Nos termos do art. 329 do CPC/2015, ao demandante é permitido aditar ou alterar o pedido ou a causa de pedir até a citação, independentemente de consentimento do réu, e até o saneamento do processo, com o consentimento da parte contrária, assegurando-lhe o contraditório. Assim, a regra geral é a estabilização da demanda.

Nas intervenções de terceiros típicas previstas no nosso sistema, haverá limitação temporal explícita. Em regra, elas devem ser requeridas na inicial ou na contestação, "oportunidades para cumulação de demanda, segundo as regras de estabilização objetiva. Com o ingresso do terceiro, haverá ampliação do objeto do conhecimento do juízo e também do objeto do processo, alterando-se a direção subjetiva do pedido, isto é, a causa de pedir, com a intervenção" (Fraemam, 2021, p. 131). A título exemplificativo, o art. 126 do CPC/2015 dispõe que a denunciação da lide deve ser requerida na inicial ou na contestação, e o art. 131, que o chamamento ao processo deve ser requerido na contestação.

No entanto, ao contrário dessas espécies de intervenção de terceiros, a desconsideração da personalidade jurídica é permitida durante todo o curso do processo judicial, não se limitando à estabilização da demanda do art. 329 do CPC/2015.

Conforme muito bem destacado por Flávio Luiz Yarshell (2015, p. 213-214), trata-se de exceção à necessária vinculação entre débito e responsabilidade patrimonial. Por meio da desconsideração da personalidade jurídica, o que se requer é a responsabilização patrimonial por quem não figura como devedor. Isso porque o demandante indica um suposto devedor no polo passivo da relação processual na fase de conhecimento, nos termos do art. 513, § 5º, e art. 783 do CPC/2015. Na desconsideração da personalidade jurídica, o que se almeja é a extensão da responsabilidade patrimonial a quem não seja titular no plano do débito, e por isso mesmo se admite o requerimento do incidente até em fase de execução ou cumprimento de sentença.

Sendo uma exceção à regra, os dispositivos que disciplinam a matéria devem ser interpretados de forma estrita. Há que se trabalhar pela efetividade da execução, sem violar garantias processuais básicas ao pretenso responsável patrimonial (Yarshell, 2015, p. 213-214).

A possibilidade de modificação subjetiva da demanda, passando ao largo do art. 329 do CPC/2015, atrai a necessidade de garantia do contraditório e ampla defesa plenos pelo sócio, administrador ou pessoa jurídica, no caso de

desconsideração inversa, que se pretenda responsabilizar. Além disso, o contraditório deve ser prévio ao acolhimento da desconsideração da personalidade jurídica e, mais ainda, de eventuais medidas executórias determinadas em face do sócio. Isso decorre das próprias normas fundamentais do sistema processual pátrio, notadamente dos arts. 9º e 10 do CPC/2015, este corolário do princípio da não surpresa. Ainda que se comprove a conduta fraudulenta do sócio ou administrador, eles não podem ser surpreendidos com decisão que os inclua no polo passivo, ou pior ainda, com a constrição de seus bens, sem o devido processo legal (Yarshell, 2015, p. 218).

O art. 135 do CPC/2015 dispõe que o sócio ou a pessoa jurídica será citado para manifestar-se e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias, após a instauração do incidente. A atual noção de contraditório como direito de influência exige que o sócio ou administrador possam requerer todos os meios de prova, a fim de alcançar cognição exauriente que não deixará dúvidas quanto ao preenchimento dos requisitos para acolhimento da desconsideração da personalidade jurídica (Hibner; Silvestre, 2019).

Quanto ao conteúdo da defesa do sócio ou administrador contra quem instaurado o incidente, considerando que estes, na hipótese de inclusão no cumprimento de sentença ou execução, não participaram do contraditório sobre a existência do débito reconhecido em juízo, entende-se que o pretenso responsável deva poder rediscutir a existência, a liquidez e a exigibilidade da obrigação, não se aplicando a eles a coisa julgada formada, justamente por não terem participado daquela relação processual (Hibner; Silvestre, 2019). Assim, uma vez acolhida a desconsideração, deve ser oportunizada ao sujeito ingressante a rediscussão do débito cuja responsabilidade lhe é imputada, entendendo-se que a desconsideração é um primeiro estágio de sujeição, certamente não havendo, ainda, condenação ao pagamento do débito (Fraemam, 2021, p. 113).

Além disso, sendo essa alteração subjetiva da demanda após a estabilização da lide uma exceção, é preciso ter cautela ainda sobre a linha do tempo dos fatos envolvidos da demanda que autorizem a inclusão do pretenso responsável patrimonial. No âmbito da Justiça do Trabalho, não se pode desapegar de dados como a data de contratação do reclamante, data de extinção do contrato, data de aquisição de ações da companhia, data de eventual transferência ou venda do capital, interregno de exercício de cargo de gestão, entre outros.

Acerca da possibilidade de concessão liminar de tutela de urgência (art. 300, § 2º, do CPC/2015) quando do requerimento de instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, cabe ao demandante a demonstração da probabilidade do direito e do perigo da demora, como em qualquer pedido de tutela de urgência. Até porque não se pode presumir a fraude, desvio de finalidade ou confusão patrimonial: se o reconhecimento desses elementos

aproveita ao credor, ele deve demonstrar a efetiva ocorrência de sua alegação, sendo fato constitutivo do seu direito, que eventualmente será satisfeito às custas do novo sujeito processual (Yarshell, 2015, p. 215). A probabilidade do direito será consubstanciada na demonstração de provável ocorrência de confusão patrimonial ou desvio de finalidade, em se tratando da aplicação da teoria maior, e o perigo da demora estará presente quando houver elementos capazes de demonstrar que "a demora na prestação jurisdicional colocará em risco o resultado útil do processo (p. ex.: a dilapidação de bens ou cometimento de fraudes)" (Hibner; Silvestre, 2019).

3 A desconsideração da personalidade jurídica – evolução na Justiça do Trabalho

Na Justiça do Trabalho, não são raras as decisões que instauram o incidente, acolhendo a tutela de urgência sem qualquer comprovação seja da probabilidade do direito, seja do perigo na demora, sob a justificativa do poder geral de cautela e risco de ocultação de bens. A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho acertadamente tem prolatado decisões[4] para reconhecer a violação a direito líquido e certo em decisões que instauram o IDPJ e determinam a constrição do patrimônio dos sócios sem que presentes os requisitos da tutela provisória.

O art. 133 do CPC/2015 dispõe que a desconsideração da personalidade jurídica depende do pedido da parte ou do Ministério Público, quando couber a este intervir no processo. Do dispositivo legal não decorre espaço para se legitimar a instauração de ofício do incidente pelo magistrado. Tampouco no art. 855-A da CLT foi reproduzido o permissivo legal da Instrução Normativa do TST de instauração do incidente pelo juiz. A doutrina diverge sobre o tema, parte entendendo que a instauração *ex officio* ofenderia o princípio dispositivo (Hibner; Silvestre, 2019), e outra defendendo a instauração de ofício quando o direito material não exigir a iniciativa da parte, ou para a efetivação de normas de ordem pública que protejam direitos fundamentais (Marinoni; Arendhart; Mitidiero, 2017, p. 279).

A jurimetria no Tribunal Superior do Trabalho parece entender ser possível a instauração do incidente de ofício, se for oportunizado o contraditório, defendendo-se não existir prejuízo ao sócio incluído[5].

---

4 ROT-8438-29.2022.5.07.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz José Dezena da Silva, DEJT 13/11/2023; ROT-651-71.2020.5.05.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 24/04/2023.

5 TST-Ag-AIRR: 0010483-97.2018.5.15.0137, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 15/05/2024, 6ª Turma, Data de Publicação: 17/05/2024; TST-AIRR: 0000326-05.2018.5.21.0006, Relator: Sergio Pinto Martins, Data de Julgamento: 13/12/2023, 8ª Turma, Data de Publicação: 26/12/2023.

4 A desconsideração da personalidade jurídica – teorias fundamentais

O art. 133, § 1º, do CPC/2015 dispõe que o pedido de desconsideração da personalidade jurídica observará os pressupostos previstos em lei. Como se viu, a doutrina do *disregard* foi desenvolvida tendo como pressuposto a ocorrência de fraude perpetrada pelo sócio, que se blindaria por meio da autonomia patrimonial da pessoa jurídica. Essa doutrina tradicional tem foco no elemento subjetivo, e por isso mesmo é entendida por uma concepção subjetivista.

Fábio Konder Comparato formulou proposta diversa, que partiria de pressupostos objetivos para a desconsideração da personalidade jurídica, como a confusão patrimonial ou o desaparecimento do objeto social. Essa concepção objetivista serviu de inspiração para a previsão do art. 50 do Código Civil, que traz requisitos objetivos para a desconsideração da personalidade jurídica (Coelho, 2011, p. 154-155).

Antes mesmo do dispositivo do Código Civil, a desconsideração da personalidade jurídica já era praticada nos tribunais e prevista no art. 28 do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90), no art. 18 da Lei nº 8.884/94, substituído pelo art. 34 da Lei nº 12.529/2011 (Lei Antitruste) e no art. 4º da Lei nº 9.605/98, legislação protetora do meio ambiente.

Veja-se que nesses três dispositivos citados, existe a previsão de desconsideração da personalidade jurídica decorrente da mera insolvência da sociedade, isto é, o fato de a empresa não ter honrado com o débito já autorizaria a desconsideração da autonomia patrimonial da pessoa jurídica. Por essa razão, esses três dispositivos são fundamento para o que se chama de teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica, prescindindo da comprovação dos requisitos do art. 50 do Código Civil para instauração e acolhimento do incidente.

No âmbito da Justiça do Trabalho, diante da ausência de dispositivo celetista que disponha sobre os pressupostos para desconsideração da personalidade jurídica, existe importante divergência jurisprudencial quanto ao tema, não pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho. Isso porque, na imensa maioria das vezes, os recursos que chegam ao TST acerca da controvérsia são interpostos em fase de execução, na qual é exigida demonstração de violação direta e literal de dispositivo da Constituição da República para sua admissibilidade, nos termos do art. 896, § 2º, da CLT, sendo que os artigos que baseiam as teorias maior e menor são de natureza infraconstitucional, o que prejudica a análise do TST sobre o tema[6].

---

6 Exemplo de caso em que foi reconhecida a transcendência da causa, mas não conhecido o recurso pelo óbice do art. 896, § 2º, da CLT: Ag-AIRR-842-33.2018.5.09.0661, 6ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DEJT 14/10/2022.

Na doutrina, o tema também encontra dissonâncias. Para Ben-Hur Silveira Claus (2017), em artigo publicado antes da inclusão do art. 855-A à CLT, o procedimento previsto no Código de Processo Civil para o incidente de desconsideração da personalidade jurídica sequer deveria ser aplicado ao processo do trabalho. Segundo o autor, a exigência de iniciativa da parte, a previsão de suspensão do processo, a exigência de contraditório prévio e a previsão de recurso imediato, características do procedimento do incidente previsto no CPC/2015, seriam incompatíveis com o processo do trabalho. Além do mais, dentre as razões pelas quais o autor entende ser incompatível o incidente com o princípio jurídico trabalhista da proteção, está a atribuição ao credor do ônus de provar os requisitos da desconsideração da personalidade jurídica, onerando o empregado na contramão da principiologia que identificaria o processo do trabalho (Claus, 2017).

Nesse sentido, deveria ser aplicada ao processo do trabalho a teoria menor, atecnicamente referida pelo autor como teoria objetiva, sem exigir do exequente a prova de desvio de finalidade ou de confusão patrimonial, de forma a não onerar o empregado hipossuficiente a demonstrar requisitos de difícil comprovação.

Já Guilherme Borba Vianna (2017) destaca que a Justiça do Trabalho já aplicaria a teoria menor de forma assistemática, sem qualquer fundamento legal de amparo na CLT, valendo-se da regra do art. 28 do CDC, "o que traz insegurança jurídica aos empresários que pretendem investir nas relações econômicas". Explica o autor que tal aplicação assistemática traria impactos negativos à estabilidade e segurança jurídica, ressaltando a importância da pessoa jurídica e da atividade empresarial na sociedade (Vianna, 2017). Dessa forma, defende que o procedimento instaurado no CPC/2015 é de grande importância para evitar subjetivismos, bem observando os princípios constitucionais da ampla defesa e contraditório, não havendo dúvidas quanto à compatibilidade ao processo do trabalho.

Bruno Valverde Chahaira e Abner da Silva Jaques (2019) concordam que o CPC/2015 buscou regular a processualidade da teoria da desconsideração da personalidade jurídica, proporcionando segurança jurídica na aplicação do incidente. Defendem inexistir qualquer incompatibilidade de sua aplicação ao processo do trabalho, considerando que os princípios constitucionais do devido processo legal, contraditório e ampla defesa vinculam todo o ordenamento jurídico e devem ser observados em qualquer subsistema. Ademais, entendem que ao processo do trabalho aplicar-se-ia a teoria menor (Chahaira; Jaques, 2019, p. 177-178). Assim, os autores ressaltam a importância da aplicação do procedimento do incidente para a desconsideração da personalidade jurídica no âmbito do processo do trabalho para garantia dos princípios constitucionais

da ampla defesa e do contraditório e para a segurança jurídica, sendo razoável a aplicação da teoria menor em consonância com esse procedimento.

O entendimento de Rodolfo Pamplona Filho e de Tercio Roberto Peixoto Souza (2020, p. 438), por sua vez, seria de que cabe ao juiz do processo decidir qual teoria seria aplicável.

Último aspecto importante que impacta sobremaneira a aplicação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica na Justiça do Trabalho é o Tema 1232 de Repercussão Geral, cujo *leading case* é o RE 1.387.795, que julga a possibilidade de inclusão no polo passivo da lide, na fase de execução trabalhista, de empresa integrante de grupo econômico que não participou do processo de conhecimento.

Embora trate de grupo econômico, a tese é importante porque, colhidos os votos do relator Ministro Dias Toffoli, acompanhado pelos Ministros Alexandre de Moraes, Flávio Dino e Gilmar Mendes, o Supremo Tribunal Federal caminha para fixar a tese no sentido de que se possa incluir, na execução, empresa do mesmo grupo que não tenha participado do processo de conhecimento, desde que observado o rito dos arts. 133 a 137 do CPC/2015 c/c o art. 855-A da CLT, e desde que atendidos os requisitos do art. 50 do Código Civil[7], portanto, adotando-se a teoria maior da desconsideração da personalidade jurídica.

Dessa forma, se para atingir uma empresa alegadamente do mesmo grupo econômico remete-se ao dispositivo da teoria maior da desconsideração da personalidade jurídica, isto é, não se mostrando suficiente a mera insolvência da sociedade para inclusão de outra pessoa jurídica do mesmo grupo econômico, idêntico raciocínio dever-se-á aplicar para desconsiderar uma empresa e executar o seu sócio.

Diante da potencial tese a ser formada pelo Supremo Tribunal Federal, a regra a ser estabelecida perante a Justiça do Trabalho será a de que a desconsideração da personalidade jurídica, para qualquer tipo societário, deverá observar a teoria maior do art. 50 do Código Civil. Esse acertado entendimento se coaduna com a necessária realização da segurança jurídica através da observância dos precedentes judiciais, na forma do art. 927 do CPC/2015. Qualquer

---

7 "Após o voto do Ministro Dias Toffoli (relator), que conhecia do recurso extraordinário e a ele dava provimento, propondo, ainda, a fixação da seguinte tese (Tema 1232 da repercussão geral): É permitida a inclusão no polo passivo da execução trabalhista de pessoa jurídica pertencente ao mesmo grupo econômico (art. 2º, §§ 2º e 3º, da CLT) e que não participou da fase de conhecimento, desde que devidamente justificada a pretensão em prévio incidente de desconsideração da pessoa jurídica, nos termos dos arts. 133 a 137 do CPC, com as modificações do art. 855-A da CLT, devendo ser atendido o requisito do art. 50 do Código Civil (abuso da personalidade jurídica). Aplica-se tal procedimento mesmo aos redirecionamentos operados antes da Reforma Trabalhista de 2017, no que foi acompanhado pelos Ministros Alexandre de Moraes, Flávio Dino e Gilmar Mendes, o processo foi destacado pelo Ministro Cristiano Zanin. Falou, pelo *amicus curiae* Confederação Nacional da Indústria – CNI, o Dr. Eduardo Albuquerque Sant'Anna. Plenário, Sessão Virtual de 28/06/2024 a 06/08/2024".

superveniente recalcitrância via decisões trabalhistas apartadas da tese em vias de ser firmada pela Corte Suprema somente servirá ao desgaste institucional e à insegurança jurídica, com afastamento de investidores e oportunidades de trabalho.

5 A desconsideração da personalidade jurídica da sociedade anônima e a aplicação da teoria maior

De acordo com o boletim "Mapa de empresas" do primeiro quadrimestre do ano de 2024 divulgado pelo Governo Federal[8], atualmente, existem 21.738.420 empresas ativas no país, sendo 6.862.461 sociedades empresárias limitadas, 14.563.948 empresários individuais e 192.771 sociedades anônimas. Assim, as sociedades anônimas representam menos de 1% do total de empresas ativas. A título de comparação, as sociedades empresárias limitadas representam mais de 31% das empresas ativas e os empresários individuais mais de 65% das empresas ativas.

As sociedades anônimas representam, nesse sentido, uma minoria. Cabe investigar o que diferencia essa minoria dos demais tipos societários.

Regra geral, as sociedades anônimas são sociedades de capital, e não de pessoas. Além disso, o capital da sociedade é dividido em ações transferíveis pelos processos aplicáveis aos títulos de crédito, sendo a responsabilidade dos acionistas limitada ao preço de emissão das ações subscritas, vide art. 1º da Lei nº 6.404/76 (Borba, 2003, p. 141). Nesse tipo empresarial, o relevante é a aglutinação de capital, não importando a pessoa dos sócios (Borba, 2003, p. 141). Em geral, os acionistas não podem impedir o ingresso de quem quer que seja no quadro associativo, já que os títulos representativos de participação societária, isto é, as ações, são livremente negociáveis (Coelho, 2011, p. 211). Por isso, diz-se não haver *affectio societatis.*

Embora não haja propriamente uma definição da jurisprudência trabalhista especificamente quanto ao IDPJ em face de sociedades anônimas, objeto do presente estudo, é possível afirmar que a maioria dos julgados reconhece a aplicação da teoria maior do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, adotando-se os critérios do art. 50 do Código Civil[9].

Nesse sentido, algumas características da sociedade anônima são determinantes para a aplicação da teoria maior da desconsideração da personalidade

---

8 Disponível em: https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-1o-quadrimestre-2024.pdf.

9 Exemplos: RR-10248-75.2018.5.03.0134, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 16/08/2024; RR-555-73.2019.5.19.0009, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 13/08/2024.

jurídica. A própria ausência de *affectio societatis* e a predominância do fator capital sobre o pessoal são os principais argumentos para tanto. Além disso, o livre ingresso de quem quer que seja no quadro de acionistas, sem exigir anuência dos demais, corrobora a impossibilidade de responsabilizar os acionistas sem a comprovação do abuso da personalidade jurídica e de eventual participação direta do acionista nas conjunturas. Enfim, a regulamentação especial pela Lei nº 6.404/76 traz consigo a necessidade de tratamento diferenciado.

Admitir a aplicação da Teoria Menor em casos envolvendo sociedades anônimas seria um verdadeiro caos. O mesmo que se permitir "atirar para todos os lados", como se diria no popular. Se a sociedade é de capital e não de pessoas, logicamente as pessoas que eventualmente detenham o capital, geralmente, sequer são rastreáveis para circuitos de responsabilização por atos praticados pelas Companhias.

6 A sociedade anônima fechada e seus diferenciais com potencial para impactar o modelo de desconsideração

As sociedades anônimas são reguladas pela Lei nº 6.404/76 e podem ser classificadas em abertas ou fechadas, "conforme tenham, ou não, admitidos à negociação na Bolsa ou no mercado de balcão, os valores mobiliários de sua emissão" (Coelho, 2011, p. 214). Assim, a companhia aberta está sujeita a regras mais rígidas, à publicidade mais acentuada e à constante fiscalização da Comissão de Valores Mobiliários – CVM (Borba, 2003, p. 147).

Quanto à companhia fechada, o art. 36 da referida Lei prevê que "o estatuto da companhia fechada pode impor limitações à circulação das ações nominativas, contanto que regule minuciosamente tais limitações e não impeça a negociação, nem sujeite o acionista ao arbítrio dos órgãos de administração da companhia ou da maioria dos acionistas". A partir do dispositivo, infere-se que a companhia pode estabelecer limites à livre circulação das ações representativas de seu capital social, desde que não impeçam a sua negociação tampouco sujeitem o acionista ao arbítrio dos órgãos de administração ou à maioria dos acionistas.

Fábio Ulhoa Coelho descreve que o exemplo mais recorrente dessa limitação é a previsão do direito de preferência para a compra de ações reconhecido aos demais acionistas da companhia. Nesse sentido, "aquele que pretender alienar suas ações estará obrigado a oferecê-las, inicialmente, aos demais integrantes do quadro associativo da sociedade anônima. A circulação das ações da companhia aberta, no entanto, não poderá sofrer qualquer restrição por parte dos estatutos" (Coelho, 2011, p. 227).

Além da faculdade prevista no art. 36 somente às companhias fechadas, e da negociação das ações em bolsa para as companhias abertas, não há outros tratamentos diferenciados entre as companhias abertas ou fechadas pela lei, notadamente quanto à responsabilidade de acionistas, controladores ou administradores.

Não obstante, existe intenso debate no que se refere à natureza intrínseca da sociedade anônima fechada como sociedade de capitais ou sociedade de pessoas. Nas sociedades de pessoas, "o elemento fundamental é justamente a figura dos sócios, que se escolhem mutuamente em função da confiança recíproca, das qualidades pessoais e da capacitação para o exercício da atividade" (Pinto, 2012, p. 159). Existe, portanto, a prevalência do caráter *intuitu personae.* Já nas sociedades de capital, tem-se como relevante a capacidade contributiva dos sócios, em detrimento da sua condição pessoal (Pinto, 2012, p. 160).

Em verdade, a sociedade anônima sempre será sociedade de capitais, não importando se aberta ou fechada, como bem sustentam Fábio Ulhoa Coelho e Fran Martins (2011).

Todavia, alguns autores entendem que a possibilidade de limitação do art. 36 conferiria um caráter de sociedade constituída *intuitu personae*, "na qual os sócios escolhem os seus companheiros, impedindo o ingresso ao grupo formado, tendo em vista a confiança mútua ou os laços familiares que os prendem" (Pinto, 2012, p. 161). Sérgio Campinho defende uma posição intermediária, no sentido de que as companhias fechadas poderiam vir, eventualmente, a ostentar a condição de sociedade de pessoa, o que deveria ser analisado casuisticamente (Pinto, 2012, p. 163).

Ao contrário do sustentado, a redação do art. 36 é clara ao dispor que a faculdade de limitação à circulação das ações nominativas não pode impedir a negociação destas e deve ser regulada minuciosamente. Ou seja, não há impedimento ao ingresso na companhia, mas apenas uma limitação à circulação de suas ações.

Comparando-se com a sociedade empresária limitada, para um sócio vender suas quotas a terceiros, não pode haver oposição de titulares de mais de um quarto do capital social, se de outra forma não dispuser o contrato, conforme o art. 1.057 do CC. Ou seja, ali sim o sócio não pode dispor de suas quotas sem anuência dos demais. Há regras muito mais limitadas em razão da *affectio societatis.*

Já na companhia fechada, não há tal controle sobre os demais acionistas. A diferença básica, portanto, é que, para se tornar um acionista de companhia fechada, não há como adquirir ações na bolsa de valores, como na companhia aberta, circunstância que não a torna uma sociedade de pessoas.

Além disso, a companhia fechada é igualmente regida por lei especial, a Lei nº 6.404/76, como se viu. Quem se submete ao regramento especial da Lei das Sociedades Anônimas espera a proteção jurídica correspondente ao regramento específico, típico de uma sociedade de capitais, e não que lhe sejam aplicadas as regras das sociedades de pessoas regidas pelo Código Civil.

Entender que a companhia fechada se trataria de uma sociedade de pessoas permitiria, para alguns, a desconsideração da personalidade jurídica com a adoção da Teoria Menor (que só deveria mesmo ser aplicada para os estritos casos previstos em lei e ponto final).

A aplicação da Teoria Menor em face de qualquer espécie de sociedade anônima importa violação à livre concorrência prevista no art. 170, IV, da Constituição Federal, tendo em vista que significa impor a certos acionistas um risco ao qual não deveriam ser submetidos, em razão do tratamento diferenciado da Lei nº 6.404/76.

Ademais, existem muitos arranjos institucionais possíveis para compor o quadro de acionistas de uma sociedade anônima fechada. É possível, por exemplo, que esta tenha como único acionista uma *holding* de capital aberto. Assim, ao desconsiderar a personalidade dessa companhia fechada, chegar-se-ia a um acionista sociedade anônima de capital aberto. É intuitivo perceber que a adoção da Teoria Maior deve ser regra para qualquer sociedade anônima.

Por todos esses motivos, entende-se não ser cabível considerar a companhia fechada como sociedade de pessoas. Ainda que se cogite considerá-la como sociedade de pessoas, em algum caso específico, como entende Sérgio Campinho, outros fundamentos relevantes afastam temerária aplicação da Teoria Menor em casos de incidente de desconsideração da personalidade jurídica, quais sejam o regramento específico, a considerável liberdade para aquisição de ações, etc.

Ademais, a lei não diferencia a responsabilidade de acionistas ou administradores em companhias abertas ou fechadas, não cabendo ao Poder Judiciário a criação de um regime jurídico distinto *contra legem*.

7 A desconsideração da personalidade jurídica da sociedade anônima: quem será alcançado?

Passa-se a verificar a responsabilidade de acionistas, controladores e administradores das companhias.

a) O acionista

O acionista, como já se viu, é todo aquele titular de ações de uma sociedade anônima (Borba, 2003, p. 329). A volatilidade das ações torna absolutamente

impessoal o vínculo dos acionistas com a companhia. Inclusive, a maior parte dos acionistas são considerados "ausentes", "tendo nas ações meros instrumentos de renda ou de especulação bursátil" (Borba, 2003, p. 329), a minoria é representada pelos que se envolvem efetivamente na vida da sociedade. Por essa razão, a lei é clara ao limitar a responsabilidade do acionista ao preço de emissão das ações subscritas ou adquiridas.

b) O controlador

O acionista controlador é aquele que possui o poder de comandar a sociedade, a partir do voto nas assembleias gerais, em que exerce de maneira ostensiva esse controle. Fora das assembleias, embora de forma não ostensiva, o controle também pode ser exercido (Borba, 2003, p. 348).

Há distintas formas de controle em companhias, como o controle majoritário, quando o acionista reúna em sua titularidade metade das ações com voto mais uma, e o controle minoritário, comum em grandes companhias abertas, nas quais, em razão da pulverização das ações e do absenteísmo dos acionistas nas assembleias, é possível deter poder de tomada de decisões e definição de rumos da companhia com menos de cinquenta por cento do capital (Borba, 2003, p. 348-349).

O art. 116 da Lei nº 6.404/76 traz a definição do chamado acionista controlador, sendo aquele acionista (ou grupo de acionistas vinculados por acordo de voto) titular de direitos de sócio que lhe(s) assegure(m), de modo permanente, a maioria de votos na assembleia geral e o poder de eleger a maioria dos administradores. O acionista controlador deve usar efetivamente esse poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia (Coelho, 2011, p. 243).

Nesse sentido, Fábio Ulhoa Coelho (2011, p. 243) sintetiza que para a configuração do acionista controlador, é necessária a convergência destes dois elementos: "ser maioria societária (não no sentido de necessariamente titularizar a maior parte do capital social, mas no de possuir ações que lhe garantam a maioria nas decisões tomadas pelas três últimas assembleias) e fazer uso dos direitos decorrentes desta situação para dirigir a sociedade". Assim, para o autor, o critério de permanência do artigo é observado quando há maioria nas decisões tomadas pelas três últimas assembleias.

Tavares Borba (2003, p. 351) salienta que por "grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto", não se faz referência somente às pessoas que firmarem um "acordo de acionistas", podendo ter o grupo constituído um bloco de comando, ainda que de modo informal, cabendo a quem alegar a configuração do grupo a comprovação de sua existência.

O art. 117 da Lei das Sociedades Anônimas dispõe que o acionista controlador responde pelos danos que causar por abuso de poder, trazendo hipóteses exemplificativas[10] do exercício abusivo do poder de controle, como o desvio de finalidade da companhia, a liquidação de sociedade próspera, a eleição de administrador ou fiscal sabidamente inapto, moral ou tecnicamente, entre outros.

Caso qualquer desses atos, ou outros que configurem abuso de poder, causem prejuízos à companhia, seus acionistas, empregados ou à comunidade onde atua, o controlador será responsável pela devida reparação.

Para que o controlador seja responsabilizado pelos danos decorrentes do uso abusivo do poder de controle, não será necessário demonstrar sua intenção. A doutrina entende que exigir tal prova (considerada diabólica) poderia inviabilizar o direito à indenização garantido pelo legislador, devido à extrema dificuldade de sua obtenção (Coelho, 2011, p. 243). Veja-se que a legislação não traz diferenciação entre as companhias abertas e fechadas para responsabilização do acionista controlador.

c) O administrador

Por fim, a administração da sociedade é exercida por dois órgãos: o conselho de administração e a diretoria. Enquanto o conselho de administração tem funções deliberativas e de ordenação interna, a diretoria exerce suas atribuições efetivamente executivas, de sua competência exclusiva e indelegável (Borba, 2003, p. 399).

De forma geral, os arts. 153 a 157 prescrevem os deveres impostos aos administradores da companhia, sendo esses o dever de diligência, o dever de informar e o dever de lealdade.

Já a responsabilidade dos administradores é prevista no art. 158 da Lei nº 6.404/76, de forma que se os administradores agirem dentro dos padrões de regularidade exigidos por lei, não responderão pessoalmente pelos atos que praticarem, ainda que venham a causar prejuízo à sociedade (Borba, 2003, p. 423). Ao contrário, o administrador responderá por ato ilícito seu, pelos prejuízos que causar, com culpa ou dolo, ainda que dentro de suas atribuições ou poderes, ou com violação da lei ou do estatuto (Coelho, 2011, p. 237).

No que toca à responsabilidade do administrador perante a própria sociedade anônima, a companhia poderá responsabilizar judicialmente seu administrador por prejuízos que ele tenha causado após deliberação prévia da assembleia geral. Essa deliberação pode ocorrer em assembleia ordinária ou, se estiver na pauta ou relacionada diretamente com a matéria em discussão, em

10 Entendem como hipóteses exemplificativas e não exaustivas: Fábio Ulhoa Coelho (2011, p. 243), e José Edwaldo Tavares Borba (2003, p. 352 e 353).

assembleia extraordinária. Em qualquer situação, o administrador será destituído do cargo e substituído conforme previsto no estatuto (Coelho, 2011, p. 237).

Os administradores também podem ser responsabilizados por danos que causem a terceiros, no exercício da função. Nessa hipótese, parece claro que deva restar comprovado o dolo ou a culpa do administrador, ou, ainda, descumprimento de dever legal ou previsto no estatuto, em razão dos requisitos previstos no art. 158.

Eventual responsabilização judicial do administrador por força simplesmente de insolvência da companhia ilustra infeliz hipótese de violação ao princípio da legalidade, da segurança jurídica e da livre concorrência.

Como se sabe, devido ao princípio da especialidade, é preciso considerar os requisitos da Lei nº 6.404/76 para a discussão da desconsideração da personalidade jurídica direcionada às sociedades anônimas.

Em suma, a lei e a doutrina diferenciam e trazem parâmetros específicos para a responsabilização das três figuras mencionadas. A jurisprudência do STJ[11] aplica devidamente as diferenças entre elas. Mesmo nos casos estritos e legais de aplicação da Teoria Menor, logicamente não serão todos os acionistas que devam ser responsabilizados[12].

No entanto, a Justiça do Trabalho não tem empreendido esforços para entender as diferenças entre os atores apresentados, tratando-os de forma homogênea na imensa maioria das decisões. Espera-se que o presente trabalho contribua para a detida análise das diferenças entre as três figuras explicitadas, a fim de que lhes seja conferido o tratamento previsto em lei.

8. A perspectiva atécnica que parte da jurisprudência trabalhista apresenta

Muitas vezes, para responsabilizar controladores e administradores de sociedades anônimas, a jurisprudência trabalhista adota a Teoria Menor, ou, quando muito, adota-se a Teoria Maior afirmando que a própria existência da dívida trabalhista inadimplida seria prova de um abuso ou má gestão da sociedade[13]. Nada mais equivocado.

---

11 STJ, AgInt no AREsp 331.644/SP, 2013/0118175-0, Relatora: Ministra Maria Isabel Gallotti, Data de Julgamento: 06/02/2018, Quarta Turma, Data de Publicação: DJe 09/02/2018.

12 STJ, REsp 2.034.442/DF, 2022/0334067-8, Relator: Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, Data de Julgamento: 12/09/2023, Terceira Turma, Data de Publicação: DJe 15/09/2023.

13 Exemplos: TRT-8, AP 00017135820135080114, Relator: Raimundo Itamar Lemos Fernandes Junior, 2ª Turma, DJe 26/09/2024; TRT-1, Agravo de Petição 0000408-67.2013.5.01.0491, Relatora: Edith Maria Correa Tourinho, Data de Julgamento: 04/03/2024, Décima Turma; TRT-2, AP 1001638-95.2017.5.02.0609, Relatora: Maria de Fatima da Silva, 17ª Turma, DJe 21/08/2020.

A insolvência da companhia, *per se*, não é suficiente para configurar sua má administração, ou o descumprimento de um dever estatutário, ou, ainda, alguma fraude perpetrada, a justificar a desconsideração da personalidade jurídica.

Ora, neste ponto, são desnecessárias grandes explicações. Não é razoável presumir o abuso de poder, a fraude, a má gestão, sempre que uma empresa não consiga honrar com suas dívidas. Podem existir uma penca de fatores externos envolvidos, tais como a concorrência, a globalização, a tecnologia, fatores climáticos, dentre muitos outros.

A responsabilização dos sócios é uma exceção, como se viu, e para tanto, não deve haver dúvidas da comprovação do preenchimento dos requisitos legais para sua admissão. Em se tratando das sociedades anônimas, sejam de capital aberto ou fechado, o quadro normativo e a doutrina conduzem, em relação à responsabilidade por dívidas trabalhistas, à aplicação da Teoria Maior da desconsideração da personalidade jurídica, para alcançar seus controladores e administradores, nos estritos termos que a lei específica permita.

9 Considerações finais

No presente estudo, analisou-se o instituto do incidente de desconsideração da personalidade jurídica em diversos aspectos processuais, como a própria natureza de incidente, a modificação subjetiva da demanda, a possibilidade de concessão da tutela de urgência e a determinação *ex officio*, dentre outros. Quanto à sua aplicação no âmbito do processo do trabalho, verificaram-se as teorias existentes no ordenamento jurídico para aplicação do incidente, quais sejam, Teoria Maior e Teoria Menor, bem como seus fundamentos, bases legais e requisitos.

O estudo dedicou-se, ainda, a verificar aspectos materiais das sociedades anônimas, como a sua regulamentação especial, que justifica o tratamento devido a ser conferido, como uma sociedade de capitais, tanto para companhias fechadas quanto abertas.

Embora se constate que o entendimento jurisprudencial majoritário é no sentido de que se deva aplicar a Teoria Maior do incidente de desconsideração da personalidade jurídica às sociedades anônimas, ainda há recalcitrância de tribunais que eventualmente insistem na aplicação de Teoria Menor, principalmente diante de companhias fechadas, o que compromete a segurança jurídica do sistema. Mais perigosas ainda se mostram as decisões que presumem a má gestão ou fraude no caso de insolvência da companhia, o que justificaria a responsabilização em relação aos débitos trabalhistas.

A aplicação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica em sociedades anônimas deve estar calcada em pressupostos legais objetivos,

quais sejam aqueles da Lei nº 6.404/76, consonantes com a previsão do art. 50 do Código Civil, ao exigir a prova cabal da fraude ou abuso de poder para responsabilização de seus controladores e administradores.

Referências

BORBA, José Edwaldo Tavares. *Direito societário*. 8. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Instrução Normativa nº 39, de 15 de março de 2016.* Brasília-DF, 2016. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe. Acesso em: 21 set. 2024.

CHAHAIRA, B. V.; JAQUES, A. da S. O incidente da desconsideração da personalidade jurídica e sua aplicação em execuções trabalhistas. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia*, [S. l.], v. 29, n. 1, 2019.

CLAUS, Ben-Hur Silveira. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto no CPC 2015 e o direito processual do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região***,** v. 20, n. 1, p. 54-89, 17 abr. 2017.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Manual de direito comercial*: direito de empresa. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

FRAEMAM, Valquíria Maria Novaes Menezes. *Flexibilidade da estabilidade subjetiva e sua imbricação com a configuração objetiva da demanda no processo civil brasileiro*. 2021. 156 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – UFPE, PPGD, Recife, 2021.

HIBNER, Davi Amaral; SILVESTRE, Gilberto Fachetti. Questões controvertidas sobre o "incidente" de desconsideração da personalidade da pessoa jurídica no Código de Processo Civil de 2015. *Revista de Processo*, v. 289, p. 71-104, mar. 2019.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. *Novo Código de Processo Civil comentado*. 3. ed. São Paulo: RT, 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. *Curso de direito processual do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PINTO, Mariana. Considerações sobre a saída do acionista de sociedade anônima fechada por sua iniciativa. *Revista Semestral de Direito Empresarial*, [S. l.], v. 6, n. 11, p. 155-198, 2012.

REQUIÃO, Rubens. *Curso de direito comercial*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. v. 1.

VIANNA, Guilherme Borba. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica na Justiça do Trabalho. *Revista FESPPR Publica*, v. 1, n. 3, 2017.

YARSHELL, Flávio Luiz. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica no Código de Processo Civil de 2015: aplicação a outras formas de extensão da responsabilidade patrimonial. *In*: YARSHELL, Flávio Luiz; PEREIRA, Guilherme Setoguti (coord.). *Processo societário*. São Paulo: Quartier Latin, 2015.

Como citar este texto:
SOUSA, Ana Luiza Andrade de; TUPINAMBÁ, Carolina. A desconsideração da personalidade jurídica de sociedades anônimas: uma análise acerca da necessária aplicação da teoria maior na Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 57-74, jan./fev. 2025.

A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E AS RECENTES DECISÕES DO STF: O QUE HÁ POR TRÁS DA MUTAÇÃO CONSTITUCIONAL?

THE JURISDICTION OF THE LABOR COURT AND THE RECENT DECISIONS OF THE SUPREME COURT: WHAT IS BEHIND THE CONSTITUTIONAL CHANGE?

Carlos Eduardo Oliveira Dias[1]

"O pastor Miguel Brun me contou que há alguns anos esteve com os índios do Chaco paraguaio. Ele formava parte de uma missão evangelizadora. Os missionários visitaram um cacique que tinha fama de ser muito sábio. O cacique, um gordo quieto e calado, escutou sem pestanejar a propaganda religiosa que leram para ele na língua dos índios.

Quando a leitura terminou, os missionários ficaram esperando.

O cacique levou um tempo. Depois, opinou:

– Você coça. E coça bastante, e coça muito bem.

E sentenciou:

– Mas onde você coça não coça."

(Eduardo Galeano, *A função da arte/1, Amares*)

RESUMO: Nas últimas décadas, a Justiça do Trabalho tem se consolidado como um pilar fundamental na defesa dos direitos dos trabalhadores no Brasil. Sua competência, delimitada pela Constituição Federal de 1988, tem sido objeto de intensos debates, especialmente nos últimos anos, devido a uma série de decisões do Supremo Tribunal Federal, que promoveram uma ampla mudança na tendência da jurisprudência até então consagrada. O objetivo deste artigo é analisar criticamente essas recentes decisões do STF, identificando as motivações ideológicas que as têm norteado, além dos impactos dessas mudanças na estrutura do Direito do Trabalho, bem como na efetividade da Justiça do Trabalho como instância especializada na tutela dos direitos sociais.

PALAVRAS-CHAVE: Justiça do Trabalho; competência; análise econômica do direito; mutação constitucional.

ABSTRACT: In recent decades, the Labor Courts have become a fundamental pillar in the defense of workers' rights in Brazil. Its jurisdiction, defined by the Federal Constitution of 1988, has been the subject of intense debate, particularly in recent

---

1 *Juiz titular da 1ª Vara do Trabalho de Campinas; mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP; doutor em Direito pela Universidade de São Paulo (USP); pós-doutorando em Economia Social e do Trabalho pelo Instituto de Economia da Unicamp; conselheiro do Conselho Nacional de Justiça – CNJ (2015-2017); juiz auxiliar da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (2018-2020); juiz auxiliar da Vice-Corregedoria (2020-2022) e da Corregedoria Regional do TRT 15 (2022-2024); professor-formador da Enamat e da Enfam. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9575088959352960. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-1212-5348. E-mail: carlosdias@trt15.jus.br.*

Recebido em: 07/01/2025
Aprovado em: 27/01/2025

years, due to a series of decisions by the Supreme Court, which have brought about a significant change in the previously established case law trend. This paper aims to critically analyze these recent decisions from Supreme Court, identifying the ideological motivations that have guided them, as well as on the effectiveness of the Labor Courts as a specialized instance in the protection of social rights.

KEYWORDS: Labor Justice; jurisdiction; law and economics; constitutional change.

SUMÁRIO: 1 Uma introdução necessária; 2 A competência da Justiça do Trabalho: fundamentos constitucionais; 3 As recentes decisões do STF e a restrição da competência trabalhista; 4 O que está por detrás desse entendimento: a supremacia da livre-iniciativa em detrimento do Valor Social do Trabalho; 5 As disfuncionalidades da redução da competência trabalhista; 6 Considerações finais; Referências.

1 Uma introdução necessária

Antes de adentrarmos no tema central deste texto, mostra-se necessária uma breve contextualização a respeito do enfoque crítico que pretendemos adotar. Em tempos de exacerbado maniqueísmo, há um crescente risco de se confundir divergências ideológicas com ataques pessoais aos defensores de posições contrárias. A convivência democrática impõe o respeito e a argumentação fundamentada, elementos essenciais em um debate político e jurídico de qualidade. Assim, entendemos importante reiterar a relevância do STF na defesa da democracia e das instituições republicanas. No entanto, propomos uma análise crítica à sua interpretação sobre questões sociais, notadamente trabalhistas, sem qualquer intenção de desmerecê-lo ou desqualificá-lo.

Nosso ponto de vista, amplamente conhecido por aqueles que já acompanham outros escritos e publicações, reflete uma postura de respeito, mas de crítica contundente em relação à interpretação que o STF tem dado aos direitos sociais. A nosso sentir, há um distanciamento da lógica humanista e social que caracteriza a Constituição de 1988, com uma inflexão interpretativa que favorece uma perspectiva predominantemente orientada para o mercado. Esta tendência, infelizmente, tende a precarizar os direitos sociais, especialmente os trabalhistas, construindo um direito que desconsidera o aspecto de proteção que a Constituição lhes confere.

Ademais, o STF enfrenta um processo de hipertrofia institucional ao se inserir em temas de cunho polêmico que poderiam ser abordados de maneira menos interventiva. Isso, longe de fortalecer sua função constitucional, gera ruídos e tensiona seu papel enquanto guardião dos direitos sociais. Em que pese o papel do Judiciário tenha de ser responsivo, de modo a assegurar aquilo que a Constituição propõe à sociedade, há que se ter máxima cautela para que não haja uma sobreposição do papel do Poder Legislativo, que é legitimado a formular soluções no plano legislativo pelo voto popular.

A crítica aqui apresentada não implica qualquer tipo de ataque à instituição; pelo contrário, trata-se de uma discordância respeitosa que visa a fomentar

um debate construtivo e dialético, fundamental para aprimorarmos as bases conceituais que regem o direito social no Brasil. Em suma, o problema parece residir na ausência de um olhar atento e protetivo do STF sobre a preservação e ampliação dos direitos sociais, como os trabalhistas, deixando de lado um dos pilares da Constituição de 1988. Diferentemente do que tem feito na defesa da Democracia e no tocante às liberdades e garantias individuais, em matéria social as interpretações têm sido extremamente danosas à sociedade, e é esse o nosso ponto de reflexão.

2 A competência da Justiça do Trabalho: fundamentos constitucionais

A Constituição de 1988 estabeleceu, no seu art. 114, a competência da Justiça do Trabalho, conferindo-lhe a atribuição de julgar os litígios decorrentes das relações empregatícias. Com a Emenda Constitucional nº 45, essa competência foi ampliada de modo significativo, passando a abranger temas de suma importância, como os relacionados ao exercício do direito de greve, ações de indenização por acidentes de trabalho e conflitos e representação sindical, dentre outros. Além do mais, como ensina o saudoso Ministro João Oreste Dalazen, invocando interpretação histórica da tramitação da Emenda Constitucional nº 45, "a *mens legislatoris* foi a de repelir a identificação da competência material da Justiça do Trabalho estritamente com os dissídios emergentes da 'relação de emprego'". E prossegue:

> Houve, sim, deliberada vontade do Congresso Nacional, expressa em sucessivos momentos, de alargar os horizontes da atuação da Justiça do Trabalho, sobretudo no que se renegou a locução "da relação de emprego", preferindo-se a esta locução, muito mais ampla e genérica, "da relação de trabalho". (Dalazen, 2005, p. 151)

A par das controvérsias posteriores que surgiram a respeito da extensão desse conceito[2], o que nunca se duvidou foi que tudo o que derivava da relação empregatícia – inclusive lides que não envolviam propriamente empregado e empregador – deveria estar albergado na jurisdição trabalhista. Por isso, em sua interpretação histórica, o STF sempre confirmou essa competência, reforçando o papel da Justiça do Trabalho como o foro adequado para a solução de disputas que decorrem da relação empregatícia, o que é a base mais natural de sua atuação constitucional. A propósito, ela foi criada exatamente para julgar esse tipo de conflito, quando nem se imaginava a possibilidade de serem atribuídas outras relações materiais.

---

2 Com sucessivas decisões do STJ e do STF reduzindo o alcance da expressão "relação de trabalho" para fins de competência da Justiça do Trabalho.

Desde a evolução do Direito Processual, ainda em meados do século XX, a chamada Teoria Eclética da Ação foi sucedida pela Teoria da Asserção. Ela se desenvolveu para resolver controvérsias acerca das condições da ação, deslocando a análise sobre sua existência para o momento inicial de contato do juiz com a petição inicial. Nesse contexto, presume-se, preliminarmente, que o direito alegado pelo autor e os fatos que o fundamentam são verdadeiros. Essa abordagem permite que a análise das condições da ação, como legitimidade e interesse de agir, seja feita com base nas alegações apresentadas na exordial.

Caso, durante a fase de instrução, as alegações do réu levantem dúvidas quanto à presença das condições da ação, a decisão sobre essas questões será considerada de mérito, e não meramente terminativa. Essa interpretação reforça a natureza instrumental do processo, assegurando que a finalidade principal do procedimento seja alcançada: a resolução do conflito (Watanabe, 1987, p. 57-58).

Essa lógica também permeia a definição da competência material, dado que existem ramos especializados do Poder Judiciário (Trabalhista, Eleitoral e Militar), cujas atribuições são definidas pela Constituição, e o que delas não resulta, fica na competência residual da Justiça Comum (Federal ou Estadual). Por isso,

> para solucionar a controvérsia estabelecida a partir da petição inicial e defesa, o magistrado avaliará o quanto se apurou na prova e verificará a correspondência com a legislação vigente, hígida e constitucionalmente íntegra. Se a correspondência existir com a condição de empregado (art. 3º da CLT), reconhecerá os direitos previstos na legislação aplicável; se autônomo, outra lei incidirá; se ausente, rejeitará a pretensão (Brandão, 2023, texto *on-line*).

Isso se evidencia pelo fato de que o direito material, em si, não define a competência, como se extrai da decisão no Conflito de Competência 6.959, julgado em maio de 1990, cujo relator foi o Ministro Sepúlveda Pertence:

> Para saber se a lide decorre da relação de trabalho não tenho como decisivo, *data venia*, que a sua composição judicial penda ou não de solução de temas jurídicos de direito comum, e não, especificamente, de direito do trabalho. O fundamental é que a relação jurídica alegada como suporte do pedido esteja vinculada, como o efeito à sua causa à relação empregatícia.

Da mesma forma, em outro Conflito de Competência o STF também reconheceu a definição da competência a partir da causa de pedir:

> COMPETÊNCIA. CONFLITO. Envolvendo o conflito de competência o Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal de Justiça, incumbe ao Supremo apreciá-lo. CONFLITO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA COMUM *VERSUS* JUSTIÇA DO TRABALHO. A definição da competência decorre da ação ajuizada. Tendo como causa de pedir relação jurídica regida pela Consolidação das Leis do Trabalho e pleito de reconhecimento do direito a verbas nela previstas, cabe à Justiça do Trabalho julgá-la[3].

Como se nota, o vetor histórico do próprio STF sempre foi no sentido de reforçar a ideia de que somente a Justiça do Trabalho é competente para assinalar a ocorrência ou não de relação de emprego em determinada situação, ainda que formalizada sob outra alcunha. Isso não se fez de forma desarrazoada, mas fundada na lógica da *instrumentalidade do processo*. Por isso, enfatiza-se a necessidade de se olhar para a justificativa apresentada pelo autor da ação quando apresenta seu pedido, independentemente da condição material real que ele virá a ter reconhecida. Quando falamos de competência – e isso é bastante óbvio – falamos de direito processual, e, apesar das necessárias conjugações naturais entre ele e o direito material, toda a concepção contemporânea do processo nos leva à compreensão de seu papel ontológico e instrumental, justamente para satisfazer a realização do direito material.

Ainda mais em um momento que o STF pretende se afirmar como Corte de Precedentes, é extremamente danoso ao sistema que tenha havido uma mudança tão acentuada em sua postura. Não que não possa ocorrer mutação interpretativa a partir de elementos de distinção, a fim de se ver superada certa tendência afirmada em julgamentos pretéritos. O que ocorre é que não há fatos concretos supervenientes que sejam voltados ao afastamento dessa premissa assentada há mais de três décadas.

3 As recentes decisões do STF e a restrição da competência trabalhista

Nos últimos anos, o STF passou a adotar uma posição mais restritiva em relação à competência da Justiça do Trabalho. Essa mudança se dá, de modo mais ostensivo, a partir do julgamento do Tema 725, concluído em 2018, que permitiu uma ampliação da interpretação sobre quais litígios devem ser analisados pela Justiça Comum, em detrimento da Justiça do Trabalho. O principal ponto de debate gira em torno da definição do que constitui uma relação de trabalho e da forma como essa definição impacta a competência para julgamento de litígios.

É certo que a leitura estrita do conteúdo do julgamento desse relevante tema e, especialmente, da tese jurídica firmada, nem de longe se passa pela discussão sobre a temática da competência. Isso sequer foi debatido no âmbito do processo

3 CC 7.950, rel. Min. Marco Aurélio, em 14/09/2016.

e, logicamente, nem fez parte da decisão. O julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral pelo STF, no Recurso Extraordinário (RE) 958.252, tratou da licitude da terceirização em atividades-fim das empresas, pois o foco da discussão foi o entendimento consolidado pelo TST na sua Súmula nº 331. A decisão, que contou com ampla maioria, baseou-se nos princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre concorrência. A Corte entendeu que a terceirização não configura, por si só, intermediação ilícita de mão de obra, desde que respeitados os direitos trabalhistas e previdenciários. O principal argumento foi o de que a "modernização" das relações de trabalho exige maior flexibilidade, sem abrir mão da proteção mínima aos trabalhadores. A partir deste julgamento, o Tribunal firmou a tese de que *é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas*. Contudo, a empresa contratante mantém responsabilidade subsidiária pelos direitos trabalhistas dos empregados da empresa terceirizada.

Como se nota, o objeto do tema está relacionado à constitucionalidade (e não licitude, com o devido respeito) da terceirização, tida pela jurisprudência construída pela Justiça do Trabalho ao longo de décadas como sendo possível, dentro de certas condições de licitude (aqui sim, o termo é usado de forma correta, inclusive pelo alcance interpretativo conferido aos tribunais trabalhistas). O STF, como visto, entendeu incabível este recorte, por compreender que os princípios constitucionais invocados não podem limitar quaisquer formas de organização do trabalho. Em que pese discordarmos desse entendimento, ele constitui uma tese de caráter vinculante, o que naturalmente obriga a todos os integrantes do sistema de justiça.

Ocorre que, a partir dessa decisão, o Supremo passou a admitir uma via indireta de reforma de decisões da Justiça do Trabalho: a excepcionalíssima Reclamação Constitucional, cujo objetivo é resguardar a competência e a autoridade das decisões do Supremo. Não se duvida da necessidade do uso das Reclamações, mas elas não podem se tornar – como se tornaram – um sucedâneo recursal, muitas vezes sem exaurir as vias regulares do devido processo legal trabalhista e, até mesmo, ultrapassando os limites das teses estabelecidas nos precedentes vinculantes. No que diz respeito a este assunto, o precedente do Tema 725 tem servido não somente para a situação jurídica definida no debate de sua conformação, mas para tantos outros casos, alguns deles sequer análogos ou similares[4]. Ao lado disso, em algumas dessas reclamações constitucionais, o STF

4 Por não ser o objeto deste trabalho, não iremos abordar a questão de modo mais ostensivo, mas apenas para exemplificar, a partir do Tema 725, o STF cassou decisões que reconheceram relação de emprego de trabalhadores plataformizados, assunto que, apesar de controvertido, não se encaixa na tese em comento. Afinal, ali não se tem "divisão de trabalho entre pessoas jurídicas distintas". Da mesma sorte, usou o paradigma da terceirização para também atingir situações típicas de "pejotização", em inadequação metodológica denunciada até mesmo por alguns dos seus ministros.

passou a adotar uma mudança paradigmática, deslocando parte das discussões sobre vínculos trabalhistas, para a Justiça Comum. Foi o que aconteceu, p.ex., na Reclamação Constitucional nº 73.311/SP. Nela, o Ministro Gilmar Mendes, relator do caso, assim pontuou, em decisão monocrática:

> Cumpre registrar que, na grande maioria dos casos que têm chegado a esta Corte sobre a matéria, existe um contrato firmado entre as partes para a prestação de serviços, regido pela legislação civil, em especial pelos arts. 593 e seguintes do Código Civil. Ressalto que em diversas oportunidades o Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a competência da Justiça Comum, e não da Justiça do Trabalho, para analisar a regularidade de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, afastando inicialmente a natureza trabalhista da controvérsia. Sem prejuízo de que, se acaso reconhecido algum vício apto a ensejar a anulação do contrato, os autos sejam remetidos à justiça especializada para decidir acerca de eventuais efeitos trabalhistas.

Com base nesse postulado, assim decidiu:

> Entretanto, cumpre registrar que, antes da discussão acerca da existência de eventuais direitos trabalhistas, é necessária a análise prévia da regularidade do contrato firmado entre as partes, que, conforme já amplamente demonstrado acima, compete à Justiça Comum. Ressalto ainda que, caso verificado qualquer vício no negócio jurídico, a Justiça Comum deve fazer a remessa dos autos à Justiça do Trabalho, a quem compete apreciar as questões atinentes à seara trabalhista. Ante o exposto, julgo procedente a reclamação para cassar o acórdão reclamado, ante a incompetência da Justiça do Trabalho, determinando a remessa dos autos à Justiça Comum.

Como se nota, a partir do debate instaurado com as possibilidades de "novas formas de contratação", explicitamente assumidas no Tema 725, transbordou-se um tipo de interpretação que tem a capacidade de desconstruir o mercado de trabalho brasileiro, deitando por terra todo o sistema de proteção construído ao longo de décadas. Mas, além disso, as miras se voltaram para a, até então, inquestionável competência da Justiça do Trabalho para definir se, em relações "duvidosas", haveria ou não relação de emprego.

O fundamento usado no julgamento acima indicado está associado ao que o STF decidiu em outros dois casos. O primeiro deles é o Tema 550 da Repercussão Geral, que trata especificamente de representante comercial, no qual o tribunal assentou a tese de que *preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo*

relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes. Esse julgamento indica um "ponto de virada" na interpretação histórica apontada no capítulo anterior, e por uma questão que revolve o Direito Material do Trabalho. Com efeito, é sabido que os contratos de trabalho são fundados na realidade, tanto assim que há um princípio próprio que norteia as relações trabalhistas: o *da primazia da realidade*. Não por outro motivo, o contrato de trabalho é um contrato não solene, por regra, e se conforma a partir da verificação dos seus elementos constitutivos. Dito de outro modo, independentemente da forma jurídica atribuída a uma dada relação de prestação de serviços, ela será de emprego se os elementos configuradores respectivos estiverem presentes, de forma cumulativa. Isso é o que se aprendeu e se ensinou desde sempre, ou desde que o Direito do Trabalho adquiriu consistência científica própria.

Corolário natural disso é que, havendo situação formal diversa da relação de emprego, mas cuja validade é questionada, somente a Justiça do Trabalho pode decidir pela sua pertinência ou não, até porque a Constituição estabelece que a discussão sobre a existência ou não da relação empregatícia é matéria trabalhista. Retomando a já mencionada Teoria da Asserção, tem-se que, se as partes apresentam ao juízo um contrato de representação comercial, sem questionar sua validade formal ou material (por vícios de consentimento, p.ex.), não há dúvidas de que a competência é da Justiça Comum. Se, todavia, invoca-se uma disfuncionalidade nessa modalidade de contratação, que mascararia uma relação empregatícia típica, a competência passa a ser trabalhista, tanto para analisar o cumprimento das formalidades do contrato civil, seja para analisar se há dissimulação na relação jurídica. A mera leitura da ementa da decisão do STF leva exatamente a essa compreensão, pois o que se discutia, naquele caso, não era a dissimulação de uma relação jurídica trabalhista, mas sim a aplicação estrita das obrigações do contrato civil[5].

---

5 Ementa da decisão: "Direito Constitucional e do Trabalho. Repercussão Geral. Contrato de representação comercial autônoma, regido pela Lei nº 4.886/65. Não configuração de relação de trabalho prevista no art. 114 da CF. 1. Recurso Extraordinário interposto contra decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, em que se alega afronta ao art. 114, incisos I e IX, da Constituição Federal, com redação dada pela EC nº 45/2004. Na origem, cuida-se de ação de cobrança de comissões sobre vendas decorrentes de contrato de representação comercial autônoma, ajuizada pelo representante, pessoa física, em face do representado. 2. As atividades de representação comercial autônoma configuram contrato típico de natureza comercial, disciplinado pela Lei nº 4.886/65, a qual prevê (i) o exercício da representação por pessoa jurídica ou pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis e (ii) a competência da Justiça Comum para o julgamento das controvérsias que surgirem entre representante e representado. 3. Na atividade de representação comercial autônoma, inexiste entre as partes vínculo de emprego ou relação de trabalho, mas relação comercial regida por legislação especial (Lei nº 4.886/65). Por conseguinte, a situação não foi afetada pelas alterações introduzidas pela EC nº 45/2004, que versa sobre hipótese distinta ao tratar da relação de trabalho no art. 114 da Constituição. 4. A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer relação entre o contratante de um serviço e o seu prestador seja protegida por meio da relação de trabalho (CF/1988, art. 7º). Precedentes. 5. Ademais, os autos

Por certo que, nos primórdios da Emenda Constitucional nº 45, houve quem defendesse uma competência mais ampla da Justiça do Trabalho, para toda e qualquer relação cujo objeto fosse a prestação de trabalho (inc. I do art. 114), mas as jurisprudências do STJ e do próprio STF foram modulando essa interpretação, de modo a enquadrar nesse dispositivo somente as relações empregatícias, ou outras expressamente consignadas em lei. No entanto, isso não significa que – e, com o devido respeito, não é o que diz a decisão do Tema 550 –, se um trabalhador contratado formalmente como representante comercial invoca uma relação empregatícia mascarada, esse litígio também deve ser julgado pela Justiça Comum.

O que se notou a partir desse julgamento foi uma espécie de interpretação "forçada", com o objetivo de se extrair da competência trabalhista todos os contratos formalmente firmados como sendo de natureza civil. Mas é tipicamente um caso de *distinguishing*, para falarmos em uma linguagem típica da "era dos precedentes".

O outro caso citado pelo Ministro no julgado em comento foi o quanto se decidiu na ADI nº 3.961, que questionou a validade de regras que tratam da relação entre transportadores autônomos e empresas contratantes, especialmente quanto à ausência de vínculo empregatício e às formas de contratação direta ou por intermédio de cooperativas (Lei nº 11.442/2007). A controvérsia girava em torno de um ponto essencial: o limite entre a autonomia contratual e a necessidade de proteção contra abusos que poderiam mascarar relações empregatícias. A essa ADI associou-se o julgamento da ADC nº 48, que pretendia exatamente o contrário, ou seja, a validação dos dispositivos legais indicados.

Em sua decisão a respeito, o STF afirmou a constitucionalidade dos dispositivos da lei, enfatizando que a relação jurídica prevista na norma é de natureza civil, caracterizada pela autonomia do transportador, desde que sejam respeitados os requisitos formais da contratação, preconizados na própria norma. Aqui, observa-se um efeito circular, pois um dos fundamentos usados na decisão é o julgamento da ADPF nº 324, que trata da terceirização, e na qual foi firmada a tese já citada, fundada na "liberdade econômica". Mas, novamente, e com o devido respeito, há um postulado equivocado traçado no julgamento. Se a referência é o Tema 725, ele admite a divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, mas os transportadores autônomos de cargas, por definição

---

tratam de pedido de pagamento de comissões atrasadas. O pedido e a causa de pedir não têm natureza trabalhista, a reforçar a competência do Juízo Comum para o julgamento da demanda. 6. Recurso extraordinário a que se dá provimento, para assentar a competência da Justiça comum, com a fixação da seguinte tese: 'Preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes'". (RE 606.003, Red. p/ acórdão Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, Repercussão Geral-Mérito, DJe 14.10.2020)

da própria lei convalidada pelo STF (art. 2º). Logo, trata-se de um precedente que não se aplica ao caso, mesmo porque não se trata, no caso, de terceirização, como equivocadamente se afirma na ementa[6].

A própria definição legal de terceirização remete à intermediação de mão de obra realizada por uma empresa em favor de outra, que contrata trabalhadores para prestar serviços à destinatária deles. Há uma relação tríplice – de onde, aliás, advém sua designação mais popular "terceirização" –, coisa que não acontece na relação entre as empresas de transportes de cargas e os transportadores autônomos de cargas. Apesar de parecer óbvio, os conceitos circulam de forma tão confusa que, de fato, demandam explicações sucessivas, para que sejam bem compreendidos.

Por outro lado, o item 3 da tese firmada traz um elemento muito relevante. Ela pontifica que, *uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista*. Isso significa, *contrario sensu*, que, se não forem respeitados os requisitos legais de validade do contrato, ele pode ser desqualificado de sua modalidade formal, assumindo as características de um contrato de emprego, se preenchidos seus elementos, como a subordinação. Afinal, uma das características do trabalho autônomo é a falta de subordinação, mas, se ela está presente, não se pode falar em autonomia. De outro lado, cabe sempre lembrar que todo contrato, além de respeitar os requisitos específicos de sua normatização, também deve observar os ditames do art. 104 do Código

6 A ementa da decisão do STF na ADI nº 3.961 foi a seguinte: "DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE E AÇÃO DECLARATÓRIA DA CONSTITUCIONALIDADE. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS. LEI Nº 11.442/2007, QUE PREVIU A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO MERAMENTE COMERCIAL. NÃO CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. 1. A Lei nº 11.442/2007 (i) regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; (ii) autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e (iii) afastou a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese. 2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre-iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF nº 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso. 3. Não há inconstitucionalidade no prazo prescricional de 1 (um) ano, a contar da ciência do dano, para a propositura de ação de reparação de danos, prevista no art. 18 da Lei nº 11.442/2007, à luz do art. 7º, XXIX, da CF, uma vez que não se trata de relação de trabalho, mas de relação comercial. 4. Procedência da ação declaratória da constitucionalidade e improcedência da ação direta de inconstitucionalidade. Tese: "1. A Lei nº 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2. O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei nº 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, da CF. 3. Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista" (abril, 2020).

Civil, subordinando, ainda, sua validade à inexistência de qualquer dos defeitos dos negócios jurídicos.

Mais uma vez, o precedente, igualmente vinculante, porque lavrado em controle concentrado de constitucionalidade, não faz referência à competência jurisdicional. Aqui, vale o mesmo raciocínio: se a pretensão do autor da ação é o cumprimento das obrigações do contrato firmado como TAC, a competência é da Justiça Comum. É o que diz o art. 5º, § 3º, da lei, acrescido em 2022: "Compete à justiça comum o julgamento de ações oriundas dos contratos de transportes de cargas". Mas isso não afasta a possibilidade de o autor da pretensão questionar a validade formal ou material do contrato de transporte de cargas, e pleitear o vínculo empregatício, o que desloca a competência para a Justiça do Trabalho, pelas mesmas razões antes expostas.

No entanto, novamente o que se nota é a construção de uma jurisprudência artificial, que ultrapassa os limites do próprio julgamento realizado, para assentar tema e tese que não foram veiculadas na discussão central do problema. É o que mostram os seguintes precedentes, de ambas as turmas do STF:

> AGRAVO REGIMENTAL EM RECLAMAÇÃO. ADC Nº 48. TRANSPORTADOR AUTÔNOMO DE CARGAS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM PARA AVALIAR O PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DA LEI Nº 11.442/07. PRECEDENTES. AGRAVO REGIMENTAL NÃO PROVIDO. 1. No julgamento da ADC nº 48/DF, o STF afirmou a constitucionalidade da Lei nº 11.442/07, em especial a natureza comercial da contratação de autônomos para o exercício da atividade de transporte de cargas e a competência da Justiça Comum para a análise das controvérsias dela decorrentes. 2. Nos termos do julgado paradigma, compete à Justiça Comum avaliar se estão presentes ou não os elementos caracterizadores da relação comercial e, ausentes as características, enviar o caso à Justiça Especializada para decidir quanto à relação de emprego. 3. Agravo regimental não provido. (Rcl 63.839-AgR, Rel. Min. Dias Toffoli, Segunda Turma, DJe 15/04/2024)
>
> CONSTITUCIONAL E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. VIOLAÇÃO AO QUE DECIDIDO NA ADC Nº 48. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM PARA JULGAR CAUSA ENVOLVENDO RELAÇÃO JURÍDICA COMERCIAL. AGRAVO INTERNO PROVIDO. 1. O ato reclamado tomou para si a competência para analisar a existência, a validade e a eficácia do contrato empresarial firmado entre as partes com base na Lei nº 11.442/2007, conduta essa

> suficiente para esvaziar o decidido por esta Corte na ADC nº 48. 2. As relações envolvendo a incidência da Lei nº 11.442/2007 possuem natureza jurídica comercial, motivo pelo qual devem ser analisadas pela Justiça Comum, e não pela Justiça do Trabalho, ainda que em discussão alegação de fraude à legislação trabalhista, consubstanciada no teor dos arts. 2º e 3º da CLT. 3. Agravo Interno provido. (Rcl 55.159-AgR, Red. p/ acórdão Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, DJe 28/11/2022)

Para concluir esta análise, tem-se o julgamento da ADI nº 5.625, que questionava a Lei nº 13.352/2016, conhecida como Lei do Salão Parceiro, um tema sensível e controverso: a tentativa de regulamentar, sob a ótica de uma parceria civil, relações que historicamente sempre estiveram próximas ao vínculo empregatício. A lei em questão estabeleceu uma modalidade jurídica que permitiria aos salões de beleza formalizarem contratos de parceria com profissionais da área, como cabeleireiros, manicures e barbeiros. Esses profissionais, nos termos da norma, atuariam de forma autônoma, recebendo porcentagens sobre os serviços prestados e sem constituir vínculo empregatício.

A constitucionalidade da lei foi questionada por entidades que alegavam, entre outros pontos, que ela desrespeitaria princípios consagrados na Constituição, fragilizando a proteção social e incentivando a precarização. A questão central do debate foi a distinção entre autonomia genuína e a potencial dissimulação de relações de subordinação.

No julgamento, o STF considerou a Lei nº 13.352/2016 constitucional, afirmando que ela respeita a liberdade contratual e promove a formalização de uma atividade que, até então, muitas vezes ocorria na informalidade. Os ministros ressaltaram que a lei prevê requisitos específicos para a configuração da parceria, como a celebração de contrato por escrito, especificação das condições da prestação de serviços e definição clara das responsabilidades entre as partes. A tese, no entanto, ressalvou as circunstâncias de fraude, diversamente do que ocorreu nos casos anteriormente citados. A tese proposta pelo relator e aprovada pela maioria do Plenário foi a seguinte: "É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei nº 13.352/2016. É nulo o contrato civil de parceria referido quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizer presente seus elementos caracterizadores".

Como se nota, nada se falou em termos de competência, embora o STF, neste caso, tenha evoluído para o reconhecimento de que uma relação formalmente civil pode ser considerada de emprego, sempre que se fizerem presentes os elementos configuradores dela. Pelas razões já expostas, parece-nos evidente que a desqualificação da relação civil e o reconhecimento da relação de emprego

são temas que somente podem ser analisados pela Justiça do Trabalho, que é quem possui a competência constitucional para esse fim.

O vetor recentemente assumido pelo Supremo Tribunal Federal com relação à competência trabalhista padece, com o devido respeito, de uma disfuncionalidade metodológica, pois foi assentado a partir de casos nos quais não se discute propriamente a temática da competência, pois não se debateu, no bojo dos precedentes vinculantes, que as discussões sobre o uso fraudulento de modalidades contratuais estariam sujeitas à análise prévia da Justiça Comum, contrariando a tendência histórica do próprio STF. Isso somente ocorreu no julgamento das reclamações constitucionais, que se tornaram, como dito, instrumentos de revisão das decisões da Justiça do Trabalho.

Aqui, são oportunas algumas observações. É certo que os "precedentalistas" defendem que no Brasil está sendo instituída uma "cultura de precedentes" a partir da importação de institutos do *common law*, o que se iniciou com as Súmulas Vinculantes e a Repercussão Geral da EC nº 45 e se consolidou com o CPC/2015. Mas, "em verdade se pode verificar que esse 'sistema de precedentes' é algo muito mais próximo do que existia em Portugal e que terminou por ser declarado inconstitucional por lá: chamava-se de instituto dos assentos" (Streck, 2024, texto *on line*). Sinteticamente, tem-se que esse modelo, recentemente adotado no Brasil, transforma as cortes superiores em produtoras de regras gerais e abstratas, construídas pelos tribunais, ao arrepio do princípio constitucional da separação dos poderes. A lógica dos precedentes, em sua essência, pressupõe a construção de soluções específicas de interpretação jurídica (e constitucional, no caso do STF), a partir de casos concretos, e que só podem ser aplicadas a situações idênticas. Portanto, precedentes não são regras gerais e abstratas construídas pelos tribunais, mas sim paradigmas decisórios que só podem ser utilizados nos casos que se encaixem perfeitamente na moldura do julgado.

O que se tem notado, especialmente pelo uso indiscriminado das reclamações constitucionais, é que alguns ministros do STF partem da tese firmada no Tema 725 para alcançar situações jurídicas que não se encaixam precisamente na moldura ali mesmo fixada. Ou seja, fazem exatamente aquilo que não se deve fazer em um "sistema de precedentes", que é fixar uma tese genérica e inserir, *a posteriori*, quaisquer outras situações, análogas ou não, o que é completamente descabido nesse tipo de situação. Lenio Streck aponta que, em evento promovido no STJ, a professora Teresa Arruda Alvim indicou a necessidade de se diferenciar "casos idênticos" de "casos análogos" e que o tratamento dado a esses casos não pode ser o mesmo. Segundo a professora Teresa,

> "casos idênticos" ou "casos binários" – processos de massa e sujeitos ao rito dos recursos repetitivos – são passíveis de serem resolvidos por "teses" que respondem uma per-

> gunta de sim ou não [...]. Já os "casos análogos" seriam aqueles que poderiam ser resolvidos a partir da mesma solução jurídica passível de ser extraída de um julgamento anterior – por meio de sua *ratio decidendi* – onde as teses e aplicação mecânica não teriam espaço (Streck, 2024, texto *on line*)[7].

Com o devido respeito, qualquer sistema de precedentes só se justifica se a tese jurídica firmada for aplicada incontestavelmente ao caso em julgamento. Se se precisar buscar na *ratio decidendi* o fundamento para sua aplicação, tem-se um caso distinto, de modo que a tese pode até inspirar a construção de uma nova tese, mas não pode a ele ser aplicada.

Isso vale para as situações de relações jurídicas de trabalho de toda natureza, que estão sendo albergadas sob o guarda-chuva do Tema 725, inclusive casos nos quais não se têm pessoas jurídicas nos polos da relação. E vale também para a questão da competência: como já foi pisado e repisado neste texto, em nenhum dos precedentes citados foi afirmado que, em casos de alegação de contratação dissimulada, a competência seria da Justiça Comum. Em dois dos casos, fala-se nessa competência, mas para a apreciação do contrato civil, em si, obviamente se sua validade formal ou material não estiver sendo discutida. Mas se há algum questionamento que leve à análise da essência dessa relação, a competência só pode ser trabalhista.

Daí extrai-se que os precedentes vinculantes mencionados não são suficientes para afastar a competência da Justiça do Trabalho para os casos de contratação dissimulada, ainda que acobertados por contrato de natureza civil. Não é por acaso que a decisão reportada, da Reclamação nº 73.311/SP, o relator se vale das situações materiais decididas pelo STF, mas socorre-se de precedentes turmários que, de fato, refutaram a competência trabalhista, mas promovendo o mesmo tipo de raciocínio disfuncional.

Por fim, vale assentar que as decisões proferidas nas reclamações constitucionais não são vinculantes, podendo, no máximo, constituir precedentes persuasivos, mas que não se sustentam na jurisprudência histórica do STF e nem tampouco são extraídos automaticamente dos casos aos quais fazem referência. Portanto, com o devido respeito, equivocam-se as demais instâncias da Justiça do Trabalho que têm abdicado de sua própria interpretação para adotar esse entendimento que, por sinal, nem é unânime no STF.

---

7 O nome do evento foi "Recurso Especial no STJ: Desafios e Perspectivas Contemporâneas", realizado em 24 de outubro. A palestra da prof. Teresa Alvim teve o título "Tese jurídica ou 'ratio decidendi'? O que vincula?" (Disponível em: https://eventos.migalhas.com.br/evento/571/recurso-especial-no-stj-desafios-e-perspectivas-contemporaneas).

4 O que está por detrás desse entendimento: a supremacia da livre-iniciativa em detrimento do Valor Social do Trabalho

Feitas essas considerações, cabe indagar: qual seria o motor dessa mutação constitucional[8] promovida pelo STF, no que diz respeito à competência trabalhista? Para alcançarmos uma resposta eficiente para essa pergunta, é necessário avaliar o comportamento ideológico que vem sendo adotado em tempos mais recentes pela Corte Constitucional brasileira. A análise dessas transformações revela uma notável inflexão em relação à proteção dos direitos trabalhistas, cuja orientação parece distanciar-se da intenção originária do legislador constituinte. Não se pode ignorar que, em décadas passadas, o STF exerceu um papel crucial de contenção frente à jurisprudência flexibilizadora que, então, ganhava espaço no Tribunal Superior do Trabalho, sobretudo através do incremento das negociações coletivas. A Corte Suprema, ao firmar esse entendimento, fundamentava-se na própria Constituição, que assegura direitos fundamentais intangíveis, representando uma linha de resistência a tentativas de prevalência do negociado sobre o legislado.

Essa posição foi uma marca de atuação propositiva do STF que serviu para barrar, por um período significativo, o processo de flexibilização da negociação coletiva, que, com o tempo, tomou uma nova direção. Paradoxalmente, a partir dos anos 2000, o TST iniciou uma reavaliação de sua própria jurisprudência flexibilizadora e reforçou o entendimento de que a negociação coletiva não deveria suprimir direitos essenciais dos trabalhadores. O próprio Supremo, contudo, passou a adotar um posicionamento distinto, culminando, recentemente, no julgamento do Tema 1046, em repercussão geral, que acabou por revisar a linha de proteção mínima defendida anteriormente.

A mudança de interpretação constitucional, particularmente intensificada na última década, não é um fenômeno isolado, mas reflete uma guinada mais ampla no cenário político e jurídico brasileiro, desencadeada a partir de 2016. Esse período foi marcado por uma ruptura democrática e pela articulação de forças legislativas e jurisdicionais que promoveram uma profunda reforma trabalhista, a qual transformou, de forma sem precedentes, a legislação brasileira sobre o trabalho. Essa reforma, estruturada sob o pretexto da modernização, fundamentou-se na informalização das relações de trabalho e na ampliação de formas de contratação precárias, o que significou uma redução expressiva de direitos consagrados.

---

8 Usamos aqui o conceito de Luís Roberto Barroso (2009, p. 123), para quem a mutação constitucional é o "mecanismo que permite a transformação do sentido e do alcance das normas da Constituição, sem que se opere, no entanto, qualquer modificação do seu texto. A mutação está associada à plasticidade de que são dotadas inúmeras normas constitucionais".

À luz da teoria sociológica e de renomados estudiosos, como o Professor Ricardo Antunes[9], qualquer reforma autêntica carrega um impulso evolutivo, um sentido revolucionário. No entanto, o que se observou foi uma contrarreforma, que privilegiou interesses de mercado e das elites econômicas, configurando um retrocesso dos avanços sociais. Ao desconstruir direitos historicamente conquistados, a "reforma" resultou em uma fragilização estrutural das garantias sociais.

É neste contexto que também se destaca a atuação recente do STF, que iniciou um processo de desconstrução dos direitos sociais, em sintonia com as reformas promovidas. Esse fenômeno de erosão de direitos, intensificado por decisões do Supremo, marca uma escalada de desproteção social que exige uma crítica jurídica profunda e fundamentada, em defesa da coerência constitucional e do próprio projeto humanista que orienta a Constituição de 1988. Houve, de fato, o assentamento de uma jurisprudência desqualificadora da prevalência do emprego como modalidade mais apropriada de inserção do trabalhador na arena capitalista. Como nos ensina Mauricio Godinho Delgado (2007, p. 72),

> O emprego, regulado e protegido por normas jurídicas, desponta, desse modo, como o principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando a propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética.

As teses construídas a partir de uma leitura constitucional peculiar do STF passam pela desconstrução do mercado de trabalho, tendo como fundamento a prevalência da livre-iniciativa sobre outros preceitos de grande relevância da própria Constituição. Como nos ensina o professor Mauricio Godinho Delgado, nossa Constituição Republicana é marcada pelo humanismo e pelo valor social do trabalho, e não é casual que ele classifique o Constitucionalismo brasileiro como sendo Humanista e Social.

Contudo, o atual cenário revela uma desconexão entre os princípios da livre-iniciativa e do valor social do trabalho, que, desde 1988, têm coexistido harmonicamente. A prevalência de uma visão liberal desmedida gera um desequilíbrio, colocando a livre-iniciativa em primazia, em uma leitura constitucional que, a nosso ver, não faz jus ao caráter social da Carta Magna, relegando a um plano secundário o valor social do trabalho.

Isso se evidencia pela recorrência com a qual as referências à *liberdade econômica* e à *livre-iniciativa* são feitas em decisões envolvendo o mercado de trabalho, quando comparadas com o *valor social do trabalho* ou mesmo

9 Segundo o renomado professor, "Desde 1970, nós estamos assistindo a uma contrarrevolução burguesa muito profunda. Chegamos ao período mais destrutivo da história do capitalismo, no qual a barbárie neoliberal vem promovendo o desmonte e a privatização de tudo o que for possível" (Antunes, 2017). No mesmo sentido, e do mesmo autor, vide texto de 2018, citado na bibliografia.

trabalho humano. Usando um critério empírico, e tomando-se em conta apenas três dos quatro casos citados (Tema 725, e ADIs ns. 3.961 e 5.625), observa-se grande desproporção entre as citações das expressões "livre-iniciativa" e "liberdade econômica" quando comparadas com "valor social do trabalho" e "trabalho humano", a saber[10]:

	Tema 725	*ADI nº 3.961*	*ADI nº 5.625*	*Totais*
"Livre-iniciativa"	60[11]	28[12]	60	148
"Liberdade econômica"	0	2	4	6
"Valor social do trabalho"	8	2	2	12
"Trabalho humano"	16	4	18	38

Tabela produzida pelo autor, a partir da análise dos acórdãos.

Como se nota, até mesmo no uso da retórica, a livre-iniciativa e a liberdade econômica sobrepujam o valor social do trabalho, na, repita-se, peculiar leitura constitucional que está sendo feita pelo STF, sendo citadas três vezes mais do que aquelas que se referem ao trabalho, quando somadas. Cabe destaque, aliás, que a pesquisa envolveu o uso das expressões assinaladas em todo o acórdão, o que inclui a parte do relatório (meramente descritiva, pois), os votos divergentes e até mesmo citações bibliográficas. Uma eventual depuração disso poderia até indicar um desequilíbrio mais acentuado.

Isso está longe de ser uma simples casualidade. Há tempos que tem predominado em certas decisões do STF uma lógica de predomínio da liberdade econômica, como forma de atender às supostas demandas do mercado de trabalho. Nesse sentido, desconsidera-se o citado caráter social e humanista da Constituição de 1988, que equilibra a livre-iniciativa com o valor social do trabalho, colocando-os, inclusive, em igualdade de condições no aspecto topológico. Essa interpretação favorece o mercado e a lógica da eficiência econômica, subvertendo o sentido originário do texto constitucional, que visa justamente à proteção do trabalhador frente ao poder econômico[13].

O princípio da livre-iniciativa, ao ser colocado em posição de destaque nas recentes decisões, tem gerado um desequilíbrio, enfraquecendo o valor social do trabalho. Com isso, o STF acentua o processo de desconstrução da regulação do mercado de trabalho brasileiro, indo muito mais além do que desejaram os promotores da "reforma trabalhista" de 2017. O Supremo não apenas referendou, em regra, as alterações normativas da Lei nº 13.467 – algumas delas flagrantemente inconstitucionais – como amplificou as hipóteses

10 Não foi feita qualquer apuração no Tema 550 pois ele versou apenas sobre a competência e não mencionou nenhum dos termos indicados.

11 54 citações de "livre-iniciativa" e seis de "liberdade de iniciativa".

12 26 citações de "livre-iniciativa" e duas de "liberdade de iniciativa".

13 Neste sentido, recomenda-se a leitura do imprescindível texto de Coutinho (2021), citado na bibliografia.

de contratação precária[14]. Ao lado disso, as chamadas normas excepcionais editadas no período da pandemia da covid-19 foram igualmente convalidadas, em sua maioria, inclusive em situações nitidamente contrárias ao texto expresso da Constituição[15].

Uma das razões dessa prática está no uso crescente da chamada análise econômica do direito como metodologia para a fundamentação das decisões. O *consequencialismo*, incorporado à legislação brasileira pelo art. 20 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), tornou-se um critério central para avaliar o impacto das decisões judiciais oriundas da Corte Constitucional brasileira. A mudança nesse percurso hermenêutico foi identificada pelo Min. Ricardo Lewandowski, no julgamento da ADI 5.766, de cuja manifestação colhe-se o seguinte trecho:

> Senhora Presidente, eu quero fazer uma brevíssima intervenção, de dois minutos, sobre um ponto de vista metodológico que me parece importante ser colocado antes do retorno das discussões, quando o eminente Ministro Luiz Fux trouxer o seu voto. Eu, com o devido respeito, Ministro Barroso, guardo profundas reservas quanto ao movimento Direito e Economia, que, nos Estados Unidos, chama-se *Law and Economics*. Lá, na nossa Universidade, na USP, existem profundas restrições a esse movimento, que se entende matizado, ideologicamente, com um matiz nitidamente conservador e de direita[16].

A manifestação decorreu do fato de que, em suas intervenções no julgamento, os Ministros Luís Roberto Barroso e Luiz Fux acentuaram a necessidade de que as interpretações oriundas daquele tribunal fossem fundadas em análise econômica do direito, a fim de buscar a eficiência, em particular, no funcionamento da Justiça[17]. O que fez o Ministro Lewandowski foi identificar, de modo preciso e explícito, esse movimento que vinha ganhando corpo no tribunal nos últimos tempos. Conforme mencionou o Ministro Luiz Fux em seminário realizado em 2023 (ocasião em que ele presidia o STF), a análise econômica

---

14 Não vamos nos deter na análise dos temas já enfrentados pelo STF no tocante à validação da Lei nº 13.467, por fugir ao escopo deste trabalho. Mas o tema já foi bem explorado em diversas obras, das quais destacamos a de Dutra e Machado (2021).

15 Destaca-se, aqui, o decidido na ADI 6.363/DF, na qual o STF, por maioria de votos, manteve o texto da MP nº 936/2020, que permitiu a suspensão do contrato de trabalho e a redução salarial mediante acordo individual de trabalho, ao arrepio do expresso dispositivo constitucional que exige acordo ou convenção coletiva para esse fim.

16 Acórdão proferido no julgamento da ADI nº 5.766, p. 82.

17 O tema em julgamento na ADI era a extensão da gratuidade judiciária, a partir das alterações feitas pela Lei nº 13.467/2017.

do direito representa a nova metodologia de interpretação e aplicação jurídica, em superação ao pós-positivismo[18].

A adoção desse critério pelo Supremo Tribunal Federal reflete uma mudança metodológica substancial, que hoje permeia justificativas para diversas decisões da Corte. Observa-se, com isso, uma superação do neopositivismo em favor de uma análise que privilegia as implicações econômicas das decisões judiciais. Com efeito, "a análise econômica do direito tem por base os métodos da teoria microeconômica", segundo os quais "os agentes econômicos comparam os benefícios e os custos das diferentes alternativas antes de tomar uma decisão" (Porto, 2019, p. 28). O autor prossegue:

> Esses custos e benefícios são avaliados segundo as preferências dos agentes e o conjunto de informação disponível no momento da avaliação. Essa análise de custo-benefício é essencialmente consequencialista porque leva em conta o que vai acontecer (em termos probabilísticos) depois de tomada a decisão, e não as causas que levaram à necessidade de tomar uma decisão. [...] Nessa linha, a AED se caracteriza pela aplicação de uma perspectiva de "eficiência" às normas legais (*Idem*).

Embora a integração de perspectivas econômicas para a tomada de decisões judiciais seja, em essência, relevante e até necessária, a forma pela qual o STF tem conduzido essa análise parece distorcer o papel da economia no direito, limitando-se a uma lógica de mercado. Primeiramente, entendemos – assim como o Ministro Lewandowski – ser questionável a adoção de uma metodologia de cunho estritamente econômico para a interpretação e aplicação de princípios e garantias constitucionais. Na mesma sessão antes referida, assim respondeu o Ministro às sucessivas intervenções de seus interlocutores:

> O que eu queria apenas ressaltar é o seguinte: certos princípios constitucionais, como o princípio da dignidade humana e os direitos e garantias da cidadania, não podem ser interpretados sob o prisma da eficiência e do utilitarismo, como faz essa escola muito famosa e de grande voga nos Estados Unidos, que é direito e economia ou *law and economics*. Não estou dizendo, necessariamente, que Sua Excelência, o nosso eminente constitucionalista, Luís Roberto Barroso, fundou-se neste movimento ou nessas ideias. Apenas digo isto: a hermenêutica jurídica tem que

18 O evento foi o "Seminário Internacional sobre Direitos Constitucionais e Relações de Trabalho: Caminhos das Cortes Superiores para a Efetividade da Justiça Social" promovido pelo STF, pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) em março de 2023. O Ministro Fux presidiu o painel "Democracia, Sindicalismo e Liberdade Sindical".

> ter uma outra interpretação, um outro viés, um outro fundamento que não uma base simplesmente numerológica, de eficiência, de vantagem ou de aumento de riqueza. Era esse o ponto de vista que eu queria afirmar, do ponto de vista epistemológico, diríamos assim[19].

Uma coisa é considerar elementos e conceitos econômicos na aplicação das regras jurídicas. Isso faz parte da transversalidade e da interdisciplinaridade próprias do direito, mormente com outras ciências sociais aplicadas. A propósito, desde o pós-positivismo já se assentou a pertinência do diálogo sistêmico não apenas com a economia, mas também com a política, a sociologia e a história, p.ex., em franca superação ao positivismo dogmático e isolador do direito, cujo símbolo maior foi o purismo kelseniano. Mas isso não se confunde com a adoção de métodos para a tomada de decisões econômicas para fundamentar decisões jurídicas. É legítimo que os operadores e agentes econômicos promovam essa avaliação de probabilidades e potencialidades, mas para que tomem decisões no que diz respeito aos seus atos de organização, gestão ou aplicação de recursos financeiros. Daí a se transformar isso em um método tendente à produção de decisões judiciais – mormente aquelas que dizem respeito a princípios e garantias constitucionais – há um oceano de distância.

Com a sinceridade que lhe é peculiar, o Ministro Barroso escreveu no prefácio de um livro que "para ver se uma decisão é justa, precisamos saber quem paga a conta"[20]. Com o devido respeito que devotamos a S. Exa., um dos maiores constitucionalistas contemporâneos, temos que a frase sintetiza a lógica dos julgamentos que vêm ocorrendo no STF, especialmente aqueles relacionados aos direitos sociais. Além da crítica ao próprio uso da metodologia econômica para a solução de conflitos jurídicos – mormente, repita-se, aqueles que versam sobre direitos e garantias fundamentais, o que se nota desse tipo de discurso é uma distorção completa tanto das influências da economia sobre o direito (e vice-versa) como do próprio consequencialismo que justificaria essa prática.

Comecemos pelo segundo aspecto. Não ignoramos que o art. 20 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), inserido em 2018, consagra a necessidade de análise das consequências práticas das decisões judiciais. É certo que essa alteração normativa ocorreu dentro de um período de excepcionalidade democrática, e bem sabemos que as motivações de quem a promoveu estavam associadas à desconstrução dos direitos sociais. A par disso, o texto revela mais do que se extrai das suas invocações feitas nas decisões do STF. Se tomarmos os mesmos acórdãos antes citados, veremos com grande

---

19 Acórdão proferido no julgamento da ADI 5.766, p. 84.

20 O livro se chama *Decisões Judiciais e suas Consequências Econômicas e Sociais* e analisa 12 casos julgados pelo STF e pelo STJ. Foi coordenado por Amanda Flávio de Oliveira e Guilherme Mendes Resende e está citado na bibliografia.

intensidade o uso da expressão "consequencialismo", em regra associado ao adjetivo "econômico". Mas o legislador não limitou a necessidade de análise das consequências econômicas nas decisões judiciais. O uso genérico do termo demanda que, na ponderação a ser feita pelo magistrado, sejam sopesados os efeitos da sua decisão nos mais diversos planos possíveis, como social, político, histórico, humanista, educacional e, obviamente, econômicos, dentre tantos outros possíveis. Disso se extraem pelo menos dois elementos – a análise das consequências não é um método e nem o único método de aplicação do direito. É apenas uma diretriz de funcionalidade que deve ser considerada pelo magistrado quando aplica o direito ao caso concreto, a partir dos métodos dos quais dispõe, segundo suas convicções e que ele seja capaz de justificar de modo fundamentado. Não pode substituir qualquer outro método qualificado para essa finalidade.

O segundo elemento já restou evidente: a análise das consequências pelo juiz não pode ser meramente econômica, pois uma decisão judicial não produz efeitos somente nesse plano. Existem muitas e infinitas implicações em decisões, especialmente aquelas que estão associadas à interpretação dos princípios constitucionais. Reduzir o consequencialismo aos efeitos econômicos que a decisão pode produzir significa não apenas descumprir o comando normativo como também reduzir a relevância do direito, cuja construção interdisciplinar e transversal é, como dito, inquestionável.

Não bastasse esse defeito, tem-se que há outros problemas nessa prática. Se a análise econômica do direito fosse algo a ser utilizado com um mínimo de sustentação, ela deveria ser ponderada não apenas com uma única perspectiva sobre a economia, em especial pela universalidade própria das decisões do STF. Como se nota nas decisões "consequencialistas" do Supremo, a abordagem e a justificativa são predominantemente voltadas aos custos econômicos e fiscais que uma decisão pode acarretar, sem analisar as repercussões em outros aspectos econômicos, como a Economia Social. A título de exemplo, tome-se a decisão proferida na ADI 7.222, na qual o STF decidiu que a implementação do piso salarial da enfermagem deve ser precedida de negociação coletiva – requisito que não consta do texto da Lei nº 14.434/2022[21]. Na análise do caso, foi enfatizada a necessidade de se assegurar o equilíbrio econômico-financeiro das instituições empregadoras, que seriam afetadas pela fixação nacional e uniforme de um piso salarial "elevado". Mas nada foi dito sobre o impacto desse piso na vida dos profissionais que, literalmente, salvaram milhares de vidas durante a pandemia. Nada se falou na relevância para a própria movimentação econômica que um aumento salarial pode acarretar, elevando o padrão de vida

21 O julgamento foi proferido em dezembro de 2023, e a decisão foi tomada por 6 votos a 4.

e de consumo de tais trabalhadores e tampouco sobre a repercussão tributária sobre esse aumento remuneratório[22].

Da mesma maneira, quando o STF validou os diversos dispositivos da "reforma trabalhista", nada se falou sobre as repercussões macroeconômicas da mudança de *status* de diversas parcelas remuneratórias (que deixaram de sê-las). Além da redução direta da renda, isso também acarretou perda do poder de consumo e, naturalmente, queda na arrecadação previdenciária, fiscal, de contribuições ao FGTS, além dos tributos incidentes sobre os produtos que deixaram de ser consumidos pelo achatamento da renda. Há vários estudos que indicam que o aumento da renda e do poder de compra dos trabalhadores são diretamente responsáveis pelo aumento e preservação dos altos níveis do PIB, como demonstra Filgueiras (2019, p. 24-30).

Esses dois exemplos singelos evidenciam a distorção no uso da "metodologia" assinalada nas decisões do STF, especialmente sobre temas de índole social. Como se extrai do conceito antes apresentado, a análise econômica do direito usa o método utilizado na microeconomia. De modo singelo, cabe explicitar que *microeconomia* é o ramo da ciência econômica que examina as decisões tomadas por indivíduos e empresas, bem como as interações entre eles. Suas análises se concentram nas relações entre famílias e empresas, explorando como essas decisões impactam o mercado de bens e serviços. Nesse campo, também se investigam os processos pelos quais as empresas definem suas estratégias de produção, fixação de preços e escolha de insumos. Com isso é que se busca compreender de que forma as empresas procuram maximizar seus lucros e reagir a variações nos custos ou na demanda.

Por outro lado, a *macroeconomia* aborda a economia em uma perspectiva global, analisando fenômenos que afetam toda a sociedade. Entre seus principais objetos de estudo estão as políticas fiscal e monetária, bem como questões como inflação, desemprego e crescimento econômico. Particularmente, a macroeconomia se interessa em entender os fatores que promovem o desenvolvimento econômico sustentável ao longo do tempo. Nesse contexto, os economistas investigam práticas e estratégias que contribuem para o aumento da produção e da renda nacional, como investimentos em infraestrutura e inovação tecnológica. Não é demais lembrar que o conceito de *macroeconomia* foi inaugurado por Keynes, e ele buscou explicar fenômenos como desemprego, crescimento econômico e distribuição da renda a partir dessa perspectiva, e não mais da visão microeconômica (Keynes, 1985).

---

22 Apenas a título de exemplo, o aumento do salário mínimo em janeiro de 2025, para R$ 1.518,00, pode acarretar R$ 81,5 bilhões a mais de renda na economia e R$ 43,9 bilhões de acréscimo na arrecadação tributária sobre o consumo. Esses dados foram projetados em Nota Técnica pelo DIEESE. (Disponível em: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2025/notaTec283salarioMinimo.pdf. Acesso em: 2 jan. 2025).

Postos tais elementos, tem-se que uma decisão oriunda de uma Corte Constitucional como o STF não pode se basear em uma suposta metodologia que leva em conta apenas fatores microeconômicos. Do contrário, a sua dimensão institucional exige que, no mínimo, sejam considerados fatores macroeconômicos, pois cada decisão irá repercutir em diversos setores da sociedade, inclusive aqueles cuja atividade é essencial.

É notável, no entanto, que, em processos envolvendo direitos sociais, prevaleçam argumentos associados à livre-iniciativa, à competitividade e ao direito de propriedade, enquanto o valor social do trabalho é tratado de maneira periférica ou até retórica, como explicamos anteriormente. Tal postura resulta em uma interpretação que desequilibra os princípios constitucionais, contrariando a intenção do legislador constituinte de assegurar um tratamento equânime entre o desenvolvimento econômico e a proteção social.

A abordagem econômica do STF é, pois, concentrada na lógica de mercado, e bem por isso o Ministro Lewandowski acentuou, em sua fala, que esse tipo de pensamento é "conservador e de direita", ao que acrescentamos, de índole neoliberal, porque considera apenas os interesses próprios do capital, que quase sempre se distanciam dos interesses dos trabalhadores e da sociedade.

Mais do que isso. Segundo vimos no conceito de análise econômica do direito, os agentes que devem tomar a decisão usam, naturalmente, as suas convicções e as associam ao *conjunto de informação disponível no momento da avaliação.* Não é o que vem sendo adotado nas decisões que, supostamente, usam a análise econômica do direito. Nas decisões envolvendo dispositivos da "reforma trabalhista", foram reiteradas as assertivas no sentido de que a convalidação das regras seria essencial para a "criação de empregos", sem que houvesse nenhum dado comprovando esse fato[23]. O mesmo se fez na ADI nº 6.363, quando a convalidação de regras inconstitucionais fundamentou-se no fato de que serviriam para "preservar os empregos", circunstância que também não se verificou.

Além do mais, há outras decisões que desconsideram a ampla base de dados disponíveis, ignorando aspectos fundamentais que deveriam ser considerados em uma análise econômica robusta. Um exemplo evidente está no contexto da chamada *litigiosidade trabalhista*, frequentemente criticada pela Corte como "excessiva"[24]. Dados do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) demonstram, contudo, que as demandas mais recorrentes são aquelas por verbas rescisórias, adicionais de insalubridade e multas sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) – direitos essenciais para os trabalha-

23 Do contrário, o que se viu foi a redução de postos de trabalho, além da criação de empregos precários, como mostra Filgueiras (2019).

24 Inclusive essa foi a essência do voto originário do Relator na ADI nº 5.766, que acabou não prevalecendo.

dores, e não benefícios desproporcionais. Em contraste, processos relativos a danos morais, frequentemente referidos como parte de uma suposta "indústria" litigiosa, figuram em posições muito inferiores entre os pedidos mais comuns, contrariando o discurso sobre abusos na litigiosidade[25].

Curiosamente, o mesmo enfoque crítico não é observado em relação à alta litigiosidade presente em setores como o bancário, o da aviação e de telecomunicações, que figuram entre os maiores demandados no âmbito do direito do consumidor. A análise econômica aplicada ao contexto trabalhista pelo STF, ao omitir esses dados comparativos, resulta em uma visão distorcida da litigiosidade e ignora que, no caso do Direito do Trabalho, a maior parte das ações reflete o descumprimento da legislação trabalhista. É importante notar que apenas 11% das ações trabalhistas são julgadas integralmente improcedentes. Quando analisamos as decisões parcialmente procedentes e acordos, mais de 70% das demandas alcançam algum grau de acolhimento, o que indica que não há uma litigiosidade abusiva; ao contrário, há um reconhecimento reiterado de direitos trabalhistas violados. Tal realidade contradiz o argumento de "excesso de litigiosidade", desmitificando a ideia de que a Justiça do Trabalho responderia por uma parcela desproporcional de demandas globais, uma estatística que jamais foi fundamentada com precisão e que é amplamente desmentida pelos próprios relatórios do CSJT e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Esse enfoque no "consequencialismo" econômico pelo STF reflete, em última análise, uma mutação constitucional em sua interpretação, revelando um distanciamento do equilíbrio constitucional entre a livre-iniciativa e o valor social do trabalho. Com o devido respeito, longe está de ser um consequencialismo real e sustentável, distanciando-se até mesmo dos métodos que a própria análise econômica do direito propaga. Bem por isso há autores que classificam os tipos ideais de um consequencialismo jurídico à brasileira como sendo *festivo, militante e malandro* (Schuartz, 2008, p. 150). O chamado consequencialismo festivo teria como "uma das suas principais características o desdém – e um certo desprezo – com relação ao modo convencional de solução de problemas jurídicos praticado profissional e usualmente por juristas e juízes e treinado nas faculdades de direito" (*Idem*, p. 152). Já o consequencialismo militante

> caracteriza-se por não se deter diante das regras do direito positivo e não se preocupar em reestruturar as suas referências normativas na forma de programas condicionais prévia e cuidadosamente lapidados com as ferramentas da dogmática jurídica. No entanto, à diferença do festivo, o militante está mais alinhado à tradição e quer ancorar suas posições em normas, valendo-se, ao menos nominal-

25 Essas informações estão disponíveis no Datajud, que é a base de dados do Poder Judiciário, acessível em: https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/.

> mente, das formas canônicas de interpretação do direito (*Ibidem*, p. 152).

Por fim, tem-se o consequencialismo "malandro", assim definido pelo autor:

> Diferentemente dos demais tipos de consequencialismo, a malandragem é uma estratégia argumentativa que se implementa necessariamente através da dogmática jurídica, mais especificamente, para a desconstrução e a reconfiguração dos elementos da argumentação na forma requerida para a fundamentação dogmática da decisão buscada. A malandragem, assim concebida, é um tipo de estratégia que recorre à ordem para promover a desordem e apresentar a desordem como proposta de nova ordem. É quando o direito positivo, tal como interpretado e aplicado, não oferece caminho para a justificação de uma determinada decisão judicial, que entra em cena o consequencialismo malandro, abrindo passagem para a decisão pretendida por intermédio da construção de conceitos e distinções que conduzam à referida decisão e a façam aparecer como desde sempre juridicamente admissível e adequada ao caso concreto (*Ibidem*, p. 155-156).

Como se sabe, as melhores técnicas de argumentação jurídica passam por um processo primário de escolha de resultados, para que depois o intérprete busque os seus fundamentos. Por isso é que existem infinitos métodos que, inclusive, permitem que se chegue a resultados distintos, a partir do mesmo postulado[26].

Diante do viés já reconhecido, de proteção aos interesses do mercado em detrimento do valor social do trabalho, não é difícil encontrar fundamentos para que isso seja justificado, ainda que não se submeta ao crivo da racionalidade, nem se sustente quando esses postulados são desconstruídos. Mas a adoção de uma possível linha metodológica que claramente vai ao encontro dos interesses do capital – porque, como explicamos, esse método é usado para consecução dos fins do capitalismo – é mais do que um sintoma de que passamos por um processo agudo de desconstrução dos direitos sociais.

Isso fica muito claro a partir da leitura das decisões mencionadas neste texto, mas atualmente também desborda em um movimento que já apareceu em outras oportunidades, embora com vestes e técnicas distintas. Falamos, obviamente, da artificiosa redução de competência constitucional da Justiça do Trabalho, de maneira a fechar o ciclo iniciado com as reformas neoliberais que desorganizaram o mercado de trabalho e destruíram boa parte da proteção

---

26 Nesse sentido, *vide* a conhecidíssima obra de Perelman e Olbrechts-Tyteca, 1996, citada na bibliografia.

social. Logo, em que pese o foco aqui tratado seja o da competência, a questão é mais profunda. Trata-se de desarmar os trabalhadores dos instrumentos que eles possuem para tentar barrar as inflexões sobre seus direitos sociais.

5 As disfuncionalidades da redução da competência trabalhista

Já mencionamos anteriormente que o principal instrumento processual de reconfiguração da competência trabalhista pelo STF está sendo feita por intermédio das reclamações constitucionais, cujo uso, com o devido respeito, está sendo admitido de modo equivocado. Em pesquisa realizada pelo Núcleo de Extensão e Pesquisa do Trabalho Além do Direito do Trabalho, em parceria com a Anamatra, foram analisadas 1.039 decisões do STF sobre reclamações constitucionais. Em 82% dos casos, observou-se que não houve o esgotamento de todas as instâncias na Justiça do Trabalho antes de se recorrer ao Supremo, o que demonstra uma transformação indevida da reclamação constitucional em um recurso ordinário, com análise de fatos e provas – um procedimento inadequado e, até então, impensável no âmbito da jurisdição constitucional.

Além disso, colhem-se da pesquisa os seguintes dados:

– 66% das decisões do STF analisadas não possuíam aderência estrita ao precedente utilizado como paradigma;

– 52% das decisões do Supremo reanalisaram fatos e provas;

– em 21% delas o Supremo afastou a competência da Justiça do Trabalho e enviou o processo para a Justiça Comum;

– em 65% dos casos houve devolução dos autos para novo julgamento na origem ou apreciação do mérito pelo próprio STF[27].

Um simples exame dessas informações nos leva à percepção de que existe algo fora do lugar, no manejo e no tratamento dessas reclamações constitucionais. O próprio Ministro Gilmar Mendes, ao analisar a RCL nº 73.311/SP, constatou que:

> Não é novidade que o Supremo Tribunal Federal tem chamado a atenção diuturnamente para os entraves impostos pela Justiça do Trabalho à liberdade de organização produtiva dos cidadãos. Como reflexo desse posicionamento temos uma enxurrada diária de reclamações ajuizadas perante essa Corte, as quais, em sua grande maioria, são julgadas procedentes. O que se observa é que a Justiça

27 Sobre o tema, *vide* a matéria em: https://www.conjur.com.br/2024-mai-02/82-das-reclamacoes-sobre-vinculo-decididas-pelo-stf-nao-esgotaram-justica-do-trabalho/, que contém o *link* para acesso à íntegra da pesquisa. Acesso em: 02 jan. 2025.

> Trabalhista tem se negado reiteradamente a aplicar as orientações desta Suprema Corte sobre a matéria. Apenas para que tenhamos a devida dimensão da problemática, aponto que, segundo dados extraídos do portal Corte Aberta, entre 1º.1.2024 e 30.9.2024, foram distribuídas mais de 7.360 reclamações a todos os Ministros da Corte, das quais 4.440 reclamações foram classificadas pelos sistemas internos deste Tribunal nas categorias "Direito do Trabalho" e "Direito Processual Civil e do Trabalho". Em 9.10.2024, tramitavam 3.663 reclamações nesta Suprema Corte, sendo certo que 2.223 reclamações possuíam a mesma classificação. Não precisamos de métodos estatísticos elaborados ou de grandes matemáticos para chegarmos à conclusão de que parcela significativa das reclamações que tramitam nesta Corte envolvem a seara trabalhista. Com efeito, no período compreendido entre 1º.8.2024 e 30.9.2024, foram apreciadas por ambas as Turmas mais de 180 reclamações e mais de 570 reclamações com decisões monocráticas, que tinham por objeto decisões da Justiça do Trabalho que, em maior ou menor medida, negavam a liberdade de organização produtiva. No primeiro semestre deste ano (1º.2.2024 a 1º.7.2024), foram julgadas colegiadamente mais de 460 reclamações com o mesmo objeto. Em termos de decisões monocráticas, nesse mesmo período, foram proferidas mais de 1.280 por todos os integrantes da Corte.
>
> Os números assustam! Eles servem para demonstrar que essa quantidade infindável de reclamações sobre os mesmos temas trabalhistas tem dificultado o adequado exercício das funções constitucionais atribuídas a esta Corte. Tudo isso fruto de uma renitência da Justiça do Trabalho em dar efetivo cumprimento às deliberações desta Corte. Cuida-se de uma tentativa inócua de frustrar a evolução dos meios de produção, os quais têm sido acompanhados por evoluções legislativas significativas.

É evidente que os números apresentados são excessivos e desproporcionais, mas com o devido respeito, isso não pode ser atribuído aos magistrados e magistradas trabalhistas. Conforme já explanado, o crescimento exponencial das reclamações constitucionais está associado ao fato de que o próprio STF ampliou sua admissibilidade (inclusive em casos nos quais ainda não havia o esgotamento recursal e para reexame de fatos e provas) e, ainda, tem conferido um alcance às decisões vinculantes que não são extraídas das teses nelas firmadas (o que evidencia a falta de aderência identificada na pesquisa). Não se trata, portanto, de haver uma "negativa sistemática" de aplicar as decisões do STF, que são, como dito, vinculantes. O que se permite a qualquer instância

inferior é distinguir a matéria versada no processo em julgamento daquilo que foi definido no precedente, e o que se nota, em grande parte dos casos citados na pesquisa e também na decisão do Ministro Gilmar, é que, tecnicamente, não houve qualquer violação à autoridade da decisão do STF. A Corte é que, com o devido respeito, ampliou o sentido das teses vinculantes, para abarcar situações e hipóteses não contempladas pela sua decisão.

Aqui, nota-se um fenômeno curioso, mas que explicita o preconceito que ainda existe quanto à atuação da Justiça do Trabalho. Com efeito, conforme já dissemos anteriormente, critica-se o "excesso" de processos trabalhistas culpabilizando-se os litigantes, sem se considerar que, quem provoca a litigiosidade é quem descumpre a legislação. Mas, para justificar o "excesso" de reclamações constitucionais, ataca-se a suposta "causa", ou seja, a recalcitrância dos juízes e juízas do trabalho em observar a jurisprudência do STF. A partir de fenômenos assemelhados, são usados argumentos contraditórios, mas sempre com um propósito de se "atacar" a Justiça do Trabalho[28].

De outra parte, vemos que o cenário desenhado acima revela uma disfunção estrutural que, longe de valorizar a Corte, retira a sua própria relevância. Afinal, é de se pressupor que uma Corte Constitucional constitua um tribunal de teses, e não uma instância recursal que revolve fatos e provas para desconstituir decisões de instâncias primárias, e que busca amoldá-las à sua jurisprudência de maneira elástica e flexível. Esse movimento apequena o tribunal, que deve primar pela autoridade de suas decisões, mas não de modo a desfigurar o seu papel institucional.

Para além disso, há outras inconsistências significativas nesse movimento. Tomemos o trecho final da decisão na RCL nº 73.311/SP, que aqui usamos como paradigma, dado que existem outras similares, oriundas de outros relatores:

> Entretanto, cumpre registrar que, antes da discussão acerca da existência de eventuais direitos trabalhistas, é necessária a análise prévia da regularidade do contrato firmado entre as partes, que, conforme já amplamente demonstrado acima, compete à Justiça Comum.
>
> Ressalto ainda que, caso verificado qualquer vício no negócio jurídico, a Justiça Comum deve fazer a remessa dos autos à Justiça do Trabalho, a quem compete apreciar as questões atinentes à seara trabalhista.

---

28 Nesse sentido, o trecho transcrito evidencia o recorte ideológico que tem surgido em vários votos assemelhados: a Justiça do Trabalho que, em tempos nem tão distantes passou a representar um *locus* de garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, hoje é considerada por integrantes do STF como um "entrave à liberdade de organização produtiva dos cidadãos" e agente de "frustração da evolução dos meios de produção".

> Ante o exposto, julgo procedente a reclamação para cassar o acórdão reclamado, ante a incompetência da Justiça do Trabalho, determinando a remessa dos autos à Justiça Comum.

Segundo o modelo estatuído em decisões como essa, diante de uma situação na qual, formalmente, há um contrato de cunho civil, ainda que a alegação do autor seja a de ocorrência de fraude, ele terá de acionar a Justiça Comum para desqualificar o contrato em questão e, somente se obtiver êxito, o feito seria remetido à Justiça do Trabalho para analisar a existência de um contrato de emprego. O primeiro problema é de cunho constitucional, obviamente, porque não se pode imaginar, diante do texto do art. 114, que algum outro órgão de Justiça possa afirmar a existência ou não de um contrato de emprego. Destaca-se que, se a Justiça Comum afastar o contrato civil, ela terá que afirmar, ainda que indiretamente, que há uma relação empregatícia "possível", o que usurpa a competência da Justiça Laboral.

O segundo problema é de ordem processual. Uma decisão que afasta a validade de um contrato civil formal pode passar por duas instâncias da Justiça Comum e até, a depender a natureza da alegação, vir a ser confirmada pelo STJ. Seguindo a diretriz enunciada, os autos seriam remetidos à Justiça do Trabalho, "a quem compete apreciar as questões atinentes à seara trabalhista". O que ocorreria caso o juiz do trabalho discorde e considere não haver vínculo empregatício naquele caso? A jurisdição trabalhista teria de se submeter à jurisdição comum? Imaginemos um caso em que um juiz de direito afaste o contrato civil, mas na Justiça do Trabalho, o TST entenda que não haveria vínculo de emprego. Seria possível admitir-se que um tribunal superior esteja subordinado a um juiz de primeiro grau? É evidente que isso refoge à lógica, e bem por isso, historicamente, essa tese não produziu frutos.

Usando esse mesmo postulado, podemos apontar uma situação hipotética na qual um contrato de trabalho é reconhecido mediante a formalização dos registros oficiais do trabalhador, sendo inclusive anotado na sua CTPS. No entanto, este mesmo trabalhador ingressa com uma ação na Justiça Comum, alegando, por exemplo, a existência de uma relação societária disfarçada de relação de emprego, postulando seu reconhecimento como sócio e o recebimento de pró-labore ou mesmo a dissolução da sociedade. Com base na recente jurisprudência do STF, caberia à Justiça do Trabalho decidir se esse contrato de emprego é válido ou não, e, sendo afastado, determinar a remessa dos autos à Justiça Comum para análise da questão meritória. Com o devido respeito, trata-se de uma situação igualmente absurda, e pelos mesmos motivos já alinhados.

A restrição da competência da Justiça do Trabalho, além de enfraquecer a proteção dos direitos dos trabalhadores, pode gerar insegurança jurídica,

tema tão caro aos defensores da estabilidade do sistema judiciário. O deslocamento de litígios para a Justiça Comum, que não possui a especialização necessária para lidar com questões trabalhistas, tende a resultar em decisões menos fundamentadas nas peculiaridades das relações de trabalho, agravando a precarização dos direitos.

Nesta mesma esteira, colhe-se outro elemento que evidencia a contradição com o discurso da "eficiência", tanto usado pelos defensores da análise econômica do direito na interpretação constitucional. Qual o sentido de serem movimentadas duas estruturas jurisdicionais distintas para a solução de um único caso, quando isso poderia ser resolvido por uma delas na sua integralidade, tendo como fundamento o caráter instrumental do processo?

Esse entendimento resulta numa fragmentação da análise jurisdicional e num esvaziamento da competência material da Justiça do Trabalho, minando sua autoridade e coerência. Assim, somos levados a concluir que essa redução artificial da competência trabalhista não se fundamenta em razões técnicas ou lógicas, mas sim em uma postura ideológica que visa a reduzir a importância da Justiça do Trabalho e, com ela, a efetivação dos direitos trabalhistas e do princípio da primazia da realidade. É um movimento que reforça a tendência de enfraquecimento das instituições voltadas à proteção dos trabalhadores, como a Justiça do Trabalho, que vem desempenhando um papel fundamental na promoção da justiça social no Brasil. Seu enfraquecimento representa também um acirramento na precarização de direitos, e pode tender a uma possível extinção por desidratação, favorecendo, lamentavelmente, interesses mercadológicos pontuais em detrimento de uma análise mais profunda dos direitos sociais. Não se trata, portanto, de uma questão meramente técnica, mas de uma guinada ideológica que põe em xeque o papel fundamental da Justiça do Trabalho na proteção social.

Diante desse cenário, quais seriam as motivações ideológicas que levam ao crescimento desse movimento? A Justiça do Trabalho, com sua atuação voltada aos interesses sociais, sobretudo em prol dos economicamente vulneráveis, cumpre um papel crucial de proteção social. Esse preconceito, enraizado em uma perspectiva ideológica conservadora, revela o receio de uma justiça que promove a igualdade material, constituindo, assim, um espaço de proteção jurídica para aqueles que, historicamente, encontram-se em posição de desvantagem nas relações de trabalho. O que há é um desconforto com o papel transformador que essa Justiça desempenha e pode desempenhar, inclusive no tocante à redistribuição da renda.

Para fundamentar essa análise, apresento alguns dados financeiros que evidenciam a relevância da Justiça do Trabalho no cenário nacional, dados atualizados até outubro de 2024. Em termos de arrecadação, a Justiça do Trabalho

recolheu cerca de 5,7 bilhões de reais, provenientes de custas, emolumentos e impostos de renda[29]. Esses números evidenciam o desempenho institucional eficiente da Justiça do Trabalho, que não apenas cumpre com celeridade e eficácia seu papel jurisdicional, mas também contribui significativamente para os cofres públicos, ao restituir ao Estado tributos que, frequentemente, estão associados a direitos trabalhistas sonegados.

Ainda mais relevante é a cifra destinada aos reclamantes, que alcançou aproximadamente 38 bilhões de reais em 2022, representando valores devidos e não pagos voluntariamente, agora reestabelecidos pela via judicial[30]. Trata-se de um impacto econômico significativo no país, que poucos setores conseguem proporcionar em termos de redistribuição de recursos, restabelecendo direitos sociais suprimidos ou negligenciados.

Dito de outro modo, a Justiça do Trabalho é responsável pela recolocação na economia de quase 40 bilhões anuais, que revertem para a melhoria de vida das pessoas trabalhadoras e impactam direta e positivamente o consumo, movimentando o próprio mercado. Qual o sentido, portanto, de se agir de forma tão ostensiva para minimizar a sua importância no cenário institucional e desqualificar suas decisões? Isso não contém explicação lógica ou racional, e muito menos técnica. Só poderia ser explicado por razões ideológicas, marcadas pelo preconceito e pela falsa dicotomia que se instalou desde o liberalismo clássico – e que se espraia pelo neoliberalismo e pelo ultraliberalismo – entre liberdade e igualdade.

Como ensina Luís Felipe Miguel, essa é uma característica do "libertarianismo", que "começa e termina no dogma da santidade dos contratos 'livremente' estabelecidos, reduz todos os direitos ao direito de propriedade e tem ojeriza por qualquer laço de solidariedade social" (Miguel, 2021, p. 19). Segundo ele,

> a "liberdade" brilha como valor central das organizações libertarianas. Seus porta-vozes se esforçam para radicalizar temas que já estão presentes, de forma mais matizada, na tradição liberal do século XVIII em diante: a oposição imanente entre liberdade e igualdade, a igualdade como ameaça à liberdade.

---

29 Os dados mais precisos são: Arrecadação Total R$ 5.714.930.877,00, sendo R$ 4.208 milhões de Contribuições Previdenciárias; R$ 898 milhões de Imposto de Renda e R$ 595 milhões de custas e emolumentos. Dados apurados pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/arrecadacao. Acesso em: 2 jan. 2025).

30 Os dados referidos são os mais recentes colhidos pelo CSJT, dado que houve mudança da metodologia de aferição e armazenamento das informações, mas há razões suficientes para entendermos que essa tendência se manteve nos anos seguintes. Dados obtidos em: https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral. Acesso em: 2 jan. 2025.

E ainda

> O Estado, agente caracterizado pela capacidade de impor coercitivamente suas decisões, é o oposto do mercado, terreno das trocas voluntárias e "livre", onde se realiza a "liberdade econômica" (*Idem*).

Para os defensores dessa tendência, as instituições do Estado que ousam se postar na defesa da igualdade substancial passam a ser vistas como inimigas da liberdade, em um maniqueísmo doentio e completamente sem sentido. É nesse prisma que (res)surge o movimento de desqualificação da Justiça do Trabalho, que visa, em última análise, a sua supressão completa, hoje não mais pela via legislativa, como ocorreu em tempos passados, mas pela via jurisdicional superior.

Afinal, em uma sociedade de viés autoritário[31], com largo passado escravista, é muito difícil para as classes dominantes admitirem a inserção social de indivíduos que pertençam a classes sociais "inferiores", especialmente a dos trabalhadores, por muitos ainda vistos como serviçais (isso quando são enxergados, e não ficam à mercê da invisibilidade social). Não por acaso, qualquer movimento no sentido da sua emancipação é fortemente obstaculizado pelos interesses econômicos, que hoje encontram um respaldo muito forte nas interpretações que estão sendo feitas da Constituição da República em termos de direitos sociais.

6 Considerações finais

O presente texto procura avaliar criticamente o impacto das recentes decisões do STF sobre a competência da Justiça do Trabalho, destacando o papel dessas interpretações na reconfiguração dos direitos trabalhistas no Brasil. Pondera-se que, embora a mutação constitucional seja um fenômeno legítimo no contexto de sistemas jurídicos dinâmicos, sua aplicação deve respeitar os limites impostos pelos princípios fundamentais e pela lógica protetiva da Constituição de 1988.

Além das disfuncionalidades típicas que essa interpretação tem trazido, a prevalência de uma abordagem orientada pela análise econômica do direito, frequentemente utilizada pelo STF, revela uma tendência de priorização da livre-iniciativa e do mercado, em detrimento do valor social do trabalho. Tal escolha interpretativa, além de comprometer o equilíbrio entre os princípios

---

31 Impossível nos referirmos ao autoritarismo e não citarmos Marilena Chaui. Segundo a autora, uma sociedade autoritária (como a nossa), dentre outras coisas é "estruturada pela matriz senhorial da colônia, disso decorre a maneira exemplar em que faz operar o princípio liberal da igualdade formal dos indivíduos perante a lei, pois no liberalismo vigora a ideia de que alguns são mais iguais que outros" (Chaui, 2019, p. 226-227).

constitucionais, intensifica a precarização das relações de trabalho, enfraquecendo a função histórica da Justiça do Trabalho como instância garantidora dos direitos sociais.

Nesse sentido, é fundamental que o Judiciário retome sua função primordial de assegurar a harmonia entre os direitos constitucionais e os valores sociais, evitando que decisões pautadas em argumentos econômicos unilaterais perpetuem desigualdades e comprometam os avanços históricos, mas ainda incompletos, do Direito do Trabalho.

Reforça-se a necessidade de um debate jurídico amplo e democrático, que inclua não apenas a perspectiva econômica, mas também os impactos sociais, políticos e históricos das decisões judiciais. Apenas assim será possível construir um sistema jurídico que efetivamente promova a justiça social e a dignidade do trabalho, pilares fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro. Enquanto isso não for realizado, as soluções oferecidas pela jurisprudência do STF em matéria trabalhista são como aquelas do cacique paraguaio citado na epígrafe: elas coçam tudo e coçam bem, mas não coçam aquilo que coça. Ou seja, serve para muita coisa, menos para o essencial.

Referências

ANTUNES, Ricardo. *O ano que não deveria ter existido*. Entrevista com Ricardo Antunes. Instituto Humanitas Unisinos. Adital. 04/01/2018. Disponível em: http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/574907-2017-o-anoque-nao-deveria-ter-existido-entrevista-com-ricardo-antunes.

ANTUNES, Ricardo. Reforma trabalhista representa retrocesso ao século XIX. *Jornal da Unicamp*, 2018. Disponível em: https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2017/06/30/reforma-trabalhistarepresenta-retrocesso-ao-seculo-xix.

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo*. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRANDÃO, Cláudio. O STF, as reclamações trabalhistas e as fraudes. *Revista Consultor Jurídico*, 11/12/2023. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2023-dez-11/o-stf-as-reclamacoes-trabalhistas-e-as-fraudes/.

CÂMARA, Alexandre Freitas. *Lições de direito processual civil*. 18. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. v. 1.

CHAUI, Marilena. *In*: ROCHA, André (org.). *Manifestações do autorismo brasileiro.* Belo Horizonte: Autêntica; Fundação Perseu Abramo, 2019.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Justiça política do capital* – a desconstrução do direito do trabalho por meio de decisões judiciais. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2021.

DALAZEN, João Oreste. A reforma do Judiciário e os novos marcos da competência material da Justiça do Trabalho no Brasil. *In*: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.). *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. *In*: SILVA, Alessandro *et al. Direitos humanos*: essência do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei. *O Supremo e a reforma trabalhista.* A construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal. Porto Alegre: Fi, 2021.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*: KREIN, José Dari *et al. Reforma Trabalhista no Brasil*: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

KEYNES, J. M. *A teoria geral do emprego, do juro e da moeda*. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MIGUEL, Luís Felipe. A reemergência da direita brasileira. *In*: GALLEGO, Esther Sollano (org.). *O ódio como política*. São Paulo: Boitempo, 2019.

OLIVEIRA, Amanda Flávio de; RESENDE, Guilherme Mendes. *Decisões judiciais e suas consequências econômicas e sociais.* São Paulo: Singular, 2024.

PERELMAN, Chaim; OLBRECHTS-TYTECA, Lucie. *Tratado da argumentação*: a nova retórica. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

PORTO, Antônio José Maristrello. Princípios de análise do direito e economia. *In*: PINHEIRO, Armando Castelar *et al.* (coord.). *Direito e economia* – diálogos. Rio de Janeiro: FGV, 2019.

SCHUARTZ, Luis Fernando, Consequencialismo jurídico, racionalidade decisória e malandragem. *Revista de Direito Administrativo*, Belo Horizonte, n. 248, p. 130-158, maio/ago. 2008.

STRECK, Lenio Luiz. Juízes devem ser a "boca dos precedentes"? Uma proposta de diálogo. *Revista Consultor Jurídico*, 31/10/2024. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2024-out-31/juizes-devem-ser-a-boca-dos-precedentes-uma-proposta-de-dialogo/.

WATANABE, Kazuo. *Da cognição no processo civil.* São Paulo: RT, 1987.

Como citar este texto:
DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A competência da Justiça do Trabalho e as recentes decisões do STF: o que há por trás da mutação constitucional? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 75-108, jan./mar. 2025.

PEJOTIZAÇÃO: DA FRAUDE TRABALHISTA À POSSÍVEL INTERPRETAÇÃO PERMISSIVA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E SEUS REFLEXOS NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PEJOTIZATION: FROM LABOR FRAUD TO THE POSSIBLE PERMISSIVE INTERPRETATION OF THE SUPREME COURT AND ITS REFLECTIONS ON THE SUPERIOR LABOR COURT

Amauri Cesar Alves[1]

RESUMO: O presente artigo pretende compreender o fenômeno jurídico consistente em contratação de prestação de serviços firmada entre duas pessoas jurídicas distintas. A discussão central diz respeito a pesquisar se tal fenômeno sociojurídico pode revelar-se hígido ou fraudulento a partir de cada caso concreto ou se ele sempre será lícito em razão de escolha livre das partes contratantes. Assim, a pesquisa parte de um problema prático, objetivo, concreto, que pode ser assim resumido: a contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas admite invalidação por fraude contra a relação de emprego (CLT, art. 3º) ou será sempre válida desde que hígida a manifestação inicial de vontade dos contratantes?

PALAVRAS-CHAVE: pejotização; fraude; STF; ADI; direito do trabalho.

ABSTRACT: This paper aims to understand the legal phenomenon consisting of contracting the provision of services signed between two distinct legal entities. The central discussion concerns researching whether such a socio-legal phenomenon can prove to be valid or fraudulent in each specific case, or whether it will always be lawful due to the free choice of the contracting parties. Thus, the research starts from a practical, objective, and concrete problem, which can be summarized as follows: can the contracting of service provision between two legal entities be invalidated due to fraud against the employment relationship (Consolidation of Labor Laws, article 3), or will it always be valid as long as the initial expression of intent by the parties is legitimate?

KEYWORDS: pejotization; fraud; Supreme Court; Direct Action of Unconstitutionality; labor law.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O requisito trabalho por pessoa natural no art. 3º da CLT; 2.1 Requisitos do emprego e trabalho por pessoa natural; 2.2 Pejotização como fraude à relação de emprego; 3 Pejotização no Tema 725 e na ADI 5.685 do STF; 3.1 Âmbito restrito das decisões do STF: terceirização x pejotização; 3.2 Interpretação ampliativa das decisões do STF no Tribunal Superior do Trabalho; 4 Conclusões; Referências.

---

1 *Doutor, mestre e bacharel em Direito pela PUC Minas; professor da Universidade Federal de Ouro Preto. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3793361325936134. Orcid: 0000-0003-1396-9219. E-mail: amauri.alves@ufop.edu.br.*

Recebido em: 20/01/2025
Aprovado em: 03/02/2025

1 Introdução

O presente artigo pretende compreender o fenômeno jurídico consistente em contratação de prestação de serviços firmada entre duas pessoas jurídicas distintas. A discussão central diz respeito a pesquisar se tal fenômeno sociojurídico pode revelar-se hígido ou fraudulento a partir de cada caso concreto ou se ele sempre será lícito em razão de escolha livre das partes contratantes. Assim, a pesquisa parte de um problema prático, objetivo, concreto, que pode ser assim resumido: a contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas admite invalidação por fraude contra a relação de emprego (CLT, art. 3º) ou será sempre válida desde que hígida a manifestação inicial de vontade dos contratantes? A hipótese é a de que o Supremo Tribunal Federal acabe por validar ampla e irrestritamente a contratação entre pessoas jurídicas, assim como fez com a terceirização, em privilégio ao princípio da livre-iniciativa. Em consequência, e por política judiciária, a hipótese segue no sentido de que o Tribunal Superior do Trabalho tenha que aplicar a decisão do STF sem fazer distinções em casos concretos específicos. Em síntese, três são os desafios propostos para dissertação no presente artigo: a) definir em que consiste a pejotização; b) estabelecer diferença conceitual entre contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas distintas lícita e ilicitamente, se for possível tal distinção; e c) responder a se a contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas admite invalidação por fraude contra a relação de emprego (CLT, art. 3º) ou será sempre válida desde que hígida a manifestação inicial de vontade dos contratantes independentemente do contexto fático da efetiva prestação.

2 O requisito trabalho por pessoa natural no art. 3º da CLT

O presente item pretende analisar o requisito do emprego consistente em trabalho por pessoa natural. Inicia-se pela doutrina clássica para, em seguida, compreender a construção doutrinária atual e a jurisprudência majoritária nos Tribunais Trabalhistas sobre a exigência do trabalho por pessoa natural e sobre o seu contrário, que é a contratação da prestação de serviços feita apenas entre pessoas jurídicas. Necessário, também, fixar o que seja pejotização, com a necessária distinção sobre se é uma fraude contra a relação de emprego protegida ou se é uma simples opção empresarial, fundada no princípio constitucional da livre-iniciativa.

2.1 Requisitos do emprego e trabalho por pessoa natural

Conforme se sabe amplamente, a caracterização do vínculo empregatício celetista e consequente reconhecimento de direitos trabalhistas decorrem da

confluência de cinco requisitos, ou pressupostos, ou elementos fático-jurídicos: trabalho por pessoa natural, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Ao presente artigo interessa apenas o primeiro requisito, trabalho por pessoa natural.

Inicialmente é de se destacar que os doutrinadores mais próximos, no tempo, da Consolidação das Leis do Trabalho não dissertaram amplamente sobre o trabalho por pessoa natural como requisito da caracterização da figura do empregado. Provavelmente, à época, tratava-se de uma obviedade que não desafiava maior enfrentamento doutrinário. Podem ser vistas, entretanto, algumas lições do século passado.

Em um dos primeiros manuais de Direito do Trabalho publicados no Brasil, Arnaldo Süssekind, Dorval de Lacerda e J. de Segadas Viana, na obra *Direito Brasileiro do Trabalho*, de 1943, em seu segundo volume, tratam do empregado e tecem comentários sobre o art. 3º da CLT, recém-editada: "A definição é inegavelmente boa. Ela encerra duas condições essenciais para a existência do contrato de trabalho – a dependência e o salário" (Süssekind; Lacerda; Viana, 1943, p. 48). E esclarecem, em seguida, que ao lado de tais condições essenciais deve estar ausente a prestação de serviços meramente eventual.

Dorval Lacerda, em 1949, em sua obra *Direito Individual do Trabalho*, ao analisar os requisitos do emprego disserta sobre quatro elementos integrantes do contrato de trabalho: prestação de serviços, continuidade, salário e dependência. Sobre o primeiro: "1º – a prestação de serviços. Portanto, a existência de duas pessoas: uma que os presta; outra a quem são prestados" (Lacerda, 1949, p. 14). Nada mais trata sobre o tema.

Délio Maranhão, em 1966, em sua obra *Direito do Trabalho*, cuidou especificamente do trabalho por pessoa física dentro do conceito legal de empregado, nos seguintes termos:

> Pessoa física – Um dos sujeitos do contrato individual de trabalho – o empregado – há de ser, necessariamente, pessoa física. A principal obrigação assumida pelo empregado, por força do contrato – a de prestar trabalho – é de natureza pessoal.
>
> Por isso, como salientado no capítulo anterior, tal contrato é celebrado *intuitu personae* em relação a um dos seus sujeitos. Pessoa jurídica não pode ser empregado. E a pessoa física é aquela com a qual foi o contrato concluído, tendo em vista suas qualidades essenciais (Maranhão, 1966, p. 39).

Há aqui, de modo perceptível, a compreensão da época de que trabalho por pessoa natural e pessoalidade fundiam-se em um só requisito do emprego, que em concomitância com os demais (não eventualidade, subordinação jurídica e salário) caracterizavam a figura do empregado.

José Martins Catharino, na 3ª edição de sua agora clássica obra *Compêndio de Direito do Trabalho*, tratava, em 1982, do trabalhador: "É verdade banal ser trabalhador quem trabalha, laborioso, ativo. E quem trabalha despende energia humana. Trabalhador, por definição, é a pessoa natural, razão de ser do Direito do Trabalho" (Catharino, 1982, p. 152).

Na 10ª edição da clássica obra *Instituições de Direito do Trabalho*, Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão e Segadas Vianna ensinavam, em 1987, que o empregado é, sempre, pessoa física. "Isto decorre da natureza do contrato de trabalho, pelo qual se contrata a prestação pessoal de serviços ('intuitu personae'), o que afasta, logicamente, a possibilidade de ser empregado a pessoa jurídica" (Süssekind; Maranhão; Segadas, 1987, p. 268). Aqui também é perceptível a compreensão do século passado de que são quatro os requisitos do emprego, estando amalgamados trabalhos por pessoa natural e pessoalidade.

Já mais recentemente, no final do século XX, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1999), em seu importante *Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos*, dissertava sobre os pressupostos (que não se confundiriam com requisitos) da conceituação de emprego (e não da relação de emprego) como sendo: prestação pessoal de serviços a outrem; serviços não eventuais a trabalho amplo; subordinação e autonomia; salário. Sobre o primeiro requisito, trata Vilhena de prestação pessoal de serviços a outrem, na linha da compreensão anterior, de junção deste com o trabalho por pessoa natural:

> A pessoalidade toma sua acepção inicial de serviço prestado pelo homem e pontua o trabalho humano, em contraposição ao trabalho dos animais e ao da máquina. Desde que se não admita o trabalho humano como simples desenvolvimento irracional de forças musculares ou de energia física, mas compreendido dentro de um suposto de racionalidade, portanto, de emprego de energia psicofísica, está-se no campo geral do serviço prestado em caráter de pessoalidade.
>
> [...]
>
> Em razão disso, o trabalhador, como ser humano, como ser ético, como portador de peculiar capacidade psicofísica e técnica laborativa, move-se na empresa como um feixe de aptidões e de deveres jurídicos (Vilhena, 1999, p. 350).

Fato é que nenhum dos clássicos do Direito do Trabalho no Brasil aqui estudados, e provavelmente nenhum outro, cuidou do tema da "pejotização" no século passado. Muito provavelmente o fenômeno é mais recente, do início do século XXI. Entretanto, algumas lições e exemplos de Vilhena podem ser úteis, adiante, para o enfrentamento ao fenômeno sociojurídico objeto do presente artigo. Lembra Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1999, p. 351) que não existe a figura do "empregado de empregado. O empregado deste é empregado de quem seja o primeiro e originário empregador. Fazendo-se a síntese, completa-se o teorema: o empregado do empregado é empregado do empregador".

Brevemente registre-se a análise do requisito trabalho por pessoa natural, ou algo que o valha, no direito estrangeiro. Na Itália, na análise dos sujeitos do contrato, destaca-se que as partes do contrato de trabalho subordinado são o contratante (sociedade, profissional liberal, artesão, empreendedor individual, etc.) e o trabalhador. A pessoa física pode se tornar titular de um contrato de trabalho subordinado mesmo sem ter atingido a maioridade, aos 18 anos. O prestador de trabalho subordinado é quem se obriga, mediante retribuição, a colaborar no negócio, prestando seu próprio trabalho intelectual ou manual, como empregado e sob a direção do empregador (Zarattini, 2014). Na Espanha, o trabalhador só pode ser, diferentemente do que acontece com o empresário, a pessoa natural ou pessoa física. Destaca Alfredo Montoya Melgar (2013) que é evidente que uma pessoa jurídica carece da necessária corporeidade física para realizar uma prestação de trabalho, e que todo o regime de direitos e deveres do trabalhador resultaria absurdo se fosse aplicado às pessoas jurídicas. Na Argentina, conceitua-se o trabalhador, doutrinariamente, conforme Ángel Eduardo Gatti (2015), como a pessoa física que se obriga a cumprir ou prestar serviços por conta alheia, sob a subordinação ou dependência de outra, de forma pessoal e em troca de uma contraprestação remuneratória. Por fim, em Portugal, Pedro Romano Martinez (2014, p. 124) leciona que "a relação de trabalho, tal como se apresenta estruturada na lei, pressupõe que o trabalhador seja uma pessoa singular; não há, pois, a possibilidade de celebrar um contrato de trabalho com uma pessoa coletiva, nas vestes de trabalhador".

A doutrina hodierna pode ser expressa tão somente, de modo suficiente, pelas lições de Mauricio Godinho Delgado (2024, p. 340) acerca do requisito "trabalho por pessoa física", como se infere:

> A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não poden-

> do, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.
>
> Na verdade, a própria palavra *trabalho* já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete *serviços* abrange obrigação de fazer realizada por qualquer pessoa física ou jurídica.

Ao final da apresentação do requisito em seu *Curso de Direito do Trabalho*, o professor Mauricio Godinho Delgado (2024, p. 341) adverte acerca do cerne do presente estudo:

> Obviamente que a realidade concreta pode evidenciar a utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica para encobrir a prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física (art. 9º, CLT), celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. Demonstrado, pelo exame concreto da situação examinada, que o serviço diz respeito apenas e tão somente a uma pessoa física, surge o primeiro elemento fático-jurídico da relação de emprego.

Reafirme-se que um dos requisitos, pressupostos, elementos fático-jurídicos caracterizadores do emprego é o trabalho por pessoa natural, o que não permite que o labor seja prestado por pessoa jurídica. Em síntese final do item, é possível afirmar que o entendimento básico acerca do requisito trabalho por pessoa natural não é dos mais complexos. Para que seja reconhecido como empregado, o trabalhador ao prestar seus serviços a um contratante deve ser necessariamente pessoa natural. Impossível o reconhecimento da pessoa jurídica ou de ente despersonificado como empregado. Assim, toda a construção normativa de Direito do Trabalho é voltada à proteção da pessoa humana que dispõe de sua força produtiva, saber-fazer e tempo de vida no mercado de trabalho, observados, como já exposto, os demais elementos fático-jurídicos (Alves, 2024). A situação fática e seu consequente resultado jurídico ficam mais complexos quando se envolve na análise a pejotização, conforme será visto.

2.2 Pejotização como fraude à relação de emprego

É possível afirmar, com base em doutrina e jurisprudência relativamente recentes, sobretudo anteriores às decisões do Supremo Tribunal Federal que fixaram tese no Tema 725 da tabela de repercussão geral e na decisão em Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.685, conforme análise adiante, que a pejotização era vista nos tribunais trabalhistas como uma fraude. Tratava-se

de estratégia patronal tendente a afastar o vínculo empregatício, com seus direitos trabalhistas, pela formalização fraudulenta de um contrato entre pessoas jurídicas tendo por objeto formal a prestação de serviços.

Trata-se de fraude tendente a encobrir a relação de emprego por meio da utilização de mão de obra de trabalhador formalmente contratado como pessoa jurídica. Consiste a fraude em determinação empresarial de contratação de determinados trabalhadores somente mediante a constituição, por parte destes, de sociedades limitadas, empresas individuais ou outra estrutura, desde que forneçam ao contratante seu número de inscrição no Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas (CNPJ). A prestação laborativa, em verdade, é realizada pela pessoa natural, sem que haja assunção de riscos por parte do contratado e sem autonomia no desenvolvimento do seu labor. Assim, objetiva o contratante obstar o reconhecimento do vínculo de emprego por meio da exclusão, sob o aspecto meramente formal, da pessoa (natural) do empregado do âmbito da contratação da mão de obra (Alves, 2024).

É possível estabelecer um conceito de pejotização para os fins do presente artigo. Pejotização é fraude à legislação trabalhista, tendente ao afastamento de direitos pela inexistência de requisito do emprego consistente em trabalho por pessoa natural, promovida no interesse do empregador e em prejuízo à coletividade, com ou sem a concordância do trabalhador, a quem também se impõe, direta ou indiretamente, prejuízo.

Perceba-se do conceito aqui apresentado que ao utilizar a expressão "pejotização" está a se tratar sempre de uma fraude. Quando tal não se dá, ter-se-ia uma contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas. Nem sempre tal compreensão é esposada pela jurisprudência, como se infere:

> PEJOTIZAÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Para o desmascaramento da pejotização, assume relevante importância a análise do preenchimento, em especial, dos requisitos da pessoalidade e da subordinação, que se verificou nestes autos, pois o autor cumpria, com pessoalidade, atividades indispensáveis ao funcionamento da reclamada, acatando o poder de direção da empresa, integrando-se aos objetivos do empreendimento e inserindo-se em sua dinâmica, pacificando a existência de autêntica relação de emprego. (TRT da 1ª Região, 2ª Turma, processo nº 0100223-81.2021.5.01.0321, relator Valmir de Araújo Carvalho, DEJT 24/11/2021. Disponível em: www.trt1.jus.br. Acesso em: 06 nov. 2024). (Brasil, 2021)

No Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, muito embora pareça ser majoritária a tese de que a pejotização é fraude, há decisões no sentido de que

a pejotização pode ser infirmada ou descaracterizada. Sendo assim, o epíteto "pejotização" pode ser usado no sentido mais amplo, englobando situações não fraudulentas, que aqui se denomina, para os fins do presente artigo, contratação de prestação de serviços por pessoas jurídicas.

Exemplificativamente, decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

> VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. "PEJOTIZAÇÃO". Nos termos do art. 3º da CLT, configura-se a relação de emprego quando comprovada a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica. Quando a demandada admite a prestação de serviços, mas alega fato obstativo ao reconhecimento do vínculo de emprego, a ela incumbe a prova de suas alegações. No caso dos autos, constata-se a prática da "pejotização", expressão cunhada para definir o caso em que o empregador, pretendendo burlar o cumprimento dos direitos trabalhistas devidos ao empregado, firma um contrato de prestação de serviços junto à empresa individual por ele constituída, embora presentes todos os elementos característicos da relação de emprego. Impõe-se, assim, o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. (TRT da 3ª Região, 2ª Turma, processo nº 0010964-61.2022.5.03.0167 (ROT), relatora Maristela Iris S. Malheiros, disponibilização em 05/11/2024. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 06 nov. 2024). (Brasil, 2024)

Mais uma vez é possível perceber, exemplificativamente da pesquisa feita, que o termo "pejotização" é majoritariamente utilizado pelo TRT da 3ª Região como sinônimo de fraude à lei trabalhista, no sentido de afastar requisito do emprego. Entretanto, também é utilizado em sentido amplo, para dizer sobre situação contratual reputada lícita, em que uma pessoa jurídica presta serviços para outra pessoa jurídica.

Também é razoavelmente simples perceber que até a fixação de tese de repercussão geral no Tema 725 e até a decisão em sede de ADI 5.685, ambas no Supremo Tribunal Federal, a jurisprudência trabalhista era no sentido da ampla dilação probatória para se reconhecer o vínculo empregatício em decorrência de pejotização, ou, como queiram, negar a relação de emprego em caso de prestação de serviços por pessoa jurídica. Tal não se dá, necessariamente, após tais julgados, como se perceberá adiante.

3 Pejotização no Tema 725 e na ADI 5.685 do STF

O cerne do presente estudo é bastante objetivo: perquirir se a contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas admite invalidação por alegação/comprovação de fraude contra a relação de emprego (CLT, art. 3º), aqui denominada pejotização, ou se será sempre válida a avença bilateral desde que hígida a manifestação inicial de vontade dos contratantes (pessoas jurídicas de direito privado). Visto, anteriormente, que até as decisões do Supremo Tribunal Federal aqui analisadas, tese prevalecente exarada no Tema 725 ("Leading Case" processo RE 958.252, trânsito em julgado em 15/10/2024, com repercussão geral reconhecida em 19/12/2016) e ADI 5.685 (trânsito em julgado em 15/10/2020) a resposta era positiva. A dúvida é se remanesce ou não tal possibilidade de dilação probatória ou se há uma decisão absoluta de validade da avença entre pessoas jurídicas para a prestação de serviços, o que representaria, em tese inicial, em validação ampla, geral e irrestrita da pejotização pelo STF. Duas, então, são as possibilidades: 1) as decisões do STF restringem-se à terceirização ampla, geral e irrestrita, não se dando o mesmo com a contratação formal entre pessoas jurídicas, abrindo-se espaço para a prova da pejotização; 2) as decisões do STF contemplam igualmente terceirização e pejotização, sem espaço para a dilação probatória no sentido de caracterização de fraude na contratação entre pessoas jurídicas tendo por objeto a prestação de serviços, ainda que de fato se trate de prestação de trabalho por pessoa natural.

3.1 Âmbito restrito das decisões do STF: terceirização x pejotização

Inicialmente cumpre tentar estabelecer uma diferenciação, que talvez tenha passado despercebida pelo STF e por parte significativa do TST, entre terceirização e pejotização. Em breves linhas, a terceirização exige, formalmente, três pessoas envolvidas: tomador dos serviços (contratante, pessoa física ou jurídica), sociedade empresária prestadora de serviços de terceirização (contratada, pessoa jurídica) e trabalhador terceirizado (pessoa natural). Na pejotização, formalmente, há somente duas pessoas jurídicas que contratam prestação de serviços. O que há de próximo entre ambos os contextos é que uma pessoa natural, titular da personalidade jurídica contratada, presta os serviços devidos pela pessoa jurídica. Mas, em conteúdo formal, jurídico, objetivo, na pejotização só há duas pessoas na avença. Daí não poder haver, com a devida vênia das teses em sentido contrário, identidade entre terceirização e pejotização.

A distinção inicial é importante porque o Tema 725 da repercussão geral do STF traz, explicitamente, o seguinte epíteto: "Tema: Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa". O Tema parece restrito à terceirização da prestação de serviços, mas houve, na tese fixada, uma abertura que aqui se destaca: "Tese: É lícita a terceirização *ou qualquer outra forma de*

divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante". Eis o cerne do problema: a tese sobre terceirização abre espaço para a interpretação de validação não só de qualquer relação trilateral por escolha dos envolvidos, mas para "qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas", o que abrangeria a pejotização.

É possível, entretanto, compreender que a essência da discussão no "Leading Case" RE 958.252 era apenas a terceirização, sendo impróprio dele extrair tese para além da relação triangular. Da sua extensa ementa não se vislumbra a expressão "pejotização", não obstante nela haja espaço para a interpretação diversa. O mesmo se depreende da decisão judicial em sede de ADI 5.685/DF.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.685/DF foi ajuizada pela Rede Sustentabilidade (partido político) e teve, nestes autos, relatoria do Ministro Gilmar Mendes. A pretensão de declaração da inconstitucionalidade da terceirização na forma ampla fixada pela Reforma Trabalhista foi julgada improcedente, merecendo aqui poucos acréscimos ao já exposto. Reafirma a presente ADI 5.685/DF o que anteriormente foi decidido pelo STF em Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324/DF:

> Sustenta o voto vencedor que o critério insculpido a partir da Súmula 331 do TST, como analisado na ADPF 324, não se coaduna com a realidade empresarial e econômica moderna, sendo um critério aplicável à luz do subjetivismo. E assim o sendo, sob o prisma jurídico, revela-se como um não critério, na medida em que dele não se pode retirar normatividade, em razão da falta de definição segura das suas hipóteses de aplicação. (STF, ADI 5.685/DF, relator Ministro Gilmar Mendes, trânsito em julgado em 15/10/2020. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024). (Brasil, 2020)

Registre-se, por oportuno, que no voto vencido do Ministro Edson Fachin há uma referência direta à pejotização, mas para permitir à Justiça do Trabalho a "fiscalização" e a "censura" às medidas fraudulentas:

> Efetivamente, a Constituição de 1988 acolhe a livre-iniciativa como fundamento da República. Nada obstante, impossibilitar que a Justiça Trabalhista fiscalize e censure práticas decorrentes da intermediação perniciosa de mão de obra, tais como a pejotização, a existência dos gatos a aliciar trabalhadores conhecidos como boias-frias para a colheita em diversas plantações agrícolas, ou seja, asseverar que a Justiça Especializada não poderá impedir a ocorrência de fraudes nos contratos de trabalho, não se coaduna com a estruturação constitucional das relações

> de emprego. (STF, ADI 5.685/DF, relator Ministro Gilmar Mendes, trânsito em julgado em 15/10/2020. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024). (Brasil, 2020)

Não obstante vencido, a ressalva destacada pelo Ministro Edson Fachin deve ser adotada, sob pena de destruição total do Direito do Trabalho no Brasil, conforme será demonstrado adiante.

Em síntese, defende-se aqui a premissa de que as decisões fixadas no Tema 725 e na ADI 5.685 aplicam-se tão somente à terceirização, pois não tratam minimamente da pejotização, que é um fenômeno sociojurídico totalmente diverso. Não parece ser esta, entretanto, a tese vencedora atualmente, como será visto adiante.

3.2 Interpretação ampliativa das decisões do STF no Tribunal Superior do Trabalho

Mais uma vez repita-se com renovada vênia que o cerne da presente pesquisa diz respeito à possibilidade ou não de perquirir o Juízo Trabalhista sobre as circunstâncias fáticas e jurídicas que levaram à contratação entre pessoas jurídicas para a prestação de serviços. É de se questionar, então, se a pejotização pode ser invalidada por caracterizar fraude contra a relação de emprego. Objetivamente, o que será pesquisado no presente item é como tem enfrentado a Justiça do Trabalho a parte aqui destacada da tese fixada no Tema 725 da repercussão geral do STF: "Tese: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".

Por se tratar de tema recente, com o "Leading Case" RE 958.252 tendo decisão transitada em julgado apenas em 15/10/2024, não obstante reconhecimento da repercussão geral já em 2016, restringe-se a análise a decisões do Tribunal Superior do Trabalho, sem pesquisa no âmbito do Supremo Tribunal Federal.

A busca foi feita no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho, tendo por chave de busca as expressões "pejotização" e "Tema 725", sem limitação temporal e restrita inicialmente a pesquisa à presença dos termos na ementa.

A 1ª Turma do TST decidiu pela possibilidade de produção de prova, no primeiro grau de jurisdição trabalhista, dos requisitos do emprego em se tratando de pejotização, ao argumento jurídico-processual de distinção ("distinguishing") da tese fixada no Tema 725, conforme se infere da seguinte decisão, cuja rela-

toria coube ao Ministro Hugo Carlos Scheuermann, publicada em 17/10/2024, ementa transcrita aqui apenas no tópico cerne da pesquisa:

> 3. VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA DEMONSTRADA. CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA POR EX-EMPREGADO. CONTRATO COMERCIAL FIRMADO LOGO APÓS A DISPENSA DO EMPREGADO. MANUTENÇÃO DOS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. *DISTINGUISHING*. CONDENAÇÃO DEVIDA. 1. O Supremo Tribunal Federal decidiu que "é lícita à terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" (Tema 725 da Repercussão Geral). 2. Tal entendimento vem sendo aplicado de maneira ampla no âmbito do E. Supremo Tribunal Federal, reconhecendo-se a validade de inúmeras formas de contratação de serviços sem a formalização de vínculo de emprego, incluída a contratação de sociedade unipessoal – a denominada "pejotização" (contratação do trabalhador sob a forma de pessoa jurídica). 3. Contudo, no caso presente, os contornos fáticos trazidos no acórdão revelam que efetivamente a empresa manteve o reclamante nas mesmas condições antes desenvolvidas, com prolongamento da relação empregatícia em todos os seus elementos. 4. Portanto, diante das premissas fáticas registradas pela Corte de origem, constata-se a existência de *distinguishing* apto a justificar o reconhecimento de vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada. Agravo de instrumento conhecido e não provido, no tema. (TST, AIRR-0020348-69.2019.5.04.0282, 1ª Turma, relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 17/10/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024). (Brasil, 2024)

É possível afirmar a possibilidade da distinção ("distinguishing") em decisão da 2ª Turma do TST em relação à tese fixada no Tema 725, como se infere do seguinte julgado:

> RECURSO DE REVISTA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO. LICITUDE. CONTRATAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE RADIOLOGIA POR SÓCIOS DA EMPRESA CONTRATADA. PRECEDENTE DE REPERCUSSÃO GERAL. RE 958.252/MG (TEMA 725). DECISÃO VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 1. O Plenário do Supremo Tri-

bunal Federal, por maioria, no julgamento da ADPF 324/DF e do precedente de repercussão geral RE 958.252/MG (Tema 725), firmou as seguintes teses jurídicas: a) 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; b) na terceirização, compete à contratante verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada e responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei nº 8.212/91; c) é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. 2. Impõe-se, assim, adotar a decisão vinculante do STF no sentido da inviabilidade do reconhecimento de vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços, sob o fundamento da ilicitude da terceirização de sua atividade-fim ou essencial, conforme preconizado na Súmula nº 331 desta Corte. 3. Sem prejuízo desse entendimento, mantém-se, em situações específicas, a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora dos serviços, quando presentes os seus requisitos. Na realidade, o próprio voto vencedor, em determinada passagem, afirma que o uso abusivo (desvirtuado) da terceirização deve ser rechaçado. 4. A caracterização do liame empregatício, previsto no art. 3º da CLT, não prescinde da presença de todos os seus requisitos fáticos e jurídicos, quais sejam: habitualidade, subordinação jurídica, pessoalidade e onerosidade. 5. Contudo, na situação específica destes autos, não se extrai do acórdão recorrido a existência de subordinação direta dos sócios da empresa prestadora de serviços às tomadoras, não havendo, na verdade, nenhum registro sobre a presença dos requisitos da relação de emprego, e sim de prestação de serviços inerentes à sua atividade-fim. 6. O Tribunal Regional limitou-se a examinar a controvérsia sob o prisma da subordinação estrutural, ou seja, da "simples integração ou inserção do trabalhador nos fins, objetivos ou dinâmica do empreendimento do tomador dos serviços", não tendo explicitado a presença de subordinação direta ao tomador ou dos demais requisitos que configurariam o vínculo de emprego dos sócios da prestadora de serviços com as rés da ação civil pública. 7. Tampouco foi registrada a ocorrência da alegada "fraude, por meio da pejotização e intermédio de empresa de facha-

> da, constituída por imposição do tomador". 8. Conclui-se, portanto, ser inviável reconhecer violação dos dispositivos legais e constitucionais invocados nas razões recursais. Entendimento em sentido contrário demandaria o reexame do conjunto fático-probatório dos autos, o que encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST, 2ª Turma, RR-1127-26.2016.5.11.0019, relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, publicação DEJT 19/12/2022. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 21 nov. 2024). (Brasil, 2022)

Na 3ª Turma há uma decisão relevante, da lavra do eminente Ministro José Roberto Freire Pimenta, que bem resume a controvérsia e aquilo que aqui se defende:

> EMBARGOS DE DECLARAÇÃO CÍVEL EM AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. ALEGAÇÃO DE CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. REGISTRO FÁTICO DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA Nº 126 DO TST. DISTINÇÃO EM RELAÇÃO AO TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. A reclamada suscita omissão quanto à análise da questão acerca do vínculo de emprego, à luz do Supremo Tribunal Federal no RE 958.252, com repercussão geral. Registra-se que esta Corte superior, diante da decisão do STF quanto à licitude da terceirização nas hipóteses de "pejotização", na qual se afastou a irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (AgRg-Rcl 39.351), tem adotado o entendimento de que, uma vez verificados, no caso concreto, os requisitos necessários ao reconhecimento da relação de trabalho, e, consequentemente, a fraude na terceirização, deve ser feito o *distinguishing* da tese expressa pelo STF no Tema 725. Como, *in casu*, ficaram configurados os elementos fáticos, no acórdão regional, que permitem concluir pela fraude na contratação, em razão da subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, aplica-se a distinção com relação à tese expressa pelo STF no referido Tema 725. Embargos de declaração desprovidos. (TST, 3ª Turma, EDCiv-Ag-AIRR-71-49.2018.5.17.0009, relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, publicação DEJT 14/11/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 21 nov. 2024). (Brasil, 2024)

A 6ª Turma tem decisões sobre a distinção, com destaque para a lapidar, pedagógica e competente análise sobre o tema em discussão, em acórdão da lavra do eminente Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Segue transcrição parcial da ementa, apenas na parte que concerne ao presente estudo:

> VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NULIDADE DA PEJOTIZAÇÃO. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DA TRANSCENDÊNCIA. Extrai-se do acórdão regional, o qual manteve a sentença, que o tomador de serviços, utilizando-se de artifício fraudulento tentava mascarar a relação jurídica entre as empresas que se revelou irregular. Para o TRT, revelam-se fartos os elementos de prova, no sentido de que a prestação de serviços na forma de "pejotização" tinha como objetivo a fraude trabalhista, pois o autor estava submetido diretamente aos prepostos da empresa tomadora de serviços (primeiro reclamado), ostentando todos os elementos da relação de emprego diretamente com relação a este tomador. Desse modo, o caso analisado no acórdão regional não é de terceirização, mas sim de "pejotização" da pessoa física que presta trabalho à pessoa jurídica, em claro *distinguishing* do decidido pelo STF no Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral. Por sua vez, as tarefas executadas pelo obreiro e a presença dos requisitos do art. 3º da CLT fazem parte do conjunto fático-probatório dos autos examinado pelo Tribunal Regional. Se a pretensão recursal está frontalmente contrária às afirmações do Tribunal Regional acerca das questões probatórias, o recurso apenas se viabilizaria mediante a incursão nas provas coligidas aos autos, circunstância vedada pela já mencionada Súmula 126 do TST. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST evoluiu para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impedem o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Prejudicado o exame dos critérios da transcendência. Agravo de instrumento não provido. (TST, 6ª Turma, AIRR-1000264-70.2021.5.02.0264, relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 08/03/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 21 nov. 2024). (Brasil, 2024)

Destaque-se aqui que, na linha do anteriormente exposto no presente artigo, a 6ª Turma fixa a diferenciação entre pejotização e terceirização para efeito do próprio "distinguishing". Tal não parece ser a jurisprudência majori-

tária nas Turmas, que não fazem tal diferenciação e chegam a afirmar um novo instituto jurídico de "terceirização por pejotização".

Na 7ª Turma também se admite a prova dos requisitos do emprego em se tratando de pejotização. Aplica-se também a distinção, "distinguishing" da tese fixada no Tema 725, conforme se infere da seguinte decisão, cuja relatoria coube ao Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, publicada em 18/10/2024, ementa transcrita aqui apenas no tópico cerne da pesquisa:

> PEJOTIZAÇÃO. DISTINÇÃO EM RELAÇÃO AO TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA. PRESENÇA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. PRECEDENTES DA 7ª TURMA DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O debate sobre a licitude da terceirização em atividade-fim já não comporta maiores digressões, a partir da jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal. Trata-se do Tema 725 de Repercussão Geral, assim definido: "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". Não obstante, esta Justiça Especializada não pode se furtar a operar o "distinguishing" à tese firmada no Tema 725, quando evidenciada a total ausência de autonomia e consequente subordinação direta ao tomador de serviços, de modo a refletir a antijuricidade da contratação de pessoa natural através da constituição de pessoa jurídica ("pejotização"). (TST, Ag-AIRR-1000504-83.2021.5.02.0062, 7ª Turma, relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandão, DEJT 18/10/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024). (Brasil, 2024)

Na 8ª Turma também é possível a prova dos requisitos do emprego como distinção ("distinguishing") da tese fixada no Tema 725, conforme se infere da seguinte decisão, cuja relatoria coube à eminente Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, em 28/10/2024, ementa transcrita aqui apenas no tópico cerne da pesquisa:

> 2. PEJOTIZAÇÃO. ILICITUDE. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO POR TODO O

> PERÍODO. REQUISITOS DOS ARTS. 2º E 3º DA CLT. SÚMULA Nº 126 DO TST. PREJUDICADO O EXAME DA TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. 1. No caso dos autos, depreende-se das premissas fáticas consignadas no acórdão recorrido, que o Tribunal Regional, calcado na análise minuciosa das provas, concluiu estar caracterizado o vínculo de emprego, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, não obstante a "pejotização" a que se sujeitou durante certo período da relação de emprego. 2. Constata-se, portanto, que o objetivo do reclamado não era tão somente a obrigação de resultado, situação típica dos contratos cíveis de prestação de serviços, mas controle, pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica (disciplina e exclusividade), pressupostos típicos do contrato de emprego. 3. Reforça esse entendimento o fato de que o reclamante em período anterior era a ele vinculado por contrato de trabalho típico. [...] 5. Vale registrar que esta Corte, diante da decisão do STF quanto à licitude da terceirização nas hipóteses de "pejotização", em que ficou rechaçada a irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (AgRg-Rcl 39.351), segue no sentido de que caracterizados os requisitos legais da relação de trabalho, em que se reconhece a fraude na terceirização, configura-se distinção (*distinguishing*) da tese sufragada pelo STF no Tema 725. (TST, RRAg-2-13.2021.5.10.0007, 8ª Turma, relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 28/10/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024). (Brasil, 2024)

A pesquisa, conforme os parâmetros aventados inicialmente, não permitiu afirmar de modo peremptório a adoção da tese da distinção pelas 4ª e 5ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho. Em razão da dúvida, houve acréscimo da expressão "distinguishing" na busca, especificamente nas Turmas referenciadas, mantidos os termos outros. Com tais premissas, a busca também resultou infrutífera. Por fim, foi ampliada a busca para além da ementa, com os seguintes parâmetros: "pejotização" + "Tema 725" + "distinguishing", sem restrição de data e ampliada para além da ementa (inteiro teor do acórdão) nas 4ª e 5ª Turmas do TST. Com tais parâmetros ampliados há 20 julgados, sendo 12 na 4ª Turma e oito na 5ª Turma.

Inicialmente, é possível constatar, na 4ª Turma do TST, que o uso da expressão "distinguishing" em relação ao Tema 725 na pejotização diz respeito majoritariamente (oito ocorrências) à transcrição da palavra que foi trazida por uma das partes ou em julgado transcrito, sem que se valha dele o ministro

relator. Em outros quatro julgados o ministro relator afirma apenas que no caso concreto não há falar em "distinguishing".

Na 5ª Turma do TST a situação não é diferente. São sete julgados em que o termo "distinguishing" é trazido aos autos por pessoa diversa do ministro relator e apenas um processo em que o julgador afasta a possibilidade da distinção naquele caso concreto.

Assim, diante da pesquisa feita, com as restrições dos parâmetros de busca, não foi possível afirmar, ao contrário das outras Turmas, que a 4ª e a 5ª se valham do "distinguishing" no Tema 725 da repercussão geral quando o assunto é pejotização. Diante da pesquisa feita, e com os limites próprios à análise aqui proposta, aparentemente a 4ª e 5ª Turmas do TST ainda não aplicaram "distinguishing" em relação ao Tema 725 da repercussão geral do STF em se tratando de pejotização. Em sentido outro, 1ª, 2ª, 3ª, 6ª, 7ª e 8ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho.

Diante do exposto e desde já se infirma a hipótese levantada inicialmente, ou seja, o Tribunal Superior do Trabalho, por enquanto e na maioria de suas Turmas, ainda admite a dilação probatória acerca da fraude na contratação formal de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, fazendo distinção no que concerne à tese fixada no Tema 725 da tabela de repercussão geral do STF.

4 Conclusões

O presente artigo tinha propósitos claros e relativamente simples: a) definir em que consiste a pejotização; b) estabelecer diferença conceitual entre contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas distintas licita e ilicitamente, se fosse o caso; e c) responder a se a contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas admite invalidação por fraude contra a relação de emprego (CLT, art. 3º) ou será sempre válida desde que hígida a manifestação inicial de vontade dos contratantes. O problema de pesquisa foi fixado nos termos deste último ponto proposto. A hipótese foi rechaçada, pois era a seguinte: o Supremo Tribunal Federal teria validado ampla e irrestritamente a contratação via pejotização, assim como fez com a terceirização, em privilégio ao princípio da livre-iniciativa, o que acarretaria destruição do Direito do Trabalho tal como conhecido e aplicado atualmente, pois o Tema 725 vincularia as decisões do STF sobre a contratação de prestação de serviços por pessoa jurídica.

A primeira conclusão está na fixação de um conceito de pejotização, que consiste em fraude à legislação trabalhista, tendente ao afastamento de direitos pela inexistência de requisito do emprego consistente em trabalho por pessoa natural, promovida no interesse do empregador e em prejuízo à coletividade,

com ou sem a concordância do trabalhador, a quem também se impõe, direta ou indiretamente, prejuízo.

A segunda conclusão decorre da primeira. Há, por óbvio, contratação de prestação de serviços entre pessoas jurídicas licitamente. O contrário, contratação ilícita, é pejotização e é contratação de trabalho e não de prestação de serviços.

A terceira conclusão decorre das duas primeiras, nos termos das citadas decisões do TST, sobretudo com o uso da técnica processual do "distinguishing", ou seja, os Tribunais trabalhistas aplicam, como não poderiam fazer diferente, a tese fixada no Tema 725 da repercussão geral do STF não só na terceirização, mas também na contratação entre pessoas jurídicas. Caso, entretanto, vislumbre-se fraude, há distinção na fixação da tese.

Em síntese, reafirmam-se doutrina e jurisprudência anteriores à Reforma Trabalhista (Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017) e à fixação da tese no Tema 725 do STF, ou seja, presume-se lícita a contratação de prestação de serviços entre pessoas jurídicas distintas, mas admite-se prova em sentido contrário no sentido de que tenha havido fraude contra a relação de emprego, aqui denominada pejotização. A hipótese lançada destruiria o Direito do Trabalho brasileiro por força da jurisprudência, enquanto o que aqui se afirma preserva sua existência como sempre se deu.

Referências

ALMEIDA, Cleber Lúcio; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. *Direito do trabalho e Constituição*: a constitucionalização do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2017.

ALVES, Amauri Cesar. *Curso de direito do trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 5.685-DF*. Relator Ministro Gilmar Mendes, trânsito em julgado em 15/10/2020. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 958.252/MG*. Relator Ministro Luiz Fux, última decisão em 17/09/2024, Embargos de Declaração, trânsito em julgado em 15/10/2024. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (2. Turma). Processo nº 0100223-81.2021.5.01.0321. Relator Valmir de Araújo Carvalho, publicação *DEJT* 24/11/2021. Disponível em: www.trt1.jus.br. Acesso em: 06 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2. Turma). Processo nº 0010964-61.2022.5.03.0167 (ROT). Relatora Maristela Iris S. Malheiros, disponibilização em 05/11/2024. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 06 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). AIRR-0020348-69.2019.5.04.0282. Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, *DEJT* 17/10/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). RR-1127-26.2016.5.11.0019. Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, publicação *DEJT* 19/12/2022. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 21 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). EDCiv-Ag-AIRR-71-49.2018.5.17.0009. Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, publicação *DEJT* 14/11/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 21 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). AIRR-1000264-70.2021.5.02.0264. Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, publicação *DEJT* 08/03/2024, disponível em www.tst.jus.br, consulta em 21/11/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). Ag-AIRR-1000504-83.2021.5.02.0062. Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, *DEJT* 18/10/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). RRAg-2-13.2021.5.10.0007. Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, *DEJT* 28/10/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: JusPodvim, 2024.

GATTI, Ángel Eduardo. *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Euros, 2015.

LACERDA, Dorval. *Direito individual do trabalho*. Rio de Janeiro: A Noite, 1949.

MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: FGV, 1966.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 2014.

MELGAR, Alfredo Montoya. *Derecho del trabajo*. 34. ed. Madrid: Tecnos, 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo; LACERDA, Dorval de; VIANA, J. de Segadas. *Direito brasileiro do trabalho*. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego*: estrutura legal e supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

ZARATTINI, Pietro; PELUSI, Rosalba. *Manuale lavoro*. 10. ed. Milano: Novecento Editore, 2014.

Como citar este texto:
ALVES, Amauri Cesar. Pejotização: da fraude trabalhista à possível interpretação permissiva do Supremo Tribunal Federal e seus reflexos no Tribunal Superior do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 109-128, jan./mar. 2025.

O TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMA *ONLINE* DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS: POSSIBILIDADES DE TRATAMENTO JURÍDICO

WORK MEDIATED BY ONLINE PASSENGER TRANSPORT PLATFORM: POSSIBILITIES FOR LEGAL TREATMENT

Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima[1]
Emerson Victor Hugo Costa de Sá[2]
Caio Henrique Faustino da Silva[3]

RESUMO: A economia das plataformas decorre da revolução tecnológica, e as implicações sobre as relações laborais demandam agilidade na interpretação dos fatos e do direito. Tendo isso em vista, investiga-se o fenômeno da economia do bico (*gig economy*) em sua origem histórica e respectivas implicações jurídicas. O estudo compreende o trabalho no setor de serviços mediado por plataforma *online*, notadamente quanto à precarização laboral e às possibilidades de tratamento jurídico de tais relações, com especial interesse na análise da possibilidade de configuração sob os contornos do vínculo empregatício ou do trabalho autônomo. A pesquisa utiliza técnica bibliográfica e documental. Conclui-se que há parâmetros suficientes ao reconhecimento do vínculo empregatício.

PALAVRAS-CHAVE: plataformas *online*; economia do bico; legislação trabalhista; relação de emprego.

ABSTRACT: The platform economy is the result of the technological revolution, and the implications for labor relations demand agility in the interpretation of facts and law. The phenomenon of gig economy is investigated in its historical origins and its legal implications. This study covers work in the service sector mediated by an online platform, notably regarding job insecurity and the possibilities of legal treatment of such relationships, with a special interest in analyzing the possibility of configuring them under the terms of employment or self-employment. The research used bibliographical and documentary techniques. It concludes that there are sufficient parameters to recognize the employment relationship.

---

1 *Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas; auditor-fiscal do trabalho; professor de Direito do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7912014755584529. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-5437-5156. E-mail: pericles.aft@gmail.com.*

2 *Doutor em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará; mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas; auditor-fiscal do trabalho; professor de Direito e Processo do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5540938214897728. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-0367-3505. E-mail: emersonvictor.sa@gmail.com.*

3 *Doutorando em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC/Rio; mestre em História Social pela Universidade Federal do Amazonas; mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas; professor. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1477385781135277. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-4727-3300. E-mail: chfsilva.ch@gmail.com.*

Recebido em: 03/12/2024
Aprovado em: 17/12/2024

KEYWORDS: online-mediated platforms; gig economy; labor legislation; employment relationship.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O trabalho mediado por plataforma *online*; 3 Trabalho, oferta e demanda: *crowdwork* e *work on demand*; 4 O trabalho mediado por plataformas eletrônicas de transporte de passageiros na jurisprudência brasileira; 5 Investigação dos elementos conformadores da relação de emprego, conforme o ordenamento jurídico pátrio; 6 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

Os modelos de trabalho assentados em novas tecnologias de informação e comunicação destacam-se entre os vários fenômenos decorrentes da revolução tecnológica em curso. No setor de serviços, as fórmulas de trabalho surgidas no seio da doravante chamada economia do bico são caracterizadas pela mediação de tarefas de curta duração por plataformas *online*. Tais fórmulas caracterizam-se pela volatilidade das relações engendradas entre os prestadores dos serviços e os consumidores finais, assim como pelo posicionamento deliberado das empresas titulares das plataformas eletrônicas como meras intermediárias entre prestadores e consumidores, sem poder de gestão do trabalho.

Desse contexto resulta a ausência de adequada proteção jurídica aos trabalhadores da economia do bico e em relações de trabalho precarizantes. Essa questão é especialmente relevante na atualidade, pois as modalidades do trabalho sob aplicativos apresentam-se ao mundo em um momento de crise econômica global. Soma-se a isso o cenário político-econômico de neoliberalismo globalizante, como ideologia hegemônica. Esse conjunto de fatores implica a precarização da legislação laboral e das modalidades tradicionais de trabalho.

De fato, a economia do bico foi inaugurada em meio a um mundo do trabalho fragmentado, fragilizado e com a relação de emprego tradicional sob intenso assédio. Diante de um panorama de incertezas e crescente desregulação, torna-se fundamental buscar as respostas do ordenamento jurídico às situações não contempladas expressamente pelo legislador.

Enquanto modelo de organização da mão de obra e oferecimento de serviços, guardadas as especificidades com que cada plataforma atua no mercado, nota-se que a economia do bico traz consigo, por si só, consideráveis impactos sobre o metabolismo do trabalho. Investiga-se, então, o fenômeno em sua origem histórica e implicações jurídicas, com o fim de compreender as nuances e pensar a respeito dos contornos e repercussões laborais.

Em virtude da amplitude de relações e questionamentos, o presente processo investigativo pauta-se pelo enfoque no trabalho no setor de serviços mediado por plataforma *online*, notadamente quanto à precarização laboral e às possibilidades de tratamento jurídico de tais relações. Sendo assim, enfrenta-se

a discussão relativa ao enquadramento dessa modalidade contratual, engendrada pela economia do bico, em relação à legislação trabalhista brasileira. Sob um viés necessariamente crítico, o estudo trata da natureza jurídica desse liame, com especial interesse na análise da possibilidade de configuração dessa relação jurídica sob os contornos empregatício ou autônomo.

Nesta pesquisa, utilizam-se as técnicas bibliográficas, que empregam artigos e livros específicos quanto ao objeto da investigação, e documental, com relação aos relatórios e dados que servem de suporte às considerações promovidas.

2 O trabalho mediado por plataforma *online*

Na contemporaneidade, o mundo do trabalho vem sofrendo profundas modificações. O desenvolvimento das tecnologias e meios telemáticos de informação e controle tem vetorizado o surgimento e proliferação das plataformas digitais de trabalho. Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) expressa que:

> O trabalho em plataformas digitais é um retrato emblemático do trabalho do futuro. Consiste simultaneamente de plataformas de trabalho digital assentadas na rede mundial (comumente referido como *crowdwork*) e plataformas de trabalho local em que as tarefas são atribuídas através de aplicações de *software* (*apps*) (OIT, 2018, p. 25, traduziu-se).

No Brasil, somente em 2019, havia mais de 3,8 milhões de trabalhadores laborando sob o regime das plataformas tecnológicas, enquanto cerca de 17 milhões de trabalhadores em geral utilizam-se desses meios como fonte de renda exclusiva ou complementar (Gavras, 2019). Esse número tende a crescer, sobretudo no contexto da pandemia de covid-19, vivenciada a partir de 2020. Exemplificativamente, estima-se que a quantidade de entregadores vinculados à plataforma *iFood* triplicou e a do aplicativo *Rappi* registrou um aumento de 128% na quantidade de inscrições, em relação ao mesmo período de 2019 (Souza; Machado, 2020).

Os estudos das modalidades de trabalho assentadas sobre as plataformas *online* utilizam diversas denominações, o que gera confusão terminológica (Zipperer, 2019). Por essa razão, apresentam-se as expressões mais difundidas, especifica-se a utilização mais frequente de apenas algumas delas pelo presente trabalho, bem como justifica-se a refutação de outras terminologias.

A expressão mais difundida entre os canais de comunicação é *economia do compartilhamento* (*sharing economy*), propagada pelas principais empresas

do modelo. A denominação é adotada, ainda, por Slee (2018), que trata detidamente das atividades desenvolvidas pelas gigantes do ramo, *Uber*, *Lyft*, *Airbnb* e *Taskrabbit*. As duas primeiras são plataformas de transporte de passageiros; a terceira, de aluguel de imóveis ou quartos por curtas temporadas; e a última, de intermediação de serviços de reparos em geral.

Com efeito, a noção inicial de economia do compartilhamento perpassa a ideia de que existem bens e serviços não inclusos no mercado por falta de mecanismos capazes de promover a inclusão, o que gera desperdício ou baixo aproveitamento de riquezas. Assim, por meio da tecnologia da informação, mormente de plataformas eletrônicas conectadas à internet, tais bens e serviços podem ser ofertados a baixos custos, dentro da lógica do consumo colaborativo (Hamari; Sjöklint; Ukkonen, 2016).

Além de ser possível aos indivíduos vulneráveis tornarem-se pequenos empreendedores, pode-se usufruir de mão de obra e bens até então subaproveitados. De acordo com esse discurso, a economia do compartilhamento seria dotada de forte apelo ambiental e solidário. No quadro das sociedades contemporâneas, seria ideal tratar simultaneamente de meio ambiente, incluindo o do trabalho, e de solidariedade. Todavia, essa justificativa não ressoa no meio social, mormente a crescente precarização laboral e o apagamento das subjetividades por meio do culto ao consumo. Slee demonstra a falácia existente nesse discurso, pois a dita economia do compartilhamento, na prática, carece dos prometidos valores de solidariedade:

> Não há dúvida de que a palavra "compartilhamento" foi esticada para além dos limites razoáveis à medida que a "economia do compartilhamento" cresceu e se transformou, mas ainda precisamos de um nome para falar sobre o fenômeno. Embora possa não durar mais que um ano ou dois, "economia do compartilhamento" é a expressão em voga agora. Irei adotá-la neste livro (Slee, 2018, pos. 325-328).

Nesse sentido, Leme também questiona o sentido da expressão economia do compartilhamento, ao se referir à plataforma *Uber*:

> É preciso distinguir, para eventual abrandamento da incidência dos preceitos de proteção ao contrato de trabalho, entre a mera economia do compartilhamento tecnológico e o autêntico consumo colaborativo. A economia do compartilhamento, a despeito de comportar uma nova racionalidade econômica, trata-se apenas de uma evolução e uma outra face do capitalismo, em que a empresa busca apropriar-se, de forma assimétrica, da energia da cooperação social. Já, quanto ao uso solidário do consumo colaborativo, a

> potência da sinergia cooperativa traduz-se num sistema de ganha-ganha e distribui as vantagens sociais e econômicas de maneira equitativa (Leme, 2017, p. 23).

Eckhardt e Bardhi (2015) apontam que "o ato de compartilhar é uma forma de troca social que ocorre entre pessoas conhecidas, sem lucro". Em seu estudo, as autoras contestam o enquadramento da Zipcar como paradigma da economia do compartilhamento. Isso porque identificaram que, quando os consumidores se utilizam do serviço da empresa, não sentem qualquer obrigação recíproca inerente à prática do compartilhamento propriamente dito.

Logo, a referência indiscriminada a uma economia de compartilhamento deve ser refutada. Essa postura decorre da controvérsia existente entre quem utiliza a expressão para designar determinadas formas de trabalho e quem nela visualiza a "tentativa de se apropriar de conceito dotado de conotação positiva para levar à precarização das condições de trabalho" (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018, p. 12).

Dado o pioneirismo da plataforma *Uber*, uma das mais frequentes expressões para o fenômeno em exame é o neologismo *uberização*, utilizado em vários idiomas. Em nota à edição brasileira da obra de Slee (2018), os editores, a respeito da opção pelo título em português *Uberização*: *a Nova Onda do Trabalho Precarizado*, consideravelmente diferente de uma tradução literal do original *What's Yours Is Mine: Against the Sharing Economy* ("o que é seu é meu: contra a economia do compartilhamento", em tradução livre), afirmam:

> A escolha do título se deve ao fato de que, no Brasil, as discussões relacionadas à Economia do Compartilhamento se intensificaram e ganharam o público mais amplo após o início das operações da Uber nas maiores cidades do país. A empresa criada por Travis Kalanick acabou se tornando, para a maioria de nós, uma referência para os demais negócios geridos por empresas de tecnologia através de aplicativos de celular (Slee, 2018, pos. 35-38).

Todavia, entende-se que a expressão carece de precisão técnica, pois utilizada indiscriminadamente para referenciar todas as formatações de trabalho possibilitadas pelas plataformas eletrônicas, as quais podem diferir substancialmente daquelas utilizadas pela empresa *Uber Technologies Inc*. Além disso, Woodcock e Graham (2020) apontam que a *narrativa da uberização* tem o efeito de invisibilizar outros setores de trabalho sob plataformas, a exemplo do de serviços domésticos.

Afigura-se precisa a construção de Garben (2017), a qual, embora não refute outras expressões, adota a construção *economia das plataformas online* (*online platform economy*). É, pois, adequada e abrangente para se referir

ao fenômeno econômico e social decorrente do papel desempenhado pelas plataformas *online*, como parte de uma mais ampla economia digital (*digital economy*). De modo semelhante, Montalban, Frigant e Jullien (2019) adotam a expressão *economia das plataformas* (*platform economy*). Essa mesma expressão é adotada pela OIT, no relatório *Work for a Brighter Future*, elaborado em referência aos cem anos de existência da instituição (OIT, 2019).

Com uma sutil, mas importante, diferença, Kalil (2020) adota a denominação *capitalismo de plataforma*, a qual tem o mérito de expressar a centralidade da plataforma como infraestrutura eletrônica viabilizadora das transações comerciais entre pessoas e empresas. Ademais, essa escolha terminológica reforça que o fenômeno analisado consiste em um produto do modo de produção capitalista, evidenciando-se seus aspectos históricos e seus efeitos sobre a sociedade.

Por outro lado, a denominação *economia do bico* (*gig economy*) tem se popularizado no quadro das discussões referentes ao impacto trabalhista advindo da economia das plataformas *online* (Garben, 2017). De fato, observa-se que o efeito principal da economia das plataformas eletrônicas sobre o mundo do trabalho consiste no fenômeno da massificação do trabalho sob a forma de *bicos* (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018). No entanto, também é preciso considerar que a ideia de *bico* (*gig*), expressão definida como um trabalho extra, informal e de curta duração (Aurélio, 2019), foge à realidade de uma parcela considerável de trabalhadores que têm no labor mediado por plataformas eletrônicas sua atividade principal.

Enfim, convém analisar a tipologia dessas modalidades de trabalho, em razão da diversidade de atividades intermediadas pelas plataformas *online*. Conforme classificação de Stefano (2016), a economia do bico divide-se em trabalho em multidão (*crowdwork*) e trabalho sob demanda (*work on demand*). Tais sistemas laborais enquadram-se entre as novas formas atípicas de trabalho (*non-standard work*) e representam partes de uma tipologia que tem o mérito de abranger de modo técnico e preciso as manifestações trabalhistas da economia do bico, afigurando-se fundamental ao estudo do fenômeno.

3 Trabalho, oferta e demanda: *crowdwork* e *work on demand*

O trabalho em multidão (tradução livre da expressão *crowdwork*) pode ser definido como aquele executado por meio de plataformas *online*, que estabelecem o contato entre um número indefinido de organizações, negócios e indivíduos por meio da internet, e relacionam clientes e trabalhadores em nível global, sendo as atividades laborativas executadas de forma inteiramente eletrônica (Stefano, 2016). Woodcock e Graham (2020) estabelecem uma subdivisão das formas de organização do trabalho por plataformas eletrônicas em

microtrabalho (*microwork*), caracterizado pela oferta de tarefas por contratantes em plataformas específicas, e em *freelancing online*, em que trabalhadores especializados oferecem seus préstimos a possíveis contratantes. Em ambas as modalidades, o trabalho é realizado de modo inteiramente virtual.

Essa configuração trata-se, na verdade, de uma forma de terceirização de tarefas (Eurofound, 2015), razão pela qual se convencionou chamar esse tipo de organização do trabalho de *crowdsourcing*, expressão em inglês que une as palavras *crowd* (multidão) e *outsourcing* (terceirização) (Crowdsourcing, 2020). Os afazeres executados sob essa lógica são atribuídos difusamente a indivíduos totalmente dispersos do ponto de vista geográfico (Mexi, 2019). São, ainda, os mais variados, abrangendo desde microtarefas desprovidas de significado (classificação de imagens, transcrição de documentos escaneados, realização de degravações), até serviços de maior significação e complexidade (criação de logomarcas e elaboração de *softwares*). Mexi (2019) ainda aponta uma terceira forma de execução do trabalho em multidão: plataformas baseadas em competições envolvendo trabalhos criativos, em que trabalhadores especializados disputam premiações e recompensas pela execução dos melhores serviços.

É certo que as plataformas de *crowdwork* não funcionam de maneira igual. Existem diferentes formas de adjudicação de serviços e pagamento (Stefano, 2016). Exemplo de plataforma de trabalho em tal modalidade é a *Amazon Mechanical Turk*, a qual relaciona tarefas, em sua maioria alienadas e triviais, e estabelece os requisitos para aceitação, o tempo aproximado para conclusão e a remuneração. Por sua vez, o trabalho sob demanda via aplicativos agrega formas de trabalho tradicionais (fretes, transporte de passageiros, serviços domésticos, serviços de artesãos e outros), os quais são oferecidos por meio de plataformas eletrônicas. Nesse caso, as empresas titulares das plataformas intervêm nas atividades ao realizarem a atribuição de preços, padronização dos serviços e seleção e gerenciamento da força de trabalho (Stefano, 2016; Rosenblat, 2016).

Nesse modelo de organização do labor, os trabalhadores cadastram-se para prestarem serviços com intermediação e controle da plataforma eletrônica. Cumprida essa etapa, uma vez que estejam ativos (*online*) e tenham aceitado determinada tarefa agenciada pela plataforma, submetem-se a uma série de direcionamentos, por parte de um algoritmo eletrônico, na entrega do serviço e percebem uma remuneração, da qual um percentual é dirigido à plataforma. Destaca-se que os serviços agenciados mediante essa fórmula consistem em tarefas tipicamente desempenhadas fora do ambiente virtual, a exemplo de fretes, transporte de pessoas, alvenaria, cuidados com animais e serviços domésticos (Stefano, 2016; Mexi, 2019).

Cabe ressaltar, portanto, que as fórmulas de trabalho sob demanda por meio de plataformas *online* não são exclusividades do ramo de transportes, não obstante consagradas nessa atividade econômica. Com efeito, as fórmulas ditadas pelas aplicações e seus algoritmos espraiam-se por diversos outros tipos de serviços, como pequenos reparos e obras, assistência médica, cuidados e hospedagem de animais de estimação, além de outros que estão a todo momento sendo atingidos pelo fenômeno em nível global.

Para serem cadastrados nessa condição, os trabalhadores submetem-se a uma série de exigências estabelecidas unilateralmente pela empresa titular da plataforma eletrônica. Ademais, precisam aderir a termos e condições estabelecidos unilateralmente. A aplicação eletrônica não somente seleciona e gerencia a mão de obra, também garante um padrão mínimo de qualidade aos clientes, o que faz por meio de um sistema de atribuição de notas para os serviços prestados (Stefano, 2016; Rosenblat, 2016).

Dentre as nuances observáveis em relação a esse sistema, cita-se a distinção entre os serviços oferecidos, que podem variar desde tarefas de menor complexidade a serviços especializados, como assessorias administrativa e jurídica (Stefano, 2016). A esse respeito, menciona-se a atividade de atendimento médico domiciliar no Brasil. Quanto ao tema, o Conselho Federal de Medicina considera "éticas as plataformas de assistência médica domiciliar cuja prestação de serviços seja contratada através de aplicativos móveis ou similares" (art. 1º da Resolução nº 2.178/2017).

Ressalta-se que, diferentemente do que se possa imaginar, não são os serviços que sofreram transformação na forma de prestação. O que mudou foi o modo de organização, assim compreendidos aspectos como o recrutamento da mão de obra, a precificação e a qualificação do trabalho, estes, sim, atributos diretamente impactados pelas novas tecnologias da informação. Desse modo, a depender da conformação da relação jurídica, tais mudanças não apagam a presença dos elementos constitutivos da relação de emprego. As plataformas que surgem com o fim de intermediar a consecução de serviços de natureza pessoal, onerosa, não eventual e subordinada não conseguiram romper com as balizas do modelo empregatício, como decorrência lógica da manutenção dos meios de produção e da geração de mais-valia.

As plataformas *online* são o elemento central da, não por acaso, denominada economia das plataformas *online*. São conceituadas como "'locais' digitais: espaços *online* onde usuários podem obter informação ou interagir social ou economicamente. Elas são, de certa forma, a versão digital de praças públicas, clubes sociais ou mercados" (Garben, 2017, p. 9). De fato, decorrem dessa configuração os fenômenos da uberização, economia do bico, trabalho das multidões, economia das plataformas e outras denominações difundidas.

Assim, é preciso analisar juridicamente as situações engendradas pelas plataformas eletrônicas no mundo do trabalho. Os estudos até o momento desenvolvidos tiveram o mérito de identificar e classificar as modalidades de trabalho oriundas da intermediação eletrônica, permitindo análises apriorísticas, sempre importantes quando se preconiza a elaboração de políticas públicas. Esta seção apresenta elementos a serem explorados pelas casuísticas judiciária e administrativa trabalhistas a respeito da matéria.

A OIT (2016) reconhece as modalidades de trabalho ditadas pelas plataformas *online* como formas atípicas de emprego. No entanto, Aloisi e Stefano (2018) sugerem que o enquadramento mais adequado às novas modalidades seria o de trabalho atípico (*non-standard work*). Essa escolha resolve a questão da defasada centralidade da relação empregatícia e retrata a relevância de outros arranjos (Stefano, Aloisi, 2018).

No intuito de tornar mais didáticas as análises, bem como em virtude das incertezas que rodeiam o fenômeno em tela, diversos estudiosos, sob diferentes perspectivas, procuraram apreendê-lo a partir de definições e tipologias específicas, como economia digital (*digital economy*), economia colaborativa (*collaborative economy*), economia do compartilhamento (*sharing economy*), economia do bico (*gig economy*), economia de plataformas (*platform economy*), entre outras denominações. Essa profusão de expressões tem o condão de tornar ainda mais confuso o estudo em questão (Garben, 2017). Convém, por isso, uma vez estudada a gênese do trabalho ditado por plataformas eletrônicas, analisar as classificações reputadas mais precisas e consagradas a respeito do conceito macro do fenômeno em análise. Nesses expedientes semânticos, a *economy* parece tentar assumir o *labor* ou *work*, como atualização das semióticas do capital.

É certo, todavia, que este estudo não pode se delinear sob moldes inteiramente apriorísticos. Existe uma gama de plataformas eletrônicas, o que implica uma considerável quantidade de modelos. Nesse conjunto, alguns podem não se enquadrar entre as categorias apresentadas, demandando do aplicador do direito certa cautela em sua investigação. Como enfoque, então, a próxima dedica-se à apreciação de uma categoria específica de trabalhadores: as pessoas que prestam serviços em prol da atividade econômica de transporte de passageiros, mediante a articulação promovida pelas plataformas eletrônicas que se destinam a esse fim.

4 O trabalho mediado por plataformas eletrônicas de transporte de passageiros na jurisprudência brasileira

O desafio da apuração do enquadramento jurídico mais apropriado a ser conferido aos trabalhadores de plataformas eletrônicas e da natureza jurídica da relação jurídica decorre da concorrência relativa a outras conformações do

transporte individual. Essas diferentes modalidades englobam o condutor na figura jurídica de empregado doméstico (motorista particular), celetista (contratado por um empreendimento dedicado ao transporte especial de passageiros) ou autônomo (taxista).

O reconhecimento do liame empregatício demanda a reunião de cinco requisitos, nos moldes dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): pessoa física, subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade. Quanto ao trabalhador autônomo, falta o elemento da subordinação direta com o contratante, pois dispõe livremente dos rendimentos auferidos e possui liberdade de organização e de execução laboral (Vilhena, 2005), contexto que afasta o liame empregatício (art. 442-B da CLT).

Não há jurisprudência consolidada quanto ao panorama da economia do bico. Existem decisões que negam o reconhecimento do vínculo empregatício, com a justificativa de que se trata apenas de uma nova tecnologia, não de um empregador propriamente dito[4]. Por outro lado, há decisões que reconhecem o vínculo empregatício com a *Uber*, a partir da visualização de todos os elementos da relação empregatícia[5].

Tendo isso em vista, analisa-se a possibilidade jurídica de essa tecnologia disruptiva amparar-se em comandos emitidos via aplicativos para a organização de mão de obra em prol do elemento central do negócio do contratante, a ponto de se poder observar a presença do elemento subordinação. Verifica-se se essa constatação pode representar uma forma de controle por meios remotos, tal como se depreende da noção de teletrabalho (art. 72-B da CLT). Porém, caso se conclua que a relação jurídica existente prescinda da subordinação, restará o afastamento da existência de contrato de emprego.

Nesse contexto, insta considerar que o surgimento do modelo adotado pela Uber Technologies Inc. deu-se em um cenário de aumento das relações globalizadas e renovação tecnológica, e da busca por uma nova e ágil alternativa ao transporte individual de passageiros. Desenvolveu-se, então, um aplicativo para o fornecimento de informações sobre quem faria o transporte, preço e tempo de chegada do veículo até o local solicitado, sem necessidade de contratação de motoristas, aquisição de veículos ou aluguel de garagens. A ideia da multinacional, no primeiro momento, era se desvincular do objeto de outros empreendimentos, que se amparavam na economia *peer to peer* (ponto a ponto, em tradução livre), e superar as formas arcaicas de trabalho (Leme, 2017).

---

4 Nos Recursos de Revista ns. 10555-54.2019.5.03.0179 e 1000123-89.2017.5.02.0038, a 4ª e a 5ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, respectivamente, afastaram o vínculo empregatício em relação a trabalhadores da Uber.

5 No Processo nº 0001539-61.2017.5.07.0009, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho – 7ª Região reconheceu o vínculo empregatício entre trabalhador e Uber.

Desde o ingresso do motorista, o aplicativo utiliza um sistema de avaliações. O interessado precisa demonstrar a ausência de antecedentes criminais e que o automóvel utilizado não seja antigo, bem como atender aos padrões de equipagem definidos pela empresa. Depois, o condutor submete-se a um treinamento, no qual são repassadas orientações sobre a forma de tratamento conferido aos clientes. A empresa remunera os motoristas com percentuais próximos a 80% do valor da corrida, montante variável a depender de uma combinação de fatores. A continuidade dos condutores depende da avaliação de clientes, que atribuem uma nota que varia entre um e cinco. Para não ser afastado, deve-se manter ao menos 4,6 como média (Leme, 2017). O sistema de pontuação e de monitoramento compele os motoristas a se colocarem disponíveis o máximo de tempo (Carelli, 2017), pois as viagens rejeitadas prejudicam a avaliação.

A seu turno, a posição do empreendimento detentor do aplicativo indica que o motorista não possui vínculo trabalhista, pois segue uma jornada de trabalho flexível, que possibilita a escolha do horário adequado às próprias necessidades, tal como ocorre com o autônomo. No entanto, Chaves (2017) ressalta que a subordinação subsiste, ainda que de modo difuso, latente e diferido, o que justifica a extensão dos direitos celetistas, tal como ocorre na subordinação estrutural. Nessa modalidade, o trabalhador observa os ditames do empregador, encontra-se obrigado a cumprir as normas impostas pelo contratante, e insere-se na sistemática do empreendimento, ainda que as ordens não sejam repassadas diretamente (Delgado, 2012).

O Direito do Trabalho remodela-se para acompanhar as novas formas de apropriação do trabalho humano. A interpretação histórico-evolutiva exerce papel fundamental para a atualização de conceitos, como o de subordinação, que parte da modalidade reticular e da dependência econômica para alcançar novos rumos e conformações jurídicas (Araújo, 2017). Logo, a subordinação estrutural permite a superação do viés puramente econômico para viabilizar a compreensão de que a contratação do motorista de plataforma eletrônica exige a estrita obediência às regras de negócio, o transporte exclusivo de clientes indicados pelo aplicativo e o atendimento às normas de procedimento. A simples ausência de direcionamento de comandos diretos e expressos partidos de um superior hierárquico (subordinação clássica) não impede a existência de outros mecanismos de controle, por vezes mais intensos, como o desempenhado pelo aplicativo, atualmente concebido como subordinação algorítmica, por comandos ou por programação (Carelli, 2017).

Sem razão evidente, a Justiça brasileira ainda discute a competência para a apreciação da existência da natureza empregatícia na relação jurídica entre o detentor do aplicativo e os motoristas. Nesse sentido, a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu um conflito de competência negati-

vo sobre lides do gênero[6], entre a Justiça do Trabalho ou a Justiça Comum. O acórdão indica que a competência em razão da matéria decorre da natureza da pretensão, e depende do pedido e da causa de pedir.

No entanto, a decisão expressou que as ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia, funcionando os motoristas como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego. Conheceu, então, o conflito de competência para declarar competente a Justiça Estadual para apreciar a ação de obrigação de fazer cumulada com reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo que pretenda a reativação de sua conta e a consequente retomada do acesso ao aplicativo e prestação de serviços.

Discorda-se dessa conclusão, na medida em que antecipa a análise concreta dos requisitos da relação de emprego, o que dependeria da produção de provas e da análise fundada no princípio da primazia da realidade sobre a forma, que impera no Direito do Trabalho (art. 9º da CLT). A decisão olvida que a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, abandonou a concepção subjetiva de competência laboral relacionada ao vínculo empregatício entre empregado e empregador. Essa alteração do inciso I do art. 114 do texto constitucional promoveu expressamente o reconhecimento da noção objetiva. Isso significa que, atualmente, a competência da Justiça do Trabalho compreende os dissídios referentes à relação de trabalho, em sentido amplo. Não se restringe às situações atinentes ao vínculo de emprego, que é espécie do gênero trabalho.

Apenas quando afastada a natureza trabalhista em sentido amplo o processo deve seguir pelo ramo comum. As características devem ser apreciadas em cada caso, não de modo genérico e preconcebido, desatento às peculiaridades de determinada relação jurídica. Afinal, todas as controvérsias da relação de trabalho estão sujeitas à competência material da Justiça Obreira, sejam relativas à natureza do vínculo, sejam quanto a questões obrigacionais (art. 114, inciso IX, da CRFB/1988).

Em comum, as decisões que reconhecem o vínculo laboral percebem a configuração dos requisitos previstos na CLT, quais sejam: pessoalidade – pelo fato de o cadastro e a matrícula serem personalíssimos; onerosidade – porque a plataforma recebe e repassa os valores ao motorista, retendo para si um determinado percentual; não eventualidade – constante incentivo para que os motoristas permaneçam em atividade e imposição de punições pelo não uso do aplicativo; e, sobretudo, a subordinação – repasse de comandos via aplicativo.

6 Conflito de Competência nº 164.544/MG (2019/0079952-0).

Por outro lado, as decisões que afastaram a configuração do vínculo tiveram por fundamento a possibilidade de o condutor manter-se *off-line* ou efetuar o cancelamento de corridas, condutas entendidas como incompatíveis com a subordinação. Ademais, deixaram de vislumbrar o requisito da não eventualidade, na medida em que os motoristas poderiam desligar o aplicativo e afastar-se por até 30 dias sem exclusão do sistema. Ainda que excluídos, haveria a possibilidade de pleitear o recadastramento.

A discussão relativa ao tratamento jurídico aplicável à relação entre os motoristas e o detentor do aplicativo supera a realidade brasileira. A multinacional tem enfrentado questionamentos similares em diversos países, sem que exista uma resposta universal para a questão, pois depende da concepção de cada ordenamento jurídico a respeito da autonomia ou da vinculação. Tendo como ponto de partida a legislação pátria, é possível visualizar a presença dos elementos que configuram o vínculo empregatício?

5 Investigação dos elementos conformadores da relação de emprego, conforme o ordenamento jurídico pátrio

A resposta a esse questionamento passa pela análise de diferentes diretrizes normativas. De início, em consonância com a Recomendação nº 198 da OIT, o art. 9º da CLT preceitua que são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos naquela consolidação. Sendo assim, devem ser afastados todos os empecilhos e figuras que se imponham a uma determinada relação que tente mascarar ou disfarçar o liame empregatício, sempre que observados os requisitos configuradores dessa espécie de contrato de trabalho.

Para concluir se há vínculo empregatício, deve-se verificar se os requisitos estão presentes, considerando-se a especificidade da atividade de transporte de passageiros mediada por plataforma *online*. A análise dos requisitos[7] principia pelo atributo pessoa física, evidente no caso de prestação de serviços. No que tange à pessoalidade e em parte à subordinação, afasta-se a liberdade de organização do próprio trabalho quando se observa que o motorista não pode ser substituído, pois a contratação afigura-se personalíssima, pois a substituição por outrem resulta em falta grave, punível com bloqueio definitivo.

Sobre a pessoalidade, Delgado (2012) afirma ser indispensável à configuração da relação de emprego que a prestação laboral, pela pessoa natural, apresente o efetivo caráter de infungibilidade, quanto ao trabalhador. Quando um empregador contrata uma pessoa para assumir determinado cargo, é aquele

7 Feita a partir das informações contidas no Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

indivíduo que tem a obrigatoriedade de cumprir o acordo. Ocorre precisamente desse modo quanto ao motorista da plataforma eletrônica, que tem a matrícula personalíssima, sendo vedado fazer-se substituir por outro.

No plano objetivo, a onerosidade consiste na contraprestação pelo serviço desenvolvido. No âmbito subjetivo, corresponde à expectativa do empregado de receber algo em recompensa pela atividade exercida. Além do salário pago semanalmente para os motoristas, a empresa ainda pratica um sistema de premiação, para estimular os condutores a se colocarem mais tempo à disposição da plataforma, sobretudo em períodos de festividades, como no Carnaval.

Por sua vez, a não eventualidade independe da prestação laboral continuada. Para Cassar (2015), caracteriza-se quando o trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao seu tomador, veicula necessidade permanente para o empreendimento. Como o alcance de remuneração mínima depende da prestação laboral por períodos continuados e a falta de disponibilidade para assumir corridas em determinado lapso temporal resulta na exclusão do condutor, entende-se presente o requisito da não eventualidade. Ademais, do ponto de vista do empregador, a atividade prestada pelos motoristas corresponde a uma necessidade permanente da tomadora.

Ademais, a forma de remuneração – valor fixo, variável, por tarefa ou por tempo à disposição – não influencia ou descaracteriza os demais elementos da relação de emprego (não eventualidade ou onerosidade). Nesse sentido, o trabalho por tarefa é perfeitamente aceito na legislação brasileira. Nele, a contraprestação depende do serviço executado, e inexiste correlação imediata com a jornada. Nessa forma de remuneração, a duração do labor dependente do modo que o empregado utiliza para produzir.

Ainda nesse quesito, o conjunto de dispositivos oriundos da Lei nº 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, trouxe consigo a previsão do trabalho intermitente. Trata-se do trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua. Ocorre com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador (art. 443, *caput* e § 3º, da CLT). A consagração dessa modalidade contratual gerou inúmeras críticas. Todavia, a implementação do trabalho intermitente tem a virtude de admitir a necessidade de vinculação empregatícia entre tomador e prestador de serviços, ainda que ausente a habitualidade na demanda e na oferta dos serviços. Nessa modalidade contratual precária, o fato de o empregado negar o chamado para o trabalho não prejudica a existência de subordinação jurídica para fins de configuração do liame empregatício (art. 452-A, § 3º, da CLT). Logo, percebe-se que o ordenamento jurídico brasileiro possui abertura para o acatamento de um vínculo de emprego em que a pessoa trabalhadora

tem a liberdade de aceitar ou recusar o chamamento ao serviço, assim como ocorre no âmbito do labor sob demanda.

Quanto à subordinação, é importante verificar se a prestação de serviços ocorre sob os contornos da autonomia, o que afastaria a relação de emprego. Considera-se como autonomia a independência de atuação, sem subordinação com o contratante e a livre disposição dos rendimentos auferidos. Para Vilhena (2005), a autonomia seria fundamentada com os seguintes requisitos: liberdade de organização e de execução do próprio trabalho; liberdade de disposição do resultado do próprio trabalho; e a plena autonomia do trabalhador.

Diferentemente dessa compreensão, observa-se a restrição da liberdade de disposição do resultado do próprio trabalho em virtude do regramento imposto pelas plataformas de transporte de pessoas, no sentido de que os condutores são obrigados a aceitar as promoções e ofertas propostas aos clientes; a obedecerem aos critérios de qualidade impostos pela empresa; e a prestarem os serviços de transporte individual de passageiros tão somente aos clientes mediados pela multinacional, estando proibidos de transportar passageiros por conta própria. Logo, há diminuição da autonomia do prestador de serviços, em razão da inserção do trabalhador na estrutura de funcionamento imposta pelas normas da empresa. Um trabalhador autônomo e não subordinado deveria ter conhecimento e controle, ao menos, do valor devido no trajeto acordado, mas isso não ocorre. A empresa possui o controle sobre a tarifa cobrada, não o motorista. Somente ao fim do percurso o condutor terá acesso ao valor da corrida, sem que exista poder de barganha quanto ao preço praticado.

Logo, compreende-se que a subordinação jurídica está presente em fatores como a obrigatoriedade de aceitação do trajeto para não ser penalizado ou retirado da plataforma; submissão a entrevistas para cadastramento no aplicativo, na condição de motorista; controle patronal dos dados do empregado, inclusive sobre antecedentes criminais; avaliação dos consumidores, via aplicativo, que pode acarretar a demissão do condutor, sem o conhecimento e direito ao contraditório do condutor; regramentos impostos ao obreiro; e fixação de rota predefinida a ser cumprida pelo motorista.

Destaca-se, ainda, que o controle plenamente algorítmico consiste em recente objeto de estudo da doutrina. A evolução do conceito de controle deriva do advento de novas formas de trabalho, e destina-se a cumprir o objetivo de salvaguardar a condição jurídica dos trabalhadores, parte hipossuficiente da relação empregatícia. Portanto, a ocorrência dos requisitos exigidos pelos arts. 2º e 3º da CLT convergem para o reconhecimento da natureza empregatícia da relação jurídica de trabalho em estudo.

Antes, porém, de encerrar esta seção, não se pode ignorar a existência de correntes que defendem a adoção de uma via alternativa de enquadramento da

relação jurídica praticada entre os trabalhadores e plataformas eletrônicas, que diferem das possibilidades acima estudadas. Trata-se da criação de uma nova categoria de trabalhador, o trabalhador independente (*independent worker*). Nesse sentido, destaca-se uma das propostas apresentadas pelo Projeto Hamilton, nos Estados Unidos da América, em 2015.

Segundo Zipperer (2019), essa categoria abrangeria a situação de trabalhadores que não se encaixam perfeitamente, nem nos institutos da relação empregatícia, nem da condição de autônomo. Em relação a essas pessoas pairaria um ambiente de insegurança jurídica, gerando ineficiência do mercado, dispêndios decorrentes dos litígios e mascaramento de relações. O autor ainda sintetiza outros argumentos em favor da proposta de criação de uma categoria híbrida: 1) necessidade de harmonização entre as legislações estaduais nos EUA; 2) o fato de que trabalhadores autônomos não dispõem da mesma proteção que empregados; e 3) necessidade de organização dos trabalhadores enquanto categoria. Cita, ainda, vantagens que poderiam advir de regulação nesse sentido, a exemplo da possível limitação de jornada de trabalhadores em multidão.

A iniciativa não é pioneira, pois vários países, como Canadá, Alemanha, Espanha e Itália, adotaram figuras intermediárias entre o empregado tradicional e o profissional autônomo (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018). O principal exemplo é a figura do trabalhador parassubordinado, na Itália, o qual caracteriza-se pela presença dos elementos continuidade, coordenação, predominância da pessoalidade, dependência (mas não debilidade) econômica e ausência de submissão ao poder disciplinar e de comando do contratante. Quando muito, o parassubordinado sujeita-se à orientação do serviço por seu contratante (Lima; Lima, 2019). A figura do trabalhador parassubordinado, todavia, restou mal utilizada no ordenamento italiano, visto que os empregadores, no intuito de diminuir custos com mão de obra, passaram a dar ampla preferência aos parassubordinados, ou mesmo a fraudar relações empregatícias (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018).

No Brasil, o Projeto de Lei (PL) nº 3.748/2020, de autoria da deputada Tábata Amaral, segue esse caminho sinuoso. Prevê que a regulação do trabalho sob demanda confira tratamento diferenciado aos trabalhadores sob regime de trabalho sob demanda, os quais recebem proposta da plataforma de serviços para execução de determinada atividade. A plataforma, por sua vez, é contratada pelos clientes (art. 2º do PL nº 3.748/2020). Destaca-se disposição do projeto no sentido de que haja o enquadramento do profissional como empregado de um determinado cliente, se estiverem presentes os requisitos da CLT. Evidentemente, como demonstram as mencionadas experiências da legislação alienígena, a ideia da criação de uma nova categoria de trabalhador não garantirá, *per si*, o atendimento de todas as exigências decorrentes dos interesses em conflito. Enquanto não surgem definições específicas, entende-se que a legislação pá-

tria oferece instrumentos suficientes para orientar a atuação estatal no sentido da exigência do regramento atinente ao liame empregatício, notadamente nas relações análogas às examinadas neste estudo.

Menciona-se, ainda, o PL nº 1.665/2020. Surgido no contexto da pandemia de covid-19, determina que empresas de aplicativo de entrega contratem seguro contra acidentes e doenças contagiosas, assegurem assistência financeira a entregadores acidentados ou que tenham contraído o vírus durante o afastamento, forneçam informações, equipamentos de segurança, água, alimentação e local para descanso. Trata-se de uma tímida resposta ao problema, que possui contornos amplos, pois envolve o modelo de relações de trabalho pensado e admitido para a contemporaneidade. Entre a fluidez e a segurança, entre a precariedade e a dignidade, entende-se que é necessário lembrar os motivos que levaram ao reconhecimento do ramo trabalhista, dissociado das regras puramente civilistas, e que o princípio da proteção deve orientar as instituições e profissionais aplicadores do Direito do Trabalho (Lima, 2015).

As revoluções industriais sobrelevaram a autonomia da vontade. Como efeitos colaterais dessa liberdade ampliada, as relações trabalhistas apresentaram jornadas extensas, exploração intensa das chamadas meias-forças (mulheres e crianças) e salários ínfimos. Disso resultaram inúmeros conflitos, que configuraram fonte material para o surgimento e fortalecimento do Direito do Trabalho. A regulamentação do Direito do Trabalho destinava-se às condições básicas de concorrência e à proteção da mão de obra. Como a autonomia da vontade mostrava-se insuficiente para salvaguardar o modo de exploração do trabalho pelo capital, coube ao Estado instituir normas públicas, de natureza cogente, exatamente com esse intuito de assegurar o mínimo existencial ético humano e impor balizas para viabilizar a livre concorrência, não obstante as limitações de direitos humanos impostas pelas políticas neoliberais (Moraes; Fachin, 2016). Os empreendimentos da economia das plataformas eletrônicas contribuem para o distanciamento das garantias trabalhistas, pois a exploração do trabalho alheio acontece sob condições extremas e sem a observância ao patamar civilizatório mínimo. Sendo assim, a prática de negócio seguida por tais empresas camufla o vínculo empregatício e afasta a proteção dos trabalhadores, o que exige a atuação do Estado para reafirmar a imperatividade das normas trabalhistas que consolidam direitos fundamentais sociais (Bicalho, 2017).

Como se depreende do quanto exposto nas linhas acima, a dimensão econômica do conflito indica que, embora o caminho esteja sendo trilhado, ainda está distante uma solução definitiva e uníssona quanto à natureza jurídica da relação entre as empresas titulares das plataformas e os motoristas cadastrados e aptos a operar e atender aos chamados. Conclui-se, porém, que, se há traços de autonomia, em igual ou maior proporção são observados mecanismos de controle e limitação da liberdade de trabalho.

6 Considerações finais

A história do Direito do Trabalho e a evolução do conceito de subordinação indicam a necessidade de debate e reconhecimento da novel modalidade algorítmica, por comandos ou por programação. Não se faz necessária a figura de um superior hierárquico proferindo ordens aos motoristas. Hodiernamente, e mais especificamente nesse contexto analisado, um aplicativo pode desempenhar esse papel, consolidando com tranquilidade e precisão todos os parâmetros de definição de conduta esperada pelo empregador.

Uma nova modalidade de trabalho, fruto de regulação econômica por parte do Estado, como a proposta do PL nº 3.748/2020, traduz novos desafios, decorrentes da eventual instituição de uma nova figura de trabalhador precarizado. As alternativas que propõem o distanciamento do obreiro em relação à legislação vigente e sugerem a autonomia dos prestadores de serviço pessoal, oneroso, não eventual e subordinado podem gerar a negação de direitos fundamentais sociais associados ao labor em condições favoráveis, mínimas e dignas. Não há contornos suficientes de autonomia para afastamento da natureza empregatícia da relação existente entre a multinacional e os condutores, notadamente em virtude do princípio da continuidade da relação de emprego.

Com efeito, a Recomendação nº 198 da OIT surgiu com o intuito de incentivar e reforçar a atuação dos Estados-Membros a combaterem os vínculos trabalhistas disfarçados. Além disso, esse documento convida à implementação de políticas que afastem, por meio de leis e fiscalização, as barreiras para impor normas e padrões humanitários provenientes da relação de emprego. Notadamente no art. 4º, "a", preceituam-se os deveres do Estado de proporcionar à sociedade orientações de como identificar de forma ampla e eficaz as relações de trabalho e emprego, com o objetivo de evitar meios fraudulentos e disfarçados de emprego. É exatamente o que ocorre nos casos das relações jurídicas que envolvem as plataformas *online* e a prestação do serviço de transporte de pessoas por elas mediado.

Por fim, destaca-se que o parágrafo único do art. 6º da CLT garante a igualdade nos vínculos de teletrabalho, de modo que os meios telemáticos se equiparam aos pessoais em termos de subordinação jurídica. Portanto, enquanto presentes as premissas atuais de funcionamento do aplicativo em xeque, e de outros que atuem nos mesmos moldes, o respeito à normatividade protetiva e ao primado do emprego demanda a configuração do liame laboral.

Referências

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda. *In*: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR,

José Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. Rio de Janeiro: LTr, 2017.

BICALHO, Carina Rodrigues. A natureza da onerosidade no contrato de trabalho: um estudo preliminar sobre uberização. *In*: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. Rio de Janeiro: LTr, 2017.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, DF: Senado, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In*: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.* Rio de Janeiro: LTr, 2017.

CASSAR, Vólia. *Direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Método, 2015.

CHAVES, Letícia Righi Rodrigues de Xavier. Informe sobre ações envolvendo a Uber no direito comparado. *In*: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. Rio de Janeiro: LTr, 2017.

CROWDSOURCING. *Merriam-Webster's Collegiate Dictionary*. Disponível em: https://www.merriam-webster.com/dictionary/crowdsourcing#other-words. Acesso em: 01 jun. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

ECKHARDT, Giana M; BARDHI, Fleura. The sharing economy isn't about sharing at all. *Harvard Business Review*, January 8, 2015. Disponível em: https://hbr.org/2015/01/the-sharing--economy-isnt-about-sharing-at-all. Acesso em: 15 dez. 2019.

EUROFOUND. *New forms of employment*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2015. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf. Acesso em: 01 ago. 2019.

GARBEN, Sacha. Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU. *European Risk Observatory Discussion Paper*. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. Disponível em: https://osha.europa.eu/en/publications/protecting--workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments/view. Acesso em: dez .2019.

GAVRAS, Douglas. Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. *O Estado de São Paulo*. São Paulo: 29 de abril de 2019. Disponível em: https://docs.wixstatic.com/ugd/3d9e82_30c66b03d0124ecb94b1060a8892e2ab.pdf. Acesso em: 3 mar. 2025.

HAMARI, Juho; SJÖKLINT, Mimmi; UKKONEN, Antti. The Sharing Economy: Why People Participate in Collaborative Consumption. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 67 (2016). 2047-2059. 10.1002/asi.23552. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/255698095_The_Sharing_Economy _Why_People_Participate_in_Collaborative_Consumption. Acesso em: 3 fev. 2025.

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Uber e o uso do *marketing* da economia colaborativa. *In*: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. Rio de Janeiro: LTr, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. *Elementos do direito do trabalho e processo trabalhista*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LIMA. Francisco Meton Marques de. *Os princípios do direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MEXI, Maria. Social dialogue and the governance of the digital platform economy: understanding challenges, shaping opportunities. *Background Paper for Discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania International Conference* (Bucharest, 10-11 October 2019). Geneva: ILO, 2019.

MONTALBAN, Matthieu; FRIGANT, Vincent; JULLIEN, Bernard. Platform economy as a new form of capitalism: a régulationist research programme. *Cambridge Journal of Economics*, v. 43, Issue 4, p. 805-824, July 2019. Cambridge: Oxford University Press, 2019. DOI: https://doi.org/10.1093/cje/bez017. Acesso em: 07 dez. 2019.

MORAES, George Rezende; FACHIN, Melina Girardi. O papel dos estados de terceiro mundo na concretização dos direitos humanos: coordenando conceitos de soberania, globalização econômica e os direitos humanos. *Pensar*, Fortaleza, v. 21, n. 1, p. 150-178, jan./abr. 2016.

OIT. *Digital labour platforms and the future of work*: towards decent work in the online world. Geneva, 2018.

OIT. *Non-standard employment around the world*: understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. Geneva: ILO, 2016.

OIT. *Work for a brighter future* – Global Comission on the Future of Work. Geneva, 2019.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego*: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: MPT, 2018.

ROSENBLAT, Alex. The truth about how Uber's app manages drivers. *Harvard Business Review*, April 6, 2016. Disponível em: https://hbr.org/2016/04/the-truth-about-how-ubers-app-manages--drivers. Acesso em: 15 jul. 2019.

SLEE, Tom. *Uberização*: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2018. *E-book*.

SOUZA, Felipe; MACHADO, Leandro. Coronavírus: entregadores de aplicativo trabalham mais e ganham menos na pandemia, diz pesquisa. *BBC Brasil*. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52564246. Acesso em: 28 set. 2020.

STEFANO, Valerio de. *The rise of the "just-in-time workforce"*: on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". Genebra: ILO, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 01 ago. 2019.

STEFANO, Valerio de; ALOISI, Antonio. *European legal framework for digital labour platforms*. Luxemburgo: European Commission, 2018. Disponível em: http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf. Acesso em: 01 ago. 2019.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. *The gig economy*: a critical introduction. Cambridge: Polity Press, 2020.

Como citar este texto:
LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de; SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; SILVA, Caio Henrique Faustino da. O trabalho mediado por plataforma *online* de transporte de passageiros: possibilidades de tratamento jurídico. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 129-148, jan./mar. 2025.

DIREITO À DESCONEXÃO E TELETRABALHO: ENTRE A FLEXIBILIDADE E OS RISCOS DA HIPERCONEXÃO

THE RIGHT TO DISCONNECT AND TELEWORKING: BETWEEN FLEXIBILITY AND THE RISKS OF HYPER CONNECTION

José Antônio de Faria Martos[1]
Rafael Augusto dos Santos[2]
Renato Britto Barufi[3]

RESUMO: O artigo aborda o direito à desconexão no teletrabalho, ressaltando sua relevância em um contexto de ampla adoção de tecnologias digitais e flexibilidade laboral. Discute os impactos negativos da hiperconexão na saúde física e mental dos trabalhadores, como estresse e síndrome de *burnout*, e explora a ausência de regulamentações específicas na legislação brasileira. O Projeto de Lei nº 4.044/2020 é analisado como proposta essencial para garantir períodos de descanso efetivos e proteger a vida privada dos empregados. Conclui pela necessária criação de medidas legislativas e práticas empresariais que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, garantindo um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

PALAVRAS-CHAVE: teletrabalho; direito à desconexão; hiperconexão; saúde ocupacional; regulamentação trabalhista.

ABSTRACT: This paper examines the right to disconnect in teleworking, emphasizing its relevance in a context of widespread adoption of digital technologies and labor flexibility. It discusses the negative impacts of hyper connection on workers' physical and mental health, such as stress and burnout syndrome, and highlights the absence of specific regulations in Brazilian labor legislation. Bill No. 4,044/2020 is analyzed as an essential proposal to guarantee effective rest periods and protect employees' private lives. The study concludes that it is necessary to create legislative measures and business practices that promote a balance between professional and personal life, guaranteeing a healthy and sustainable working environment.

---

1 *Doutor pela FADISP – SP; doctor en Ciencias Juridicas y Sociales pela Universidad del Museo Social Argentino – Buenos Aires; coordenador do programa de pós-graduação "lato sensu" e professor titular dos cursos de mestrado, especialização, e bacharelado da Faculdade de Direito de Franca (FDF). Lattes: http://lattes.cnpq.br/4560099332817481. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-5644-5370. E-mail: joseantoniomartos@gmail.com.*

2 *Bacharel em Direito e pós-graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Franca (FDF). Lattes: https://lattes.cnpq.br/3711689220933321. E-mail: adv.rafaeldossantos@gmail.com.*

3 *Mestre em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (Unaerp); professor do Centro Universitário Barão de Mauá (CUBM – Ribeirão Preto/SP) e Faculdade Dr. Francisco Maeda (Fafram – Ituverava/SP). Lattes: http://lattes.cnpq.br/3315504335760412. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-5315-5880. E-mail: rbbarufi@gmail.com.*

Recebido em: 01/12/2024
Aprovado em: 17/12/2024

KEYWORDS: teleworking; right to disconnect; hyper connection; occupational health; labor regulations.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 As relações de trabalho e o avanço tecnológico; 3 Evolução histórica do teletrabalho; 4 Impacto do teletrabalho na saúde dos trabalhadores; 5 Análise da legislação brasileira sobre teletrabalho e desconexão: danos causados e respectivas consequências; 6 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O direito à desconexão no teletrabalho constitui tema de alta relevância no contexto contemporâneo, em que o trabalho remoto consolidou-se como prática amplamente adotada por diversas organizações empresariais. Tal direito refere-se à prerrogativa do trabalhador de desvincular-se completamente de suas atividades laborais e dos meios de comunicação relacionados ao trabalho, como *e-mails* e mensagens, fora do horário de expediente.

A relevância dessa temática é evidenciada pelos impactos do teletrabalho na saúde e no bem-estar dos empregados. Embora tal modalidade possibilite flexibilidade e favoreça a conciliação entre vida profissional e pessoal, a ausência de limites claros entre o tempo de trabalho e de descanso pode culminar em sobrecarga laboral e no comprometimento da saúde física e mental dos trabalhadores.

A ausência de uma política efetiva de desconexão está diretamente associada ao aumento de casos de estresse ocupacional, síndrome de *burnout* e outros transtornos relacionados. Por essa razão, o direito à desconexão desponta como instrumento essencial para assegurar aos trabalhadores a recuperação das energias e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, contribuindo, simultaneamente, para a produtividade e satisfação no trabalho.

No Brasil, a regulamentação do direito à desconexão apresenta desafios significativos. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) carece de disposições específicas que tratem dessa prerrogativa no âmbito do teletrabalho. Embora iniciativas legislativas recentes, como o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, proponham regulamentações claras, lacunas ainda persistem, o que expõe os trabalhadores aos efeitos prejudiciais da hiperconexão.

A expansão do teletrabalho, acelerada pela pandemia da covid-19, reforçou a urgência de regulamentar o direito à desconexão no Brasil. A falta de limites claros entre a jornada laboral e a vida pessoal tem gerado jornadas prolongadas e elevado os níveis de estresse, demandando uma resposta normativa robusta. Assim, a pesquisa apresentada justifica-se pela necessidade de estabelecer um marco legal que proteja os trabalhadores e promova um ambiente de trabalho sustentável e equitativo.

Este estudo realizou-se por meio de uma revisão bibliográfica, que envolve o exame e a análise da literatura previamente publicada relevante ao

tema estudado. Este método objetiva colocar o pesquisador em contato direto com o que foi escrito sobre um tópico específico.

A investigação adotou métodos qualitativos, fundamentados principalmente em análise teórico-empírica, dispensando o uso de ferramentas estatísticas para análise de dados. Este tipo de análise baseia sua cientificidade em fundamentos teóricos e empíricos sólidos. As principais fontes de informação utilizadas para compilar a pesquisa incluíram livros, dissertações e artigos científicos, selecionados por meio de pesquisas em bases de dados como Capes, Unesp e Scielo. O escopo temporal da literatura abrangeu publicações do período de 2019 a 2024.

Os critérios de inclusão das publicações foram: trabalhos disponibilizados na íntegra e na forma *online*, sem restrições de acessibilidade. Como critérios de exclusão, elegeram-se trabalhos incompletos e restritos.

2 As relações de trabalho e o avanço tecnológico

As relações de trabalho passaram por diversas transformações ao longo dos séculos, influenciadas diretamente pelos avanços tecnológicos. Desde a Primeira Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XVIII, as máquinas a vapor e o surgimento das grandes fábricas marcaram o início de uma nova era na produção e nas relações de trabalho (Kaled, 2020). Este período histórico representou uma mudança paradigmática, com a centralização da produção e o deslocamento de trabalhadores para centros urbanos em busca de emprego.

Com o advento da Segunda Revolução Industrial, no final do século XIX e início do século XX, novas tecnologias, como a eletricidade e o motor de combustão interna, reforçaram a industrialização em larga escala. Este período viu a consolidação do modelo fabril, caracterizado por linhas de montagem e produção em massa, estabelecendo novas dinâmicas de trabalho e emprego (Almeida, 2021). A necessidade de mão de obra aumentou, mas também surgiram questões relacionadas às condições de trabalho, levando à formação de sindicatos e ao início das regulamentações trabalhistas.

Na segunda metade do século XX, a Terceira Revolução Industrial trouxe a automação e a informática ao ambiente de trabalho. A integração de computadores e a introdução da robótica industrial resultaram em aumentos significativos na produtividade, mas também no desemprego tecnológico estrutural, uma vez que muitas tarefas realizadas por humanos passaram a ser executadas por máquinas (Cezario, 2019). Esta revolução trouxe consigo o conceito de trabalho flexível e remoto, viabilizado pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC).

Na contemporaneidade, a Quarta Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, está em pleno andamento. Este período é caracterizado pelo uso intensivo de tecnologias avançadas como inteligência artificial, robótica avançada, internet das coisas (IoT) e *big data*. Estas tecnologias não só aumentam a eficiência produtiva, mas também transformam profundamente as relações de trabalho. O conceito de teletrabalho, ou trabalho remoto, tornou-se uma realidade palpável, permitindo que empregados trabalhem de qualquer lugar, desde que tenham acesso às ferramentas tecnológicas necessárias (Kaled, 2020).

O teletrabalho, inicialmente visto como uma modalidade de trabalho complementar, ganhou destaque especial durante a pandemia de covid-19, em que as restrições de mobilidade forçaram muitas empresas a adotarem essa prática de forma generalizada. Esse modelo de trabalho apresenta tanto vantagens quanto desafios. Entre as vantagens, destacam-se a flexibilidade de horário, a eliminação do tempo de deslocamento e a possibilidade de melhor conciliação entre vida profissional e pessoal (Minardi, 2022). No entanto, também surgem desafios significativos, como a dificuldade em estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal, o risco de isolamento social, e problemas relacionados à ergonomia e à saúde mental dos trabalhadores (Almeida, 2021).

A flexibilidade e a autogestão do tempo são frequentemente citadas como benefícios principais do teletrabalho. Os trabalhadores podem organizar seu dia de acordo com suas necessidades pessoais e familiares, aumentando assim a satisfação no trabalho e a produtividade. Além disso, a redução do trânsito e do uso de veículos contribui para a diminuição da poluição e para um meio ambiente mais saudável.

Por outro lado, o controle constante e a sensação de estar sempre disponível podem levar ao esgotamento mental e à síndrome de *burnout*. A ausência de uma separação física entre o local de trabalho e o ambiente doméstico pode resultar em jornadas de trabalho excessivamente longas, impactando negativamente a saúde e o bem-estar do trabalhador (Minardi, 2022). A legislação brasileira, embora tenha avançado com a Lei nº 13.467/2017, que regulamenta o teletrabalho, ainda enfrenta desafios na aplicação prática, especialmente no que tange ao controle de jornada e ao direito à desconexão (Almeida, 2021).

A desconexão digital é uma questão emergente no cenário atual. Em países como a França, este direito já está regulamentado, reconhecendo a necessidade de proteger os trabalhadores do constante estado de alerta provocado pelas tecnologias móveis (Kaled, 2020). No Brasil, embora a legislação reconheça a importância do descanso e do lazer, a prática de desconexão ainda necessita de regulamentação específica e de uma cultura organizacional que respeite esses limites (Cezario, 2019).

As novas tecnologias também introduziram novas formas de monitoramento e controle do trabalho. O uso dessas tecnologias deve ser equilibrado para garantir que não se torne uma forma de vigilância excessiva, que pode levar ao estresse e à insatisfação no trabalho.

O avanço tecnológico e a digitalização do trabalho têm o potencial de transformar radicalmente as relações laborais, trazendo tanto oportunidades quanto desafios. É essencial que as regulamentações acompanhem essas mudanças para proteger os direitos dos trabalhadores, assegurar condições de trabalho justas e promover o bem-estar geral. A adaptação a essas novas realidades requer um esforço conjunto de empregadores, trabalhadores e legisladores para construir um ambiente de trabalho que seja sustentável, inclusivo e respeitoso das necessidades humanas (Cezario, 2019).

Isso exige uma mudança de paradigma, em que a confiança e a responsabilidade mútua entre empregadores e empregados se tornam pilares essenciais para o sucesso organizacional (Minardi, 2022). As organizações que conseguem se adaptar a essas mudanças tendem a ser mais competitivas e atraentes para novos talentos, especialmente em um mercado de trabalho cada vez mais globalizado.

No entanto, a transformação digital nas relações de trabalho também exacerba as desigualdades existentes. O acesso desigual às tecnologias e à internet de alta velocidade pode criar uma nova forma de exclusão digital, em que trabalhadores que não têm acesso a essas ferramentas ficam em desvantagem competitiva (Cezario, 2019).

Além disso, a capacitação e o treinamento contínuo tornam-se essenciais para que os trabalhadores possam acompanhar as inovações tecnológicas e manter-se relevantes no mercado de trabalho. As políticas públicas e as iniciativas privadas devem, portanto, focar na inclusão digital e na educação tecnológica como meios de promover maior equidade no ambiente de trabalho.

A evolução das relações de trabalho também está intrinsecamente ligada às mudanças nas expectativas dos trabalhadores. As novas gerações, familiarizadas com a tecnologia desde cedo, valorizam a flexibilidade, a autonomia e a possibilidade de conciliar a vida pessoal e profissional de forma harmoniosa (Kaled, 2020).

As empresas que conseguem oferecer essas condições tendem a reter talentos de forma mais eficaz e a criar um ambiente de trabalho mais motivador e produtivo. No entanto, isso também implica desafios na gestão de equipes, em que a comunicação e a colaboração devem ser facilitadas por ferramentas digitais eficientes e uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos empregados.

Em contrapartida, o impacto das tecnologias emergentes como a inteligência artificial e a automação está redefinindo as competências necessárias para o futuro do trabalho. As tarefas repetitivas e de baixo valor agregado são cada vez mais automatizadas, enquanto as habilidades analíticas, criativas e interativas ganham destaque (Almeida, 2021).

Esse cenário exige uma requalificação constante da força de trabalho, em que a educação continuada e a adaptação às novas tecnologias se tornam imprescindíveis. As empresas e os governos precisam investir em programas de formação e desenvolvimento que preparem os trabalhadores para os desafios do futuro.

Por fim, é crucial que as regulamentações laborais acompanhem o ritmo das inovações tecnológicas. A legislação deve ser flexível o suficiente para incorporar as novas realidades do trabalho digital, mas também rigorosa para proteger os direitos dos trabalhadores (Cezario, 2019).

Isso inclui garantir condições de trabalho justas, remuneração adequada, proteção contra o excesso de jornada e o direito à desconexão. A colaboração entre empregadores, trabalhadores e legisladores é essencial para criar um ambiente de trabalho que seja equitativo, produtivo e sustentável ao longo prazo.

3 Evolução histórica do teletrabalho

O teletrabalho, compreendido como a execução de atividades laborais fora do ambiente físico tradicional da empresa, tem origem na evolução tecnológica e nas transformações das dinâmicas de trabalho ao longo da história. É relevante ressaltar que essa modalidade não constitui uma invenção recente, mas sim uma evolução contínua impulsionada pelos avanços tecnológicos.

A gênese do teletrabalho remonta ao século XIX, quando surgiram as primeiras demandas por coordenação e comunicação remota. Em 1857, Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn Railroad, nos Estados Unidos, utilizou o sistema privado de telégrafo de sua empresa para organizar equipes situadas em diferentes localidades. Tal iniciativa pode ser considerada um marco pioneiro no trabalho remoto, ainda que rudimentar (Nascimento; Creado, 2020). Esse período marcou um avanço significativo, permitindo a descentralização das operações empresariais.

No entanto, foi apenas no século XX que o conceito de teletrabalho começou a tomar forma mais concreta. Em 1962, na Inglaterra, a alemã Stephane Shirley fundou a *Freelance Programmers*, uma empresa que empregava mulheres para desenvolver programas de computador a partir de suas casas (Scalzilli, 2020). Esse modelo inovador facilitou a inserção feminina no mer-

cado de trabalho, eliminando a necessidade de deslocamento e consolidando um avanço expressivo na evolução do teletrabalho.

A expressão "teletrabalho" foi cunhada pelo norte-americano Jack Nilles em 1973, ao introduzir os termos "teleworking" e "telecommuting". Nilles definiu o teletrabalho como qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados à atividade econômica por tecnologias da informação. A ideia central era enviar o trabalho ao trabalhador, em vez de enviar o trabalhador ao trabalho. Este conceito ganhou popularidade nas décadas seguintes, impulsionado pela crescente acessibilidade às tecnologias de comunicação e pela globalização dos mercados (Almeida; De Souza; Ferreira, 2020).

A década de 1990 trouxe uma transformação significativa ao teletrabalho, com a popularização da internet. A comunicação instantânea e a transferência de dados permitiram aos trabalhadores desempenharem suas funções a partir de qualquer lugar do mundo. Esse período marcou o início de uma era em que a localização física tornou-se progressivamente menos relevante para a realização do trabalho (Nascimento; Creado, 2020).

No Brasil, o teletrabalho começou a ganhar destaque com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Esta legislação dedicou um capítulo específico para tratar das peculiaridades do teletrabalho, estabelecendo um importante marco regulatório para esta modalidade de trabalho (Scalzilli, 2020).

Em 2 de setembro de 2022 foi promulgada a Lei nº 14.442, que alterou os arts. 62, 75-B e 75-C da CLT, cabendo destaque para as seguintes modificações: (a) que apenas estão excluídos do regime do controle de jornada os empregados em teletrabalho que "prestam serviços por produção ou tarefa"; (b) a possibilidade de utilização do teletrabalho, ainda que a atividade do empregado seja exercida de modo preponderante nas dependências da empresa; (c) a possibilidade de utilização do teletrabalho para estagiários e aprendizes; (d) a utilização da norma coletiva relativa à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

O teletrabalho alterou a dinâmica das interações entre empregadores e empregados. A supervisão direta e o controle visual do trabalho cederam lugar a sistemas de monitoramento eletrônico e métricas de desempenho baseadas em resultados. Esse novo paradigma exige que os trabalhadores desenvolvam uma maior autodisciplina e habilidades de gestão do tempo para equilibrar as demandas profissionais e pessoais (Nascimento; Creado, 2020).

Outro impacto significativo do teletrabalho é a sua influência na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Embora ofereça benefícios como a eliminação do tempo de deslocamento e a flexibilidade de horários, também pode levar

ao aumento da carga de trabalho, à falta de separação entre vida profissional e pessoal, e ao risco de isolamento social. A hiperconexão, possibilitada pelas tecnologias de comunicação, pode resultar em jornadas de trabalho excessivas e na dificuldade de desconexão, afetando negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores.

Do ponto de vista jurídico, a regulamentação do teletrabalho ainda enfrenta desafios. A legislação brasileira, apesar de avanços significativos com a Reforma Trabalhista e a Lei nº 14.442/22, ainda precisa evoluir para abordar questões como a proteção da saúde do trabalhador, o direito à desconexão e a definição clara das responsabilidades do empregador em um ambiente de trabalho remoto. A ausência de uma legislação específica e detalhada pode levar a ambiguidades e disputas legais, especialmente em relação ao controle de jornada e ao pagamento de horas extras (Almeida; De Souza; Ferreira, 2020).

4 Impacto do teletrabalho na saúde dos trabalhadores

O teletrabalho, impulsionado pelos avanços tecnológicos e consolidado durante a pandemia de covid-19, trouxe consigo uma série de transformações nas dinâmicas laborais, alterando profundamente a relação entre trabalho e saúde. Embora essa modalidade ofereça benefícios, como maior flexibilidade e redução do tempo de deslocamento, também expõe os trabalhadores a riscos significativos, especialmente no que tange à saúde física e mental.

Conforme explicam Pessoa, Castro e Cardoso (2022, p. 256):

> Ainda é cedo para poder apontar todos os riscos que estarão presentes no meio ambiente virtual do trabalho, até porque o aumento do uso da realidade virtual e a presença de espaços virtuais imersivos como o Metaverso são novidades. Porém, sabemos que o uso das tecnologias gera maior risco para a saúde dos usuários, principalmente para aqueles que abusam das horas diárias dedicadas a alimentar-se do conteúdo digital ou experimentando situações virtuais em realidades criadas.

A ausência de delimitações claras entre o ambiente doméstico e o espaço de trabalho, combinada com a hiperconexão e a sobrecarga laboral, tem contribuído para o surgimento de condições como estresse, ansiedade, síndrome de *burnout*. Assim, torna-se imprescindível analisar os impactos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores, destacando tanto os desafios quanto as medidas necessárias para mitigar seus efeitos adversos.

O teletrabalho pode afetar a saúde mental dos trabalhadores de várias maneiras. A ausência de separação física entre o ambiente de trabalho e o espaço pessoal pode levar ao aumento do estresse e à dificuldade em desligar-se das

responsabilidades profissionais. A hiperconexão, característica do teletrabalho, pode resultar em sobrecarga de informações e sensação de constante disponibilidade, contribuindo para o surgimento de ansiedade e síndrome de *burnout* (Gauriau, 2021). A falta de interação social direta com colegas de trabalho pode aumentar o sentimento de isolamento, afetando negativamente a saúde mental e o bem-estar geral dos trabalhadores.

Além disso, a autonomia e a flexibilidade oferecidas pelo teletrabalho, podem transformar-se em desvantagens quando não há controle adequado da carga de trabalho. A ausência de uma estrutura rígida de horário pode levar à tendência de trabalhar por períodos mais longos, sem as pausas necessárias para descanso. Estudos mostram que essa prática pode resultar em fadiga crônica e diminuição da qualidade do sono, agravando problemas de saúde mental.

A saúde física também é significativamente impactada pelo teletrabalho. Trabalhar em casa muitas vezes não proporciona as mesmas condições ergonômicas de um ambiente de escritório profissional. A utilização inadequada de mobiliário e a postura incorreta podem causar problemas musculoesqueléticos, como dores nas costas, no pescoço e nos ombros. A falta de movimento e a permanência prolongada na mesma posição podem agravar esses problemas (Bolsi; Marangoni; Santos, 2022). O teletrabalho pode levar a hábitos sedentários, reduzindo a prática de atividades físicas regulares e contribuindo para o aumento de peso e problemas cardiovasculares.

A implementação de pausas regulares e a criação de um ambiente de trabalho ergonomicamente adequado são medidas essenciais para mitigar os impactos negativos do teletrabalho na saúde física. As empresas devem fornecer orientações e, quando possível, equipamentos adequados para garantir que os trabalhadores mantenham uma postura correta durante o trabalho remoto.

O direito à desconexão surge como uma resposta crucial para os desafios impostos pelo teletrabalho. Este direito garante ao trabalhador a possibilidade de se desligar completamente das atividades laborais fora do horário de expediente, protegendo seu tempo de descanso e lazer. A hiperconexão, facilitada pelas tecnologias digitais, pode resultar em jornadas de trabalho extensas e na dificuldade de separar a vida profissional da vida pessoal. A França, por exemplo, desde 2016, tem uma legislação específica que assegura o direito à desconexão, obrigando as empresas a respeitarem o horário de descanso dos trabalhadores e a não exigirem respostas fora do expediente (Gauriau, 2021).

No Brasil, o direito à desconexão ainda está em processo de regulamentação, embora a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já garantam direitos fundamentais ao descanso e ao lazer. A recente experiência com o teletrabalho durante a pandemia destacou a necessidade de uma legislação mais específica para proteger os trabalhadores da hiperconexão

e garantir sua saúde física e mental (Bolsi; Marangoni; Santos, 2022). Estudos indicam que a implementação do direito à desconexão pode reduzir o estresse e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, promovendo um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal (Vasconcelos Arruda; De Moraes D'Angelo, 2020).

A saúde mental dos teletrabalhadores é afetada não apenas pela carga de trabalho e pela hiperconexão, mas também pela falta de interação social. A convivência diária com colegas de trabalho oferece suporte emocional e ajuda a aliviar o estresse. No teletrabalho, essa interação é substituída por comunicações digitais, que podem ser menos eficazes na promoção do bem-estar emocional. A sensação de isolamento pode ser agravada pela ausência de *feedback* imediato e pelo menor suporte social, aumentando o risco de problemas de saúde mental.

Os estudos realizados durante a pandemia de covid-19 mostraram que muitos trabalhadores experimentaram um aumento da carga de trabalho e dificuldades em estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal. Esta situação resultou em um aumento significativo dos níveis de estresse e *burnout* entre os trabalhadores remotos (Vasconcelos Arruda; De Moraes D'Angelo, 2020). A implementação de políticas de direito à desconexão e a promoção de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos trabalhadores são essenciais para mitigar esses impactos negativos.

Em termos de saúde física, a promoção de boas práticas ergonômicas é fundamental. As empresas devem investir em programas de orientação e treinamento para ajudar os trabalhadores a configurarem corretamente seus espaços de trabalho em casa. Além disso, incentivar pausas regulares para alongamento e movimentos pode prevenir problemas musculoesqueléticos. A prática de atividades físicas regulares deve ser incentivada, mesmo que por curtos períodos ao longo do dia, para combater o sedentarismo e seus efeitos adversos (Gauriau, 2021).

5 Análise da legislação brasileira sobre teletrabalho e desconexão: danos causados e respectivas consequências

O direito à desconexão configura-se como um tema emergente nas relações de trabalho, especialmente no contexto de crescente utilização de tecnologias digitais que possibilitam a comunicação constante entre empregadores e empregados. Este direito visa a assegurar ao trabalhador a prerrogativa de desvincular-se integralmente de suas atividades laborais fora do horário de expediente, resguardando seu tempo de descanso e lazer. Nesse sentido, o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, de autoria do senador Fabiano Contarato, propõe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para regulamentar esse direito no Brasil.

A legislação comparada oferece exemplos de regulamentação do direito à desconexão. Na França, a Lei nº 2016-1088, conhecida como Lei El Khomri, introduziu o direito à desconexão, obrigando as empresas a negociarem com os trabalhadores as formas de aplicação deste direito. A lei francesa busca proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, garantindo que tenham tempo livre para descansar e se recuperar (Silva; Takeshita, 2022).

No Brasil, a necessidade de uma regulamentação clara e específica é evidente. A Reforma Trabalhista de 2017 avançou ao incluir o teletrabalho na CLT, mas deixou lacunas significativas, especialmente no que tange ao controle de jornada e ao direito à desconexão. O Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, visa a preencher essas lacunas, oferecendo uma proteção mais robusta aos trabalhadores em regime de teletrabalho.

O art. 1º do projeto define o direito à desconexão como a fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, garantindo seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada. Esta definição é fundamental para proteger os trabalhadores da hiperconexão, que pode resultar em jornadas de trabalho excessivas e na invasão de sua vida pessoal.

Destaca-se ainda do projeto a inserção do art. 65-A na CLT, estabelecendo que as disposições do capítulo referente à duração do trabalho se aplicam aos casos de teletrabalho, mesmo que realizado de forma parcial, e incluem qualquer comunicação entre empregador e empregado por meio de ferramentas telemáticas. Além disso, o art. 72-A visa a proibir o empregador de acionar o empregado durante períodos de descanso por meio de serviços de telefonia, mensagem ou aplicativos de internet, excetuando-se situações de necessidade imperiosa ou força maior, a ausência de resposta do trabalhador nesses períodos não seria considerada falta funcional.

O art. 133-A, proposto pelo projeto de lei, estabelece que, durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador em serviços de mensageria e deverá desinstalar aplicações de internet exclusivas do trabalho de seu aparelho eletrônico privado. O empregador, por sua vez, deverá reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho durante este período, visando a garantir que o trabalhador tenha um período de descanso real e ininterrupto.

A implementação do direito à desconexão enfrenta desafios práticos, como a resistência de algumas empresas em adotar políticas que limitem o acesso aos trabalhadores fora do expediente. No entanto, a proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores deve ser prioritária. Políticas de desconexão bem implementadas podem resultar em trabalhadores mais saudáveis, produtivos e satisfeitos (Pereira, 2022).

A discussão sobre o direito à desconexão também envolve a cultura organizacional e a necessidade de mudança de mentalidade por parte dos empregadores. A valorização do equilíbrio entre vida profissional e pessoal deve ser incorporada nas práticas empresariais, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável. A legislação pode servir como um ponto de partida, mas a efetiva implementação deste direito depende de um compromisso coletivo entre empregadores e empregados.

As lacunas na legislação atual incluem a falta de definição clara sobre o controle de jornada no teletrabalho e a ausência de mecanismos específicos para garantir o direito à desconexão. A Lei nº 13.467/2017, ao incluir o teletrabalho na CLT, isentou os teletrabalhadores do controle de jornada, nos termos do art. 62, inciso III. Esta disposição tem gerado interpretações divergentes e incertezas quanto ao direito dos trabalhadores a limites claros de jornada e compensação por horas extras (Manus; Manus, 2021).

Outro aspecto relevante é a necessidade de mecanismos de fiscalização e cumprimento das normas relativas ao direito à desconexão. A legislação, por si só, não é suficiente se não houver um sistema eficaz de monitoramento e sanções para os casos de violação. As inspeções do trabalho e os órgãos responsáveis pela proteção dos direitos dos trabalhadores devem estar capacitados para identificar e punir práticas abusivas relacionadas à hiperconexão e ao desrespeito aos horários de descanso (Ferreira; Aguilera, 2021).

O teletrabalho, se bem regulamentado, pode oferecer inúmeros benefícios tanto para os empregadores quanto para os empregados. Entre as vantagens estão a redução de custos operacionais para as empresas, a melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores e a possibilidade de maior flexibilidade e autonomia. No entanto, para que esses benefícios sejam plenamente alcançados, é essencial que haja uma regulamentação clara e específica que proteja os trabalhadores dos riscos associados à hiperconexão e ao excesso de jornada.

As propostas de melhoria na regulamentação do teletrabalho devem considerar a inclusão de cláusulas específicas nos contratos de trabalho que estabeleçam limites claros para a comunicação fora do horário de expediente. Além disso, deve-se promover a criação de programas de suporte à saúde mental, incluindo sessões de aconselhamento e terapia para trabalhadores que apresentem sinais de estresse ou *burnout*. A promoção de atividades físicas e de lazer também deve ser incentivada como parte de uma política abrangente de bem-estar no trabalho (Potiguara Filho; Carreira; Pereira, 2023).

A legislação também deve abordar a questão do uso de tecnologias de monitoramento e controle da jornada de trabalho. Embora essas ferramentas possam ser úteis para garantir a produtividade, seu uso deve ser equilibrado para evitar a invasão da privacidade dos trabalhadores. Normas claras sobre o uso

dessas tecnologias e a proteção dos dados pessoais dos empregados são essenciais para evitar abusos e garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

6 Conclusão

O direito de desconexão no teletrabalho revela-se fundamental para a proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores em um cenário de crescente adoção de tecnologias digitais e flexibilidade laboral. Este estudo demonstrou que a falta de limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso pode levar a sérios problemas de saúde mental e física, como estresse, ansiedade e síndrome de *burnout*. A hiperconexão, facilitada pelas tecnologias de comunicação, muitas vezes resulta em jornadas de trabalho prolongadas e na invasão da vida pessoal dos empregados, comprometendo sua qualidade de vida e produtividade.

A análise no ordenamento jurídico brasileiro mostrou que, apesar de avanços significativos com a Reforma Trabalhista de 2017 e Lei nº 14.442/22, ainda há lacunas que precisam ser preenchidas. A legislação atual não aborda de maneira eficaz a necessidade de desconexão dos trabalhadores, deixando muitos expostos aos riscos da hiperconexão. Nesse sentido, o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, surge como uma proposta relevante para garantir o direito à desconexão, oferecendo proteção adicional aos teletrabalhadores.

Este projeto propõe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que incluem a proibição de comunicação entre empregador e empregado fora do horário de trabalho, exceto em casos de necessidade imperiosa. Além disso, sugere a implementação de medidas que garantam a efetiva desconexão dos trabalhadores durante períodos de descanso e férias, assegurando um tempo de recuperação necessário para a manutenção da saúde física e mental.

A comparação com legislações internacionais, como a Lei El Khomri na França, reforça a importância de uma regulamentação clara e específica para o direito à desconexão. Experiências de outros países demonstram que políticas de desconexão bem implementadas podem reduzir o estresse, melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e aumentar a produtividade no longo prazo.

Portanto, é essencial que o Brasil avance na regulamentação do direito de desconexão no teletrabalho, adotando medidas que protejam os trabalhadores da hiperconexão e garantam um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. Recomenda-se que as empresas adotem práticas que respeitem os horários de descanso dos empregados e promovam uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos trabalhadores. Ademais, é crucial que os órgãos fiscalizadores sejam capacitados para monitorar e garantir o cumprimento das normas relativas ao direito à desconexão.

Por fim, sugere-se a continuidade das pesquisas sobre o impacto do teletrabalho na saúde dos trabalhadores e a efetividade das políticas de desconexão, para que se possam desenvolver estratégias cada vez mais eficazes na promoção de um ambiente de trabalho saudável e sustentável. A proteção da saúde mental e física dos trabalhadores é um direito fundamental que deve ser assegurado em todas as formas de trabalho, incluindo o teletrabalho, que se tornou uma realidade predominante no mundo contemporâneo.

Referências

ALMEIDA, Saulo Carvalho; SILVA, Ticianne Lourenço. Tecnologia e o novo mundo do trabalho: a síndrome de burnout e o necessário reconhecimento de um direito à desconexão laboral. *Revista Eletrônica do TRT-PR*, Curitiba: TRT-9ª Região, v. 12, n. 119, p. 67-87, 2021.

ALMEIDA, Yasmin Lago; DE SOUZA, Yasmin Moraes Saavedra; FERREIRA, Vanessa Rocha. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador. *Revista Jurídica do Cesupa*, v. 3, n. 1, p. 79-97, 2022.

BOLSI, Karyn Cristine Bottega; MARANGONI, Keila Fernanda; SANTOS, Paulo Junior Trindade dos. Sociedade da informação: o direito à desconexão no teletrabalho. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 8, n. 1, p. 60-72, 2022.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 4.044, de 2020*. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1688672446493&disposition=inline. Acesso em: 25 maio 2024.

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. *Saúde e segurança do teletrabalhador*. 2019. 276 f. Tese (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho,* v. 2525, p. 9857, 2021.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, v. 23, p. 123-141, 2021.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito a desconexão. *Percurso*, v. 1, n. 32, p. 173-188, 2020.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; MANUS, Ruth Olivier Moreira. A consolidação do teletrabalho em tempos de pandemia e seus efeitos nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador. Direito à desconexão e repercussões. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, n. 26, p. 75-84, 2021.

MINARDI, Fabio Freitas; TEIXEIRA, Camila Juliane Diniz. O direito à desconexão no teletrabalho à luz do princípio constitucional da solidariedade. *Revista de Direito da FAE*, v. 6, n. 2, p. 5-30, 2022.

NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de *home office*: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. *Revista Direito UFMS*, v. 6, n. 1, p. 131-149, 2020.

PEREIRA, Adelmo José. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, v. 13, n. 25, p. 59-81, 2022.

PESSOA, Rodrigo Monteiro; CASTRO, R. A. O.; CARDOSO, Jair Aparecido. Tutela do meio ambiente virtual do teletrabalho: caminho à virtualidade saudável na sociedade pós-moderna. *In*: VILLATORE, Marco Antônio César; PADILHA, Norma Suelli (org.). *Coletânea CIMS*. São Paulo: Instituto Memória, 2022. v. 1.

POTIGUARA FILHO, Moisés; CARREIRA, Yara Catarina; PEREIRA, Emília. O direito à desconexão como meio de prevenção ao burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho. *Revista Jurídica do Cesupa*, p. 78-94, 2023.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, edição especial, t. II, p. 643-664, 2020.

SILVA, Leda Maria Messias; TAKESHITA, Leticia Mayumi Almeida. O teletrabalho e o direito à desconexão no *home office* em tempos de pandemia. *Revista de Direito Sanitário*, v. 22, n. 2, p. e0013, 2022.

VASCONCELOS ARRUDA, Maria Júlia Cabral; DE MORAES D'ANGELO, Isabele Bandeira. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 4, p. e38942786, 2020.

Como citar este texto:
MARTOS, José Antônio de Faria; SANTOS, Rafael Augusto dos; BARUFI, Renato Britto. Direito à desconexão e teletrabalho: entre a flexibilidade e os riscos da hiperconexão. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 149-163, jan./mar. 2025.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS COMO FATOR DEMOCRÁTICO NO AMBIENTE DE TRABALHO

PROFIT-SHARING AS A DEMOCRATIC FACTOR IN THE WORKPLACE

Igor Mauad Rocha[1]

RESUMO: O presente artigo surge da seguinte problemática: diante da dinâmica do sistema produtivo atual que, por natureza, apresenta uma disputa entre salário e lucro, há mecanismos no ordenamento jurídico que possibilitem uma melhor distribuição de renda e maior participação dos trabalhadores e trabalhadoras no âmbito corporativo? Diante disso, o texto pretende discutir a verba participação nos lucros ou resultados, apontando suas principais características, para, ao final, apontá-la como um instrumento democrático no ambiente de trabalho, já que, desde a sua origem, tem como objetivo estimular a produtividade e incorporar o empregado na estrutura empresarial. Para tanto, perpassa pelo conceito de democracia, que é um governo de certa coletividade, cujos interesses convergem em benefício de um determinado povo, bem como analisa a ordem econômica adotada pela Constituição Federal de 1988. Adotou-se o método de pesquisa dedutivo, uma vez que a investigação parte da análise dos textos relacionados, em especial das observações das conjecturas da participação nos lucros ou resultado, até atingir a resposta dada ao problema proposto. Quanto à técnica de pesquisa utilizada para levantamento e coleta de informações, foi a bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho; democracia; capitalismo; participação nos lucros.

ABSTRACT: This paper arises from the following problem: given the dynamics of the current production system which, by its nature, presents a dispute between salary and profit, are there mechanisms in the legal system that enable a better income distribution and greater participation of workers in the corporate system? In view of this, the text aims to discuss the profit-sharing budget or results, pointing out its main characteristics, and, in the end, pointing it out as a democratic instrument in the work environment, since its origin, its objective has been to stimulate productivity and incorporate the employee into the business structure. To this end, it goes through the concept of democracy, which is a government of a certain collectivity, whose interests converge for the benefit of a certain people, as well as analyzing the economic order adopted by the 1988 Federal Constitution. The deductive research method was adopted, since the investigation starts from the analysis of related texts, especially the observations of the conjectures of profit sharing or results, until reaching the answer given to the proposed problem. The research technique used to gather information was bibliographical.

KEYWORDS: work; democracy; capitalism; profit-sharing.

---

1 *Advogado; mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto – Unaerp; especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS; especialização em Controladoria e Finanças, Auditoria e Planejamento Tributário pelo Centro Universitário Municipal de Franca – SP; bacharel em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto – Unaerp. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8110854450245212. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-5382-4666. E-mail: igormauadrocha@gmail.com.*

Recebido em: 30/01/2025
Aprovado em: 03/02/2025

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Democracia e capitalismo; 3 A ordem econômica na Constituição Federal; 4 Participação nos lucros como fator democrático no ambiente de trabalho; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

As crises econômicas, ondas de desemprego e inflação fazem parte da dinâmica capitalista, isto é, assim como em qualquer sistema de produção, dentre eles o capitalismo, momentos de crise podem existir e persistir. Vale recordar a grande depressão marcada pelo *crash* da bolsa de valores nos Estados Unidos em 1929, que gerou efeitos catastróficos na sociedade mundial, perdurando por, aproximadamente, 16 anos e só foi superada após a Segunda Grande Guerra Mundial. Em meados de 2007, o mercado norte-americano de hipotecas de alto risco (*subprime*) proporcionou uma crise financeira de escala global, depois da falência do banco de investimentos Lehman Brothers, surgindo dúvidas a respeito da estrutura financeira internacional.

Podem-se mencionar ainda crises de outra natureza que impactam diretamente a economia. Em 20 de março de 2020, foi publicado o Decreto Legislativo nº 6, com efeitos até 31 de dezembro daquele ano, reconhecendo o estado de calamidade pública no Brasil, devido à pandemia do novo coronavírus, que autorizou o governo federal a elevar os gastos públicos e não cumprir a meta fiscal, o que provocou efeitos negativos na economia. Não menos importante, o triste e lastimável conflito bélico na Ucrânia, que, para além da violação dos direitos humanos, notadamente marcado pelo alto número de refugiados e morte de civis, ocasionou um aumento do preço do petróleo e alimentos, perdurando até os dias atuais.

Todavia, foi a partir da década de 1970, com o ressurgimento do movimento (neo)liberal, que o sistema capitalista foi reestruturado. Margaret Thatcher, apelidada de "Dama de Ferro", assumiu a posição de primeira-ministra da Inglaterra em 1979 e teve a dura tarefa de reverter os altos índices de desemprego e combater a recessão econômica. Utilizou, para isso, medidas que traziam desregulamentação ao mercado financeiro, mercado de trabalho flexível, privatização de estatais e restrição do poder dos sindicatos. Em 1978, Deng Xiaoping iniciou o processo de abertura do mercado chinês, absorvendo aspectos capitalistas. Ronald Reagan, eleito presidente dos Estados Unidos em 1980, e, semelhante ao que estava acontecendo em outras regiões do planeta, adotou uma política de desregulamentação da economia e mercado.

Este remodelamento do sistema capitalista implicou a demanda cada vez mais acentuada por contratos de trabalho a prazo determinado, contratos de trabalho temporário, contratos em tempo parcial, terceirizados, ou seja, é a busca por contratos flexíveis. É uma flexibilização da produção e uma desregulamentação das relações de emprego e comércio.

E na dinâmica de contratação de trabalhadores, o poder está concentrado nas mãos do(a) tomador(a) de serviços, que possui a faculdade de impor os termos do contrato, o valor dos salários e a jornada de trabalho.

Este antagonismo entre os polos contratantes, em que de um lado há o desejo por ganhos e de outro um impulso por melhores condições de trabalho, gera disputa entre o lucro e o salário, representando um conflito distributivo.

Neste contexto, está intimamente ligado a este conflito distributivo a proposta de emenda à Constituição visando a alterar o inciso XIII do art. 7º, que passaria a prever a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias ou trinta e seis horas semanais.

Obviamente, a redução da jornada de trabalho visa a coibir violação ao direito fundamental ao lazer, previsto no art. 6º da Constituição Federal, ampliando o tempo de convívio do trabalhador com a família e proporcionando a prática de atividades esportivas, culturais e cuidados com a saúde.

Mas seriam realmente necessários projetos de leis ou propostas de emenda constitucional que visem a redução da jornada de trabalho para regulamentar esse desequilíbrio contratual entre a tomadora de serviços e o prestador dos serviços?

Então, eis o problema específico da presente pesquisa: diante da dinâmica do sistema produtivo atual que, por natureza, apresenta uma disputa entre salário e lucro, há mecanismos no ordenamento jurídico que possibilitem uma melhor distribuição de renda e maior participação dos trabalhadores e trabalhadoras no âmbito corporativo?

Para a realização do presente trabalho, utilizou-se o método de pesquisa dedutivo, uma vez que a investigação parte da análise dos textos relacionados, em especial das observações das conjecturas da participação nos lucros ou resultado, até atingir a resposta que será dada ao problema proposto.

Quanto à técnica de pesquisa utilizada para levantamento e coleta de informações, foi adotada a bibliográfica.

2 Democracia e capitalismo

Com o desenvolvimento da classe burguesa, as cidades passaram a ser palcos para apresentação da atividade comercial, fazendo circular bens manufaturados. Desenvolvia-se o mercantilismo, surgindo o modelo de produção capitalista.

Até o século XVIII, a burguesia era contrária ao direito positivo, já que o Estado absolutista chocava com seus interesses, quais sejam, de um mercado livre.

Carl Schmitt descreve o absolutismo, em que o príncipe é o *legibus solutus*, ou seja, está autorizado a desprezar, por qualquer motivo político que seja, reivindicações legítimas, privilégios e acordos existentes. Esse Estado é soberano e seu poder indivisível:

> Las formaciones políticas así surgidas eran Monarquías absolutas. Consiste lo "absoluto" en que el príncipe es *legibus solutus*, es decir, que está autorizado y en condiciones de despreciar, por razones políticas, sobre las que sólo él decide, las pretensiones legítimas de los estamentos y los privilegios y convenios existentes. La palabra "Estado" designa con singular acierto la particularidad de esta moderna formación política, porque ofrece la conexión verbal y mental con la palabra *status*. Pues el *status* amplio de la unidad política relativiza y absorbe todas las otras relaciones estatúales, en particular, estamentos e Iglesia. El Estado, como es, el *Status* político, se convierte así en el *Status* en sentido absoluto. Este Estado moderno es soberano; su poder, indivisible (Schmitt, 1982, p. 70).

Antes de ascender ao poder, a burguesia pautava-se pela doutrina do direito natural, que decorre da natureza das coisas, mas uma natureza humana racional, com certas características. É limitado, na medida em que não abrange todo o ordenamento jurídico, mas apenas o núcleo dos direitos humanos fundamentais; decorre da natureza humana; é captado de forma experimental, ou seja, através da observação do comportamento humano e universal, já que apresenta padrões que transcendem o tempo e o espaço (Martins Filho, 2024).

Com a Revolução Francesa de 1798, a burguesia assume o controle do Estado, implantando o mercado livre e fazendo da sociedade civil um espelho de seus ideais iluministas. A concepção jusfilosófica passa a ser o juspositivismo.

Alysson Leandro Mascaro explica esta mudança de concepção jusfilosófica:

> Antes de tomar o positivismo estatal como sua filosofia basilar, a burguesia apoiava-se na doutrina do direito natural racional. O jusracionalismo, como expressão imediata, no plano teórico, de todos os interesses fundamentais da burguesia para suas atividades mercantis e produtivas, pautava-se na defesa intransigente da propriedade privada, da igualdade formal e da liberdade contratual. Tais princípios foram elevados à condição de direitos naturais dos homens, porque, nas palavras dos pensadores burgueses, a *Razão* assim impunha (Mascaro, 2023, p. 281).

Complementa que:

> Se o fim do Absolutismo representou o fim de um tipo específico de pensamento jurídico, o absolutista, a lógica da burguesia, apenas com pequenos ajustes, adaptou o seu jusnaturalismo às condições de domínio estatal que então se apresentavam. O jusracionalismo era um sistema fechado e lógico de apoio aos interesses burgueses, e seu esteio era uma pretensa razão universal. Ocorre que o juspositivismo, que é a filosofia do direito burguesa que matou o jusracionalismo e o sucedeu, é a mesma coisa que este, apenas com outra base (Mascaro, 2023, p. 281).

De acordo com o autor, a burguesia, ao obter o controle do Estado, instaurou uma nova concepção jusfilosófica, entretanto, com fundamentos no direito natural.

Noberto Bobbio apresenta uma célebre distinção entre os direitos, ao mencionar que "o direito natural é aquele de que tomamos conhecimento por meio da razão, na medida em que deriva da natureza das coisas; o positivo é aquele de que tomamos conhecimento por meio da declaração de vontade do legislador" (Bobbio, 2022, p. 29).

De fato, os direitos humanos fundamentais, que são aqueles direitos inerentes à pessoa humana, não possuem uma natureza constitutiva do direito em decorrência de sua inserção na Constituição de um determinado país, mas sim, uma natureza declaratória.

Entretanto, acrescenta Canotilho:

> Os direitos fundamentais serão estudados enquanto direitos jurídicos positivamente vigentes numa ordem constitucional. Como iremos ver, o local exacto desta positivação jurídica é a Constituição. A positivação de direitos fundamentais significa a incorporação na ordem jurídica positiva dos direitos considerados "naturais" e "inalienáveis" do indivíduo. Não basta uma qualquer positivação. É necessário assinalar-lhes a dimensão de *Fundamental Rights* colocados no lugar cimeiro das fontes de direito: as normas constitucionais. Sem esta positivação jurídica, os "direitos do homem são esperanças, aspirações, ideias, impulsos, ou, até, por vezes, mera retórica política", mas não direitos protegidos sob a forma de normas (regras e princípios) de direito constitucional (*Grundrechtsnormen*) (Canotilho, 2003, p. 377).

Não há dúvidas de que a Revolução Francesa contribuiu para o surgimento da Constituição moderna, apresentando traços de elementos liberais.

Nesse aspecto, vislumbram-se na Constituição Federal de 1988 traços dos ideais burgueses, tendo como exemplo a separação dos poderes, previsto no art. 2º: "São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário". Outra vez, o art. 5º da Constituição Federal de 1988 prevê garantias burguesas como a liberdade e o direito à propriedade.

Portanto, com o declínio do Estado absoluto, surge uma ordem política constitucional, que no princípio possui uma concepção liberal e após transmuta-se para o regime democrático. Nos dizeres de Paulo Bonavides: "Do princípio liberal chega-se ao princípio democrático"; "Do governo de uma classe, ao governo de todas as classes" (Bonavides, 2007, p. 43).

E o regime político adotado pela Constituição Federal de 1988 está alicerçado no princípio democrático, como se observa no preâmbulo e no art. 1º.

A democracia é o governo escolhido pelo voto livre das pessoas, enquanto detentoras do sufrágio universal, através de Executivos eleitos diretamente (Presidencialismo), ou através dos Parlamentos, cujos representantes indicam, com liberdade, seus chefes de governo (Parlamentarismo) (Martins, 2006).

Na definição de José Afonso da Silva, a democracia é um:

> instrumento de realização de valores essenciais de convivência humana, que se traduzem basicamente nos direitos fundamentais do homem, compreende-se que a historicidade destes a envolva na mesma medida, enriquecendo-lhe o conteúdo a cada etapa do evolver social, mantido sempre o princípio básico de que ela revela um regime político em que o poder repousa na vontade do povo. Sob esse aspecto, a democracia não é um mero conceito político abstrato e estático, mas é um processo de afirmação do povo e de garantia dos direitos fundamentais que o povo vai conquistando no correr da história (Silva, 2016, p. 127-128).

Outra explanação sobre o conceito de democracia, que empreende Matheus Pelegrino da Silva, a partir das ideias de Hans Kelsen, é aquela de inspiração grega, ou seja, é uma forma de governo dirigida pelo povo, de maneira que os interesses e vontades correspondam aos propósitos populares (Silva, 2016). Completa o autor: "o governo democrático é o governo de certa coletividade, identificada enquanto o povo" (Silva, 2016, p. 21). Portanto, "para que um governo seja dito democrático, é a necessidade de ele ser um governo determinado pelo povo, guiado pelos interesses do povo" (Silva, 2016, p. 34).

Diante disso, há uma constante a ser analisada, qual seja, a necessidade de um vínculo entre a democracia e o modelo econômico capitalista.

De acordo com a perspectiva Kelsiana, não haveria um sistema econômico (capitalista ou socialista) diretamente vinculado à democracia, todavia, ressalta "que se pode pensar no modelo democrático enquanto mais adequado à realização dos objetivos traçados por um sistema econômico capitalista" (Silva, 2016, p. 231).

3 A ordem econômica na Constituição Federal

A ordem econômica, de acordo com Eros Grau, é o "conjunto de normas que define, institucionalmente, um determinado modelo de produção econômica" (Grau, 2023, p. 63). Constata-se, então, que a ordem econômica é "parcela da ordem jurídica (mundo de dever-ser), não é senão o conjunto de normas que institucionaliza uma determinada ordem econômica (mundo do ser) (Grau, 2023, p. 63-64). Em outras palavras, possui um sentido normativo.

O Brasil adotou um sistema econômico capitalista, que contém regras e princípios definidores de sua política econômica, apoiada na livre-iniciativa, na propriedade privada dos meios de produção e na livre concorrência, conforme consta no art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988.

Todavia, o mesmo artigo constitucional menciona que, dentre os fundamentos do Estado Democrático de Direito, estão os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa. Assim, vejamos:

> 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 (Brasil, 1988).

Da leitura distraída que se possa fazer do art. 1º da Constituição Federal, pode-se imaginar que os valores sociais do trabalho e a livre-iniciativa estão em lados opostos dentro da ordem econômica. Entretanto, tais fundamentos convivem no mesmo *locus* constitucional, sendo que a livre-iniciativa não pode ser exercida a ponto de aniquilar o valor social do trabalho, que também é um fundamento da ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano (Braghini, 2023).

Vale acrescentar que "a livre-iniciativa não é tomada, enquanto fundamento da República Federativa do Brasil, como expressão individualista, mas sim no quanto expressa de socialmente valioso" (Grau, 2023, p. 189).

> A perfeita compreensão dessa obviedade é essencial, na medida em que informará a plena compreensão de que qualquer prática econômica (mundo do ser) incompatível com a valorização do trabalho humano e com a livre-iniciativa, ou que conflite com a existência digna de todos, conforme os ditames da justiça social, será adversa à ordem constitucional. Será, pois, institucionalmente inconstitucional (Grau, 2023, p. 184).

No mesmo sentido, o art. 170 da Constituição Federal de 1988 é enfático ao dispor que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tendo por objetivo assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, e define outros princípios que devem orientar a atividade econômica, quais sejam: a soberania nacional; propriedade privada; função social da propriedade; livre concorrência; defesa do consumidor; defesa do meio ambiente; redução das desigualdades regionais e sociais; busca do pleno emprego; tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob a leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no país.

Em vista disso, todas as condutas voltadas para a área econômica devem tomar como fundamental o valor social do trabalho, conferindo tratamento específico.

> Esse tratamento, em uma sociedade capitalista moderna, peculiariza-se na medida em que o trabalho passa a receber proteção não meramente filantrópica, porém politicamente racional. Titulares de capital e de trabalho são movidos por interesses distintos, ainda que se negue ou se pretenda enunciá-los como convergentes. Daí por que o capitalismo moderno, renovado, pretende a conciliação e composição entre ambos (Grau, 2023, p. 187).

Portanto, embora lastreada na livre-iniciativa, na propriedade privada e na livre concorrência, a ordem econômica prevista na Constituição de 1988 contempla outros princípios, como a função social da propriedade, redução das desigualdades regionais e sociais, busca do pleno emprego, tendo em vista a promoção da existência digna.

Nesse aspecto, a participação nos lucros ou resultados, como ferramenta de melhoria da renda e elemento de motivação, ocasiona uma participação mais ativa e democrática dos empregados para com as ideias, esforços e interesses

da classe trabalhadora e da própria empresa, contribuindo para a valorização do trabalho humano, como se verá a seguir.

4 Participação nos lucros como fator democrático no ambiente de trabalho

Perpassado pelo conceito de democracia, que é um governo de certa coletividade, cujos interesses convergem em benefício de um determinado povo; descortinado que, apesar de a Constituição Federal ter adotado o sistema capitalista, baseado na propriedade privada dos meios de produção, a ordem econômica contempla outros princípios, como a função social da propriedade, redução das desigualdades regionais e sociais, busca do pleno emprego, tendo em vista a promoção da existência digna, há necessidade de resposta à problemática proposta, qual seja, se há mecanismos no ordenamento jurídico que possibilitem uma melhor distribuição de renda e maior participação dos trabalhadores e trabalhadoras no âmbito corporativo.

A participação nos lucros é um caminho navegável para a solução desse problema.

Adam Smith assegura que, no contrato celebrado entre empregador e empregado, os interesses são diametralmente opostos: "Os operários pretendem obter o máximo possível, os patrões procuram pagar-lhes o mínimo possível" (Smith, 2014, p. 176). Logo, acreditava-se, há algum tempo, que a assimetria existente no contrato de trabalho poderia ser amenizada se o empregador permitisse maior participação do empregado na condução da empresa, auferindo os lucros ou resultados daí consequentes (Carvalho, 2023).

Nesse aspecto, a doutrina social da Igreja Católica, desde as encíclicas papais, posicionou-se a favor da participação como instrumento de atenuação de conflitos sociais (Gomes; Gottschalk, 1963).

No Brasil, com a renúncia de Getúlio Vargas à presidência em outubro de 1945, é promulgada a Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. Com a Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário e, pela primeira vez, são reconhecidos o direito de greve e o direito do trabalhador à participação nos lucros da empresa.

> Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:
>
> [...]
>
> IV – participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar;
>
> [...]

> Art. 158. É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará (Brasil, 1946).

Como se observa, a participação nos lucros por parte do empregado era obrigatória, remetendo-se à lei ordinária os contornos dessa participação, como, por exemplo, a definição de lucro.

Em 31 de março de 1964 é instalado o regime militar. Neste período, é promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil, de 24 de janeiro de 1967, que proibiu o direito à greve em atividades essenciais e serviços públicos, todavia manteve o direito do trabalhador à participação nos lucros da empresa.

> Art. 158. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:
>
> [...]
>
> V – integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos.

De acordo com a Constituição de 1967, a participação não era mais obrigatória, entretanto, admitiu, de forma excepcional, a participação do trabalhador na gestão da empresa. Contudo, essas disposições continuavam a depender de lei ordinária para estabelecer a condição dessa participação.

Com a Constituição Federal de 1988, a participação nos lucros ou resultados ganhou um novo trato, pois no art. 7º, XI, está previsto que a "participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei" (Brasil, 1988).

Depreende-se, assim como mencionava a Constituição de 1946, que a participação nos lucros ou resultados é facultativa. Ainda, a Constituição de 1988 define que a participação não possui caráter salarial e que, excepcionalmente, o trabalhador poderá colaborar na gestão da empresa, conforme lei que regulamente a matéria. Verifica-se que o inciso XI do art. 7º da Constituição Federal não possui eficácia imediata, continuando a depender de lei para estipular as condições da mencionada participação.

Importa mencionar que um dos fatores impeditivos para a implantação da participação nos lucros ou resultados seria o fato de que a Justiça Especializada vinha reconhecendo a natureza salarial da participação, atribuindo encargos sociais para os empregadores. A título de exemplo, a Súmula nº 251 do Tribunal Superior do Trabalho, atualmente cancelada, previa que: "A parcela participação nos lucros da empresa, habitualmente paga, tem natureza salarial, para todos

os efeitos legais" (Brasil, 2003). Observa-se que a habitualidade era o requisito para caracterizar a natureza salarial da participação nos lucros ou resultados. Quando havia pagamentos esporádicos, não poderia considerar como salário.

Diante da repercussão em torno da matéria, o Supremo Tribunal Federal, no âmbito do julgamento do RE 380.636, cuja relatoria pertenceu ao Ministro Gilmar Mendes, manifestou-se no sentido de que não se trata de verbas de natureza salarial. A propósito:

> Desse modo, a participação nos lucros somente pode ser considerada "desvinculada da remuneração" (art. 7º, XI, da Constituição Federal) após a edição da citada Medida Provisória. Portanto, verifica-se ser possível a cobrança de contribuição previdenciária antes da regulamentação do dispositivo constitucional, pois integrava a remuneração. Nesse sentido, monocraticamente, o RE 351.506, Rel. Eros Grau, DJ 04.03.05. Assim, conheço e dou provimento ao recurso extraordinário (art. 557, § 1º-A, do CPC) para reconhecer a exigência da contribuição previdenciária sobre a parcela paga a título de participação nos lucros da empresa no período anterior à edição da Medida Provisória nº 794, de 1994. [...] (Brasil, 2005).

Assim sendo, a participação nos lucros "é o pagamento feito pelo empregador ao empregado, em decorrência do contrato de trabalho, referente à distribuição do resultado positivo obtido pela empresa, o qual o obreiro ajudou a conseguir" (Martins, 2009, p. 270).

Através do conceito, verifica-se que a participação corresponde ao pagamento feito pelo patrão ao trabalhador, quando há um retorno positivo do investimento realizado pela empresa. Em outras palavras, o "lucro, porém, a ser distribuído é o resultado positivo, não o negativo, pois, por definição, empregador é aquele que assume os riscos de sua atividade econômica, que não pode ser transferida ao operário" (Martins, 2009, p. 270).

Acrescenta-se que

> O conceito de lucro diz respeito ao resultado da atividade econômica da empresa, abatidas as despesas do empreendimento. Verifica-se que o conceito de lucro é de natureza econômica, decorrente da atividade econômica da empresa, de produzir bens e serviços para o mercado. Havendo sobras do exercício da atividade econômica por parte da empresa é que se poderá falar em lucros.
>
> O lucro a que se refere a Constituição deve ser o lucro líquido, ou seja, o lucro existente após deduzidas todas as despesas da receita obtida pela empresa. Não se trata do

> lucro bruto, que pode ser considerado a diferença entre o valor da compra da mercadoria ou do preço de custo do serviço e a importância apurada na venda da mercadoria ou do serviço, sem a dedução das despesas operacionais da empresa (Martins, 2009, p. 270).

À vista disso, importa distinguir a participação nos lucros ou resultados da gratificação, já que este último nome pode ser utilizado erroneamente pelas empresas. A gratificação denota uma liberalidade concedida de forma espontânea. Ainda, a gratificação não se confunde com a participação nos lucros ou resultados, porque aquela não exige a existência de lucro para a efetuação do pagamento aos trabalhadores, mas decorre de uma liberalidade. "Assim, a suposta gratificação que estiver subordinada à existência de lucros nada mais é do que participação nos lucros" (Martins, 2009, p. 270).

Atualmente, a Lei nº 10.101/2000 versa sobre o assunto. Essa norma, em seu art. 1º, declara que a participação nos lucros ou resultados da empresa é um instrumento de integração entre o trabalho e o capital e atua como incentivo à produtividade. O art. 2º prevê que o direito à participação pelo empregado deve ser objeto de negociação coletiva, em que deverão constar regras claras quanto à fixação dos direitos da participação nos lucros ou resultados, podendo estar consubstanciado em critérios de produtividade, qualidade, lucratividade da empresa, programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

O índice de produtividade previsto na norma deve ser compreendido no âmbito da atividade econômica desenvolvida, em outras palavras, o faturamento da empresa.

O § 2º do art. 3º veda a distribuição pecuniária relativa à participação nos lucros em mais de duas vezes por ano ou em periodicidade inferior a um trimestre civil. Todavia, o Tribunal Superior do Trabalho relativizou o rigorismo da norma, consolidando sua jurisprudência da Orientação Jurisprudencial Transitória nº 73 da SBDI-I:

> A despeito da vedação de pagamento em periodicidade inferior a um semestre civil ou mais de duas vezes no ano cível, disposta no art. 3º, § 2º, da Lei nº 10.101, de 19.12.2000, o parcelamento em prestações mensais da participação nos lucros e resultados de janeiro de 1999 a abril de 2000, fixado no acordo coletivo celebrado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Volkswagen do Brasil Ltda., não retira a natureza indenizatória da referida verba (art. 7º, XI, da CF), devendo prevalecer a diretriz constitucional que prestigia a autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI, da CF) (Brasil, 2010).

Com a Lei nº 13.467/2017, o novo art. 611-A, inciso XV, da CLT prevê que a participação nos lucros ou resultados pode se dar por negociação coletiva entre entidades sindicais (convenção coletiva) ou entre entidade sindical e empresa(s) (acordo coletivo), ante a permissão legal dada pelo artigo mencionado, tendo inclusive prevalência sobre a lei. Como a convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho são instrumentos normativos sediadores de direito, pactuado no âmbito das coletividades, poderiam as partes dispor de condições inusitadas, semelhantes ao caso da Volkswagen, no qual o Tribunal Superior do Trabalho não retirou a natureza indenizatória da referida verba. A suposta alegação em juízo de que a verba não corresponde à participação em ganhos da empresa atrairá a incidência do princípio da primazia da realidade.

Nesse aspecto, cumpre mencionar ainda que a lei faculta às partes a possibilidade de negociarem a participação nos lucros através da constituição de uma comissão paritária, integrada pelo representante indicado do sindicato da respectiva categoria (art. 2º, inciso I). Surgem, com isso, oportunidades de discutir tópicos relativos à definição de metas ou critérios para estipular a participação nos lucros ou resultados, avaliar os relatórios financeiros, a criação de um canal para a resolução de conflitos, pertinente à forma de distribuição da participação, ou seja, é uma atuação democrática. Logo, representa uma maior abertura à participação dos empregados na gestão da empresa, além de ser uma oportunidade de se poder contar, no processo de negociação, com a presença de pessoas que detêm conhecimento prático e a realidade do processo produtivo em que labutam.

Não obstante, a participação não confere ao empregado o controle da gestão econômica da empresa. O trabalhador "não pode, assim, imiscuir-se na gestão, da empresa, nem a criticar, censurando o empregador pelos erros, mesmo graves, pois não tem, nem quer ter, participação nas perdas" (Gomes; Gottschalk, 1963, p. 218). Pode o trabalhador contestar o balanço, se demonstrar elementos de fraude que venham a impactar a participação (Gomes; Gottschalk, 1963).

As empresas que são sensíveis à "voz de seus empregados", atentas a suas informações, possuem condições de responder às reivindicações e propiciam um engajamento do empregado. Análise feita pela Gallup revelou que, entre os brasileiros empregados, 48% daqueles que são ativamente desengajados no trabalho estão prosperando em suas vidas particulares, todavia 77% daqueles que estão engajados no trabalho estão prosperando. De acordo com o estudo, aqueles empregados que possuem comprometimento com o emprego têm maiores chances de sucesso pessoal. Portanto, um profissionalismo democrático é capaz de promover benefícios para as empresas e os empregados.

É fato que os trabalhadores estarão mais motivados e comprometidos se puderem exercer uma participação mais ativa dentro da empresa, e isto poderia

resultar em produtividade e inovação. Se os empregados puderem abordar suas preocupações e incômodos, os problemas poderão ser solucionados mais rapidamente, diminuindo seu impacto na produção empresarial. Importa ressaltar, também, que o conhecimento dos trabalhadores é importante para o funcionamento eficaz das empresas, pois, quando compartilhados, toda a organização pode aprender e se desenvolver.

5 Conclusão

Em pleno século XXI, a dinâmica estabelecida pelos representantes populares em relação ao trabalho e emprego continua a ser um campo de tensão. Esses grupos políticos representam interesses diametralmente opostos. Ora defendem os interesses patronais, ora os interesses da classe trabalhadora, o que influencia na adoção de políticas públicas e legislação. De um lado, o objetivo é a adoção de políticas que possibilitem a criação de um ambiente para negócios, com redução de custos associados ao trabalho. De outro lado, a luta é por melhorias nas condições de trabalho e salário. Desde que observados certos limites, os posicionamentos divergentes são normais em um sistema democrático.

Aliás, os trabalhadores e os empregadores estão inseridos no conceito de povo, elemento fundamental da Democracia. Logo, o governo, independentemente de sua posição ideológica, não deve ser contra o povo, mas instituído de um propósito de bem geral, coibindo eventuais abusos de lados opostos (diga-se, trabalhador e empregador).

Diante desse conflito distributivo, entre o lucro e o salário, surgem inúmeros projetos de leis ou propostas de emenda constitucional que visam a estabelecer um equilíbrio contratual entre os polos opostos na relação de emprego. E isso é apropriado. Todavia, algumas destas propostas legislativas, simplesmente, parecem ignorar a legislação em vigor, trazendo insegurança para as relações de trabalho.

A participação nos lucros ou resultados pode se apresentar como uma resposta a esse conflito distributivo, pois ao criar uma espécie de "sociedade", integrando (ainda que de forma limitada) o trabalhador na gestão da empresa, poderá contribuir para diminuir a desigualdade entre trabalhadores hipersuficientes e hipossuficientes, gerando um sentimento de pertencimento à empresa e, consequentemente, aumentar o engajamento dos empregados.

É a busca conjunta entre trabalhadores e empregadores por melhores resultados, já que o primeiro não trabalhará somente para a obtenção de ganhos por parte da empresa, mas também em proveito próprio. Não há dúvidas de que isso gera uma integração entre capital e trabalho, que juntos poderão atuar de

maneira a cooperar para o desenvolvimento empresarial e melhorar as condições dos prestadores de serviços.

Oportunidades existem para fazer da participação nos lucros um instrumento democrático no ambiente de trabalho, já que, desde a sua origem, tem como objetivo estimular a produtividade e incorporar o empregado na estrutura empresarial. Em outras palavras, pode ser utilizado como um fator para acentuar o senso de coletividade e incentivar interesses comuns entre trabalhadores e empregadores.

Referências

BOBBIO, Noberto. *O positivismo jurídico*: lições de filosofia do direito. Tradução de Luiz Sérgio Henriques. São Paulo: Edipro, 2022.

BONAVIDES, Paulo. *Do Estado liberal ao Estado social*. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRAGHINI, Marcelo. *Direito constitucional do trabalho*. Leme-SP: Mizuno, 2023.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Congresso Nacional. Brasília/DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 ago.2022.

BRASIL. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946*. Rio de Janeiro/RJ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 30 set. 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1967*. Congresso Nacional. Brasília/DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 30 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 380.636. Rel. Ministro Gilmar Mendes, *DJ* 24-10-2005. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2005. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%20380636%22&base=decisoes&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 07 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 251*. Participação nos lucros. Natureza salarial. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2003. Disponível em: https://www.tst.jus.br/livro-de-sumulas-ojs-e-pns. Acesso em: 07 jan. 2025.

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

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho*: curso e discurso. 5. ed. Brasília: Venturoli, 2023.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso elementar de direito do trabalho*. São Paulo: Forense, 1963.

GALLUP. *Crescimento brasileiro poderia ter um empurrãozinho*. Steve Crabtree e Jesus Rios. Disponível em: https://www.gallup.com/pt-br/175820/crescimento-brasileiro-empurr%C3%A3ozinho.aspx#:~:text=A%20an%C3%A1lise%20da%20Gallup%20revela,engajados%20no%20trabalho%20est%C3%A3o%20prosperando. Acesso em: 13 jan. 2025.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*: (interpretação e crítica). 20. ed. São Paulo: Malheiros; Juspodivm, 2023.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. *O Estado de Direito e o direito do Estado*: outros escritos. São Paulo: Lex, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de direito e processo do trabalho.* 29. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MASCARO, Alysson Leandro. *Filosofia do direito*. 10. ed. Barueri-SP: Atlas, 2023.

SCHMITT, Carl. *Teoría de la Constitución*. Versión española de Francisco Ayala. Madrid: Alianza Editorial, 1982.

SILVA, Matheus Pelegrino da. *Democracia e significação da liberdade no pensamento de Hans Kelsen*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

SILVA, Virgílio Afonso da. *Direito constitucional brasileiro*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2021.

SMITH, Adam. *Riqueza das nações.* 7. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2014. v. 1.

Como citar este texto:
ROCHA, Igor Mauad. Participação nos lucros como fator democrático no ambiente de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 164-179, jan./mar. 2025.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA O AGENTE DE TRÂNSITO: DISCUSSÃO SOB A LUZ DA INTERPRETAÇÃO RACIONAL MODERNA

HAZARD PAY FOR TRAFFIC AUTHORITY OFFICERS: DISCUSSION IN THE LIGHT OF MODERN RATIONAL INTERPRETATION

Raissa Amarins Marcandeli[1]
Natanael Luiz Bello Zotelli Filho[2]
Edson da Silva Junior[3]

RESUMO: Trata-se de estudo sobre o adicional de periculosidade do agente da autoridade de trânsito, sob a luz do método de interpretação racional moderno. O trabalho se justifica pela provável dificuldade na aplicação da nova norma, principalmente porque no Brasil existem "leis inócuas". Assim, pretendeu-se compreender e identificar os principais tópicos para a sua aplicação, como a definição de agente de trânsito. Para tanto, optou-se pelo método de interpretação racional moderno, que permite focar o exame através do argumento da intenção do legislador. Foi possível aprofundar o exame e propor uma interpretação possível aos operadores do Direito Trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: agente de trânsito; adicional de periculosidade; intenção do legislador; interpretação racional.

ABSTRACT: This is a study of the hazard pay for traffic authority officers, in the light of modern of rational interpretation. The study is justified by the probable difficulty in applying the new rule, mainly because in Brazil there are "ineffective laws". Thus, the aim was to understand and identify the main topics for its application, such as the definition of a traffic officer. To this end, the modern rational interpretative method was chosen, which allows focusing the examination through the argument of the leg-

---

1 *Doutoranda em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP (Bolsista Capes/Prosuc); mestra em Sistema Constitucional de Garantia de Direitos pela Instituição Toledo de Ensino de Bauru (ITE); especialista em Direito Digital e Proteção de Dados pelo IDP/DF; pesquisadora do Núcleo de Estudos e Pesquisa em Direito Internacional, eixo Direitos Humanos, da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ); professora universitária; advogada. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3341479248772973. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-0710-8677. E-mail: raissaamarins@hotmail.com.*

2 *Mestre em Estudo de Linguagens (UFMS); especialista em Legislação Penal (Unyleya); acadêmico do curso de Direito da Faculdade Nove de Julho de Bauru (Uninove). Lattes: http://lattes.cnpq.br/1735621673703645. Orcid: https://orcid.org/0009-0003-3648-0317. E-mail: profnatanael@outlook.com.*

3 *Mestrando em Direito Constitucional pela Instituição Toledo de Ensino de Bauru (ITE); especialista em Direito Civil e Processual Civil pela mesma instituição; juiz do trabalho no TRT da 15ª Região; professor da Faculdade Nove de Julho de Bauru (Uninove). Lattes: http://lattes.cnpq.br/7967714056269988. Orcid: https://orcid.org/0009-0006-2158-1029. E-mail: dredsondasilvajunior@gmail.com.*

Recebido em: 21/01/2025
Aprovado em: 27/01/2025

islator's intention. It was possible to deepen the examination and propose a possible interpretation for operators of Labor Law.

KEYWORDS: traffic officer; hazard pay; legislator's intention; rational interpretation.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Fundamentação teórica; 2.1 Contextualização do adicional de periculosidade; 2.2 Método de interpretação racional moderno; 2.3 Da definição de agente de trânsito; 2.4 Do risco acentuado; 2.5 Da frequência de exposição; 2.6 Da vigência do direito ao adicional de periculosidade; 3 Metodologia; 4 Resultados e discussão; 4.1 Definição da categoria profissional; 4.2 Exposição ao risco acentuado; 4.3 Frequência de exposição ao risco; 4.4 Marco temporal para percepção do adicional; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Esta pesquisa apresenta-se em forma de artigo científico e versa sobre o adicional de periculosidade do agente da autoridade de trânsito, incluído recentemente no inciso III do art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Sabe-se que no Brasil existem leis que, devido a dificuldades de plena aplicação, são inócuas ou que, em outras palavras, "não pegam". Isso atrai a premissa de que existe dificuldade para definir quem são os empregados alcançados pelo inciso III do art. 193 da CLT, a quais riscos eles estariam expostos, com que frequência se dá essa exposição e a partir de quando o adicional deve ser pago. Tudo isso pode provocar insegurança jurídica para que a norma seja aplicada.

Diante disso, é lícito perguntar quais as condições necessárias para a aplicação do novo inciso III do art. 193 da CLT, considerando o método de interpretação racional moderno? O que faz levantar a hipótese de que se houvesse clareza sobre as condições que levam à percepção do adicional incrementado pelo inciso III do art. 193 da CLT, então haveria congruência entre a intenção do legislador e a aplicação prática do Direito, evitando de esta se tornar mais uma norma ineficaz.

Logo, para verificar se a hipótese se confirma ou não, traçou-se o objetivo geral de aprofundar o entendimento sobre a norma do art. 193, III, da CLT, a partir da interpretação racional moderna.

Ciente de sua complexidade, traçaram-se os seguintes objetivos específicos: (i) compreender quais espécies de empregados enquadram-se na nova norma; (ii) identificar os tipos de exposição ao risco; (iii) identificar a frequência de exposição ao risco; e (iv) compreender quando o adicional deve ser pago ao empregado.

Cumpre registrar que este artigo científico contém cinco capítulos, sendo a introdução o primeiro, a fundamentação teórica o segundo, a metodologia o terceiro, os resultados e a discussão o quarto, a conclusão o quinto e último capítulo, seguido ao final das referências bibliográficas que embasaram a pesquisa.

2 Fundamentação teórica

2.1 Contextualização do adicional de periculosidade

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao elaborar a Convenção Internacional nº 155[4], orientou esforços globais para a prevenção de acidentes e a promoção da saúde no ambiente de trabalho.

Alinhada à ordem jurídica internacional, a Constituição Federal de 1988, desde o art. 1º até o art. 7º, estabelece preceitos destinados à segurança e saúde de todos os cidadãos e em especial do cidadão trabalhador, contemplando a dignidade da pessoa humana e a proteção dos valores sociais do trabalho como fundamentos da nossa República (art. 1º, III e IV); que são direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII), assim como a percepção de adicional de remuneração para as atividades perigosas (art. 7º, XXIII).

Salienta-se o conceito do direito ao meio ambiente insculpido no art. 225 da Constituição Federal, que alcança também o local de trabalho, dado que o seu objeto mediato é a garantia à saúde, à segurança e ao bem-estar para qualquer pessoa, de forma ampla e irrestrita, inclusive ao trabalhador no ambiente laboral. Tanto que Rocha (1997) define o meio ambiente do trabalho como o lugar onde se desenvolvem as atividades do trabalho humano, de modo que, dadas as modificações por que passa o trabalho, o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, estendendo-se ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano.

Justamente nesse sentido de buscar proteger o trabalhador dos riscos ambientais é que a CLT preconiza a compensação financeira pela exposição ao perigo, à insalubridade, ao trabalho noturno, até que essa condição seja extinta pelo empregador.

Ao longo do tempo, o art. 193 da CLT passou por algumas atualizações, visando a aumentar o escopo de trabalhadores beneficiados pelo adicional de periculosidade, a exemplo dos (i) trabalhadores que se expõem a inflamáveis, explosivos, energia elétrica, roubos e outras espécies de violência física ligadas a atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (incluídos em 2012, pela Lei nº 12.740); e (ii) trabalhadores que desempenham suas atividades em motocicleta (incluídos em 2014, pela Lei nº 12.997).

E, em 20 de setembro de 2023, a Lei nº 14.684 acrescentou o inciso III ao art. 193 da CLT para também considerar perigosas as atividades desempenhadas pelos agentes das autoridades de trânsito, nos seguintes termos:

---

4 Essa convenção foi concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981, entrou em vigor no plano internacional em 11 de agosto de 1983 e no Brasil foi promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994.

> Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:
>
> [...]
>
> III – colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito (Brasil, 1943).

Como se vê da simples leitura do texto legal citado, considerando os riscos de colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências a que estão submetidos os agentes das autoridades de trânsito, o legislador decidiu atribuir-lhes o direito ao recebimento do adicional de periculosidade para recompensá-los por esse risco acentuado.

E é esse novo direito previsto pelo legislador o objeto de análise no presente artigo, tratando dos principais aspectos a ele concernentes nos tópicos seguintes, com o propósito de auxiliar os operadores do Direito do Trabalho na sua atuação profissional, especialmente porque, até o momento da edição deste estudo, não há, ainda, regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego exigida pelo *caput* do art. 193 da CLT.

2.2 Método de interpretação racional moderno

Como se sabe, a hermenêutica jurídica é o ramo da filosofia dedicado a estudar a interpretação de normas jurídicas, cujo pressuposto é de que o significado de um texto não se finda com a sua elaboração e publicação, sendo necessário compreender os métodos científicos para identificar nesse texto uma possível interpretação.

Dentre os métodos de interpretação mais conhecidos, como o gramatical, histórico, sistemático e teleológico, o racional moderno foi escolhido para subsidiar esta pesquisa, por parecer ser o mais adequado aos objetivos já delineados.

Isso porque o método de interpretação racional moderno também se apoia no exame do argumento da "intenção do legislador", mesclando os critérios de *mens legis* (espírito da lei) e de *mens legislatoris* (vontade do legislador), permitindo compreender a norma a partir de sua gênese original (pleonasmo perdoado) em sintonia com o contexto de quando se promove a sua interpretação.

A despeito das discussões clássicas sobre o método racional e o argumento psicológico – desde a Escola da Exegese até os debates acerca da limitação dos juízes para consultar materiais pré-legislativos –, principalmente quanto à dissecação e classificação de cada argumento da norma, este trabalho se apoia

na visão mais moderna do método racional, isto é, na análise da intenção do legislador.

Nascimento (2021) ensina que, para Guastini (2014), a intenção do legislador não é um componente descartável quando se busca examinar o significado da norma legislativa. Inclusive, explica que a diretriz da interpretação da intenção do legislador é objetiva:

> O autor [Chiassoni, 2011, p. 95] tenta esclarecer que, embora o argumento psicológico apresente uma roupagem subjetiva [...], a diretriz de interpretação é objetiva (Nascimento, 2021, p. 177).

Em que pesem as críticas sobre esse método ter o efeito de conduzir a interpretação para um jogo de adivinhação acerca da intenção de cada legislador que votou a pauta que deu origem à norma, é preciso se afastar desse viés justamente porque a intenção do legislador como argumento para a interpretação jurídica não corresponde a conjecturas subjetivas, mas sim de compreensão objetiva e contextualizada do conteúdo essencial da norma.

Nesse sentido, Nascimento (2021) aponta para três fontes da hermenêutica moderna: Campbell (2001), MacCormick (2010) e Ekins (2012).

Campbell (2001) defende:

> [...] uma concepção institucional de intenção legislativa, segundo a qual não é necessário assumir que as legislaturas tenham um "estado de espírito psicológico unitário". *A intenção legislativa que importa é aquela manifestada no discurso público e traduzida como ato legislativo, e não as compreensões subjetivas dos membros do Parlamento* (Nascimento, 2021, p. 180-181). (Grifamos)

MacCormick (2010) considera que a:

> [...] *intenção do autor da lei* um argumento transcategórico, que *serve como material para elucidar o significado do texto.* Em sua construção, o argumento apoia as outras categorias de argumentos interpretativos: linguísticos, sistêmicos e teleológicos-deontológicos (Maccormick, 2010, p. 71). É como se o argumento intencional fosse subsidiário, de reforço, para esclarecer as dúvidas de substância.
>
> [...] *A intenção do legislador seria o guia adequado para atribuir valores objetivos à legislação, e o intérprete teria o dever de adotar a interpretação que mais realize os valores em questão* (Nascimento, 2021, p. 180-181); (Grifamos)

A mesma autora ainda enfatiza que:

> *A intenção é uma forma retoricamente eficiente e legítima de apresentar uma conclusão sobre a interpretação mais razoável em um contexto*, não um argumento adicional sobre o assunto (Nascimento, 2021, p. 182). (Grifamos)

E, corroborando, Ekins (2012) assevera que:

> [...] *a intenção legislativa é central para a interpretação jurídica*, porque as legislaturas têm autoridade e são o espaço de discussão sobre o que deve ser feito, bem como o de tomada de decisões [...].
>
> [...] *o ato de legislar baseia-se em boas razões* (para servir ao bem comum), *que devem ser levadas em conta na interpretação*.
>
> Dessa forma, a intenção legislativa a ser considerada não é a da maioria que votou a favor de uma lei, mas a intenção representada na escolha justificada no ato legislativo. *Assim, a intenção legislativa como um estado psicológico é definitivamente abandonada* (Nascimento, 2021, p. 182). (Grifamos)

Desse modo, nota-se que há sintonia na concepção moderna do método de interpretação racional – voltado para o exame da intenção do legislador – quanto ao abandono da tese de que se trataria de exame subjetivo ou de um argumento psicológico do legislador, o que reforça ainda mais a importância e relevância dessa abordagem para a interpretação jurídica.

Tanto que, para Nascimento (2021, p. 183), entre os diversos argumentos de análise no método racional moderno, a intenção do legislador reveste-se de maior importância, pois "existem vários argumentos interpretativos, mas o argumento da intenção do legislador tem precedência sobre os outros".

De todo modo, cabe registrar que:

> [...] o recurso à intenção do legislador não implica uma redução do Direito à lei, tampouco ao capricho pessoal dos legisladores, nem necessariamente é empregado no contexto da Escola da Exegese, que admite como única tarefa do intérprete a de descobrir a vontade do legislador, entendida como uma vontade psicológica, de maneira independente do querer da lei, objetivado nas palavras do texto (Nascimento, 2021, p. 188).

Por fim, merece o destaque sobre como e onde encontrar a evidência da intenção do legislador. E, sobre isso, aponta Nascimento:

> [...] *a intenção legislativa pode ser encontrada tanto nos preâmbulos quanto nas exposições de motivos*; [...].

> [...] descobrir a intenção legislativa passaria por compreender a chamada *occasio legis*, o contexto que originou a lei. Para isso, claro que *são relevantes as exposições de motivos*, preâmbulos, *justificativas*, informes e pareceres produzidos nas comissões, atas taquigráficas e registros das sessões com os debates parlamentares, ou seja, *tudo que permita alcançar a ambição ou a justificativa que possa adequadamente ser reconhecida como a intenção do Parlamento* (Nascimento, 2021, p. 189). (Grifamos)

2.3 Da definição de agente de trânsito

Revela-se indispensável definir quem são os "agentes das autoridades de trânsito" que podem ser os beneficiários do adicional de periculosidade previsto no inciso III do art. 193 da CLT.

E, para cumprir essa tarefa, considerando que a inovação celetista não trouxe tal conceito e ainda não há nenhuma norma definidora, é importante buscar na legislação vigente os elementos que auxiliem no entendimento do sentido da expressão "agentes das autoridades de trânsito".

Pois bem. A legislação brasileira, em vários de seus diplomas, oferece indicativos de quem são esses agentes, os quais merecem ser analisados.

A Constituição Federal de 1988 prevê, no seu art. 144, § 10, inciso II, que:

> Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:
>
> [...]
>
> § 10. *A segurança viária*, exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do seu patrimônio nas vias públicas:
>
> [...]
>
> II – compete, no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos respectivos *órgãos* ou entidades *executivos* e seus *agentes de trânsito, estruturados em Carreira*, na forma da lei (Brasil, 1988). (Grifamos)

Por sua vez, o Código de Trânsito Brasileiro define agente de trânsito como sendo:

> Servidor civil efetivo *de carreira do órgão* ou entidade *executivos de trânsito* ou rodoviário, *com as atribuições de educação, operação e fiscalização de trânsito e de transporte* no exercício regular do poder de polícia de

> trânsito para promover a segurança viária nos termos da Constituição Federal (Brasil, 1997). (Grifamos)

Enquanto isso, na justificação do Projeto de Lei nº 447/2015, (convolada na Lei Ordinária nº 14.684/2023, que introduziu o inciso III ao art. 193 da CLT), apresentada pelo Deputado Décio Lima – autor do projeto –, menciona-se que o agente de trânsito:

> [...] é o trabalhador responsável por organizar, controlar e fiscalizar o trânsito dos veículos terrestres e que, ante a polissemia da expressão, abrangidos estariam todos os profissionais de que trata esta proposta são Agentes da Autoridade de Trânsito que possuem diferentes nomenclaturas do cargo (Brasil, 2015).

A análise dos textos supracitados demonstra que o agente da autoridade de trânsito é o servidor civil, de carreira, aprovado em concurso público do órgão executivo de trânsito, tal como: (i) na esfera estadual, o agente de trânsito do Detran-SP que é empregado público, regido pela CLT (cf. art. 15, parágrafo único, da Lei Complementar nº 1.195/2013); e (ii) na esfera municipal, os empregados da Companhia de Engenharia de Tráfego (CET), conforme o art. 47 do estatuto social da CET.

2.4 Do risco acentuado

Os agentes de trânsito trabalham expostos a toda sorte de riscos inerentes tanto ao trânsito em si quanto ao comportamento imprevisível dos condutores fiscalizados. Os exemplos inundam os *sites* de notícias, que relatam desde atropelamentos e agressões físicas até homicídios de agentes de trânsitos, pelo mero exercício de suas funções, como autuar condutor infrator, realizar medidas administrativas como a retenção e a remoção de veículos, informar o resultado da reprova em exame prático de condução veicular.

Inclusive, o canal oficial do SBT Notícias no YouTube divulgou vídeo com a chamada "Descontrolado, campeão de MMA nocauteia agente de trânsito"[5], em que o condutor agride violentamente o agente de trânsito logo após ser autuado. O vídeo recorte do programa de notícias, que foi ao ar em 26/01/2023, conta com mais de 118 mil visualizações, 4,7 mil "likes" e coleciona comentários como "Esse lutador tem meu respeito", "ele realizou o sonho de muitos brasileiros, parabéns ao lutador!", "Parabéns ao lutador... Me senti bem. Esses guardas só querem acabar com aquilo que vc lutou pra te dar multa, guinchar e etc...".

5 Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=ksdNs_En_yE. Acesso em: 18 ago. 2024.

Em razão deste cenário fático, o legislador entendeu por bem em conceder o adicional de periculosidade para esses profissionais, conforme se verifica das considerações presentes na justificação do Projeto de Lei nº 447/2015, as quais enfatizam a realidade especial desse ambiente laboral:

> Atuam [...] em locais comumente perigosos [sujeitos] a atropelamentos e colisões. [...] o risco de morte acompanha o agente de forma constante nas operações de fiscalização. [...] é rotina as investidas e agressões dos infratores autuados, que sempre se sentem injustiçados frente ao cumprimento da legislação (Brasil, 2015) .

É interessante observar que, em razão das diversas situações de expor os agentes das autoridades de trânsito a risco acentuado, o legislador – por meio da expressão "outras espécies de acidentes ou violências" – definiu na nova norma celetista um rol exemplificativo quanto às espécies de acidentes ou violências a que o agente de trânsito está exposto.

É justamente por essa ampla gama de perigos que o adicional de periculosidade, como incremento salarial, foi considerado pelo legislador como a medida eficaz para (re)equilibrar a exposição ao risco exacerbado desse ambiente laboral perigoso.

2.5 Da frequência de exposição

Por mais que o *caput* do art. 193 da CLT aponte para a necessidade de exposição permanente para a caracterização do adicional de periculosidade, a jurisprudência trabalhista predominante tem garantido esse direito também ao trabalhador que fica exposto em caráter intermitente.

Nesse sentido, a redação da Súmula nº 364 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual dispõe o seguinte:

> ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE.
>
> I – Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. *Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual*, assim considerado o fortuito, *ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido* (Brasil, 2003). (Grifamos)

Tradicionalmente, a jurisprudência especializada, ao interpretar o *caput* do art. 193 da CLT, vem adotando os seguintes entendimentos:

(i) Permanente: interpretado como diariamente, não importando se o contato do trabalhador com o elemento de risco se dê durante toda a jornada ou não (TST, E-RR-4.196/88-1, Rel. Min. Hélio Regato);

(ii) Intermitente: desnecessário que o trabalhador tenha contato com o agente em todos os instantes da jornada, basta que tenha contato habitual, mesmo que por curto período (TST-E-RR-467.469/1998.4, Rel. Rider de Brito);

(iii) Eventual: é sinônimo de acidental, de casual, de fortuito; ou seja, o contato do Reclamante com o agente de risco dependia do acaso ou de acontecimento incerto, ou ainda de um imprevisto (TST-E-RR-467.469/1998.4, Rel. Rider de Brito).

Na doutrina, considera-se permanente o contato diário, frequente e habitual. Contudo, o principal problema dessa distinção conceitual é que ainda não existe texto positivado para quantificar a frequência de exposição ao risco, de modo a permitir uma classificação objetiva, garantindo a segurança jurídica.

Considerando que os parâmetros para o reconhecimento do direito ao adicional periculosidade devem estar previstos em lei (art. 7º, XXIII, da CF/88), melhor seria se o legislador adotasse critérios objetivos, como os definidos na Instrução Normativa (IN) nº 15 do Ministério da Economia, especialmente o disposto no art. 9º. Vejamos:

> Art. 9º Em relação ao adicional de insalubridade e periculosidade, consideram-se:
>
> I – Exposição eventual ou esporádica: aquela em que o servidor se submete a circunstâncias ou condições insalubres ou perigosas, como atribuição legal do seu cargo, por tempo inferior à metade da jornada de trabalho mensal;
>
> II – Exposição habitual: aquela em que o servidor se submete a circunstâncias ou condições insalubres ou perigosas por tempo igual ou superior à metade da jornada de trabalho mensal; e
>
> III – Exposição permanente: aquela que é constante, durante toda a jornada laboral (Brasil, 2022).

Como se vê, a adoção de critérios objetivos como constante na IN nº 15 seria uma alternativa para quantificar objetivamente a frequência de exposição aos perigos inerentes ao ambiente de trabalho do agente de trânsito e traria maior segurança jurídica ao evitar decisões judiciais divergentes quanto à interpretação do tempo de exposição ao agente.

De todo modo, ao lembrar da justificação presente no Projeto de Lei nº 447/2015, que provocou a alteração na CLT aqui examinada, parece ser um contrassenso tentar calcular matematicamente o tempo de exposição aos perigos

inerentes do labor do agente de trânsito, pois eles permeiam todo o tempo de trabalho e fora dele. Vejamos o contexto descrito no projeto de lei:

> [...] é *rotina* as investidas e *agressões* dos infratores autuados, que sempre se sentem injustiçados frente ao cumprimento da legislação. [...]
>
> Este risco de morte acompanha os Agentes da Autoridade de Trânsito *mesmo após estes retirarem o uniforme* que caracteriza a atividade. Fato ilustrado por diversas vezes na mídia, em vários estados da federação, onde o *infrator persegue* e por vezes mata o fiscal. [...]
>
> Estes profissionais do trânsito trabalham diretamente com a legislação que trata de "crimes de trânsito", exercem o poder de polícia administrativa na fiscalização e no cumprimento da lei, e apesar da atividade fiscalizatória do trânsito estar inserida no capítulo da Segurança Pública da Constituição Federal *eles estão desprotegidos* [...].
>
> [...] a ira e espírito de vingança de infratores enquadrados por suas más condutas, os *perseguem* [os agentes de trânsito] rotineiramente, quando não, aos seus familiares; vitimando-os, como já ocorreu por várias vezes (Brasil, 2015). (Grifamos)

Portanto, é possível notar que os perigos envolvidos nas atividades dos agentes de trânsito não se restringem somente às ações de fiscalizações ou qualquer outra restrita ao tráfego. Eles ultrapassam o ambiente das vias e perseguem o profissional mesmo fora das ruas.

É por isso que, segundo o método de interpretação racional moderno, a tentativa de estabelecer uma equação precisa sobre o tempo de exposição ao perigo dos agentes de trânsito parece ser equivocada, pois pode afrontar a intenção do legislador estampada na justificativa do PL nº 477/2015.

2.6 Da vigência do direito ao adicional de periculosidade

Atento ao percurso lógico até aqui desenvolvido, nesse momento é natural que surja a dúvida: a partir de quando o novo adicional deverá ser pago aos agentes de trânsito? E a resposta a esse importante questionamento aponta para, pelo menos, duas alternativas.

De um lado, há quem defenda a autoaplicação das normas celetistas, o que implica assumir que o direito ao adicional de periculosidade existe desde a entrada em vigor da Lei nº 14.684, que incluiu o inciso III ao art. 193 da CLT, isto é, desde 20 de setembro de 2023.

Essa corrente fundamenta tal posição, na previsão do art. 912 da CLT:

> Art. 912. Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação (Brasil, 1943).

E em doutrinas como a de Homero Batista:

> De maneira geral, *a Lei trabalhista se aplica aos contratos de trabalho em vigor* e aos processos em andamento, porque normalmente *não existe direito adquirido contra a Lei* e não existe direito adquirido a recursos e procedimentos no âmbito do direito processual antes que a parte tivesse o interesse naquela ferramenta jurídica (Batista, 2019, p. 433). (Grifamos)

Do outro lado, uma consistente parcela da doutrina entende que, nos casos de concessão de adicional de periculosidade, há que ser observado o princípio da reserva legal expressamente previsto no *caput* do art. 193 da CLT.

Certamente, para esta segunda corrente, o direito ao adicional de periculosidade disposto em qualquer um dos incisos ou parágrafos do art. 193 da CLT somente pode ser deferido "na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego".

Com efeito, assim como acontece com a exposição aos perigos descritos no inciso I (inflamáveis, explosivos e energia elétrica), inciso II (atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial) e no § 4º (atividades de trabalhador em motocicleta), todos do art. 193 da CLT, seria necessário aguardar a regulamentação ministerial por meio da inserção de um novo anexo à NR-16 da Portaria MTE nº 3.214/1978, definindo-se quem é o agente de trânsito a ser beneficiado e quais são as situações de risco acentuado que podem ensejar o recebimento do adicional, especialmente se considerada a redação mais aberta do texto legal que apresentou rol meramente exemplificativo nesse ponto.

É nesse sentido o entendimento doutrinário de Homero Batista:

> [...] o adicional de periculosidade para agentes de trânsito e funções análogas, inserido em 2023, fica recluso até que norma superveniente discipline a questão. [...] De qualquer forma, desde logo nos posicionamos contrários a teses de autoaplicabilidade ou de se deixar para resolver o tema caso a caso, processo a processo. E não se esqueça de que, se e quando a norma houver de ser regulamentada por Portaria, os efeitos pecuniários somente valem a partir de sua publicação, ou seja, eventual adicional de periculosidade de 30% sobre os salários dos agentes de trânsito somente terão (*sic*) efeito a partir da possível inserção de Anexo na NR-16 – como em qualquer outro assunto de

> insalubridade da NR-15 e de periculosidade da NR-16 (Batista, 2024, p. RL-1.47).

A despeito da primeira corrente de entendimento – de que a aplicação da alteração legal seria automática, independentemente de qualquer regulamentação –, é preciso frisar que o próprio *caput* do art. 193 da CLT exige expressamente a regulamentação ministerial para que as normas ali definidas surtam efeito.

Em verdade, nesse ponto, o texto legal não admite outra interpretação senão a de que para a configuração legal do adicional de periculosidade, previsto para as situações de perigo a que estão submetidos os agentes das autoridades de trânsito nas suas atividades profissionais, deve ser prevista na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

3 Metodologia

Para tornar possível a realização desta pesquisa, principalmente no que diz respeito ao alcance dos objetivos pretendidos, foi necessário definir os meios e as etapas da pesquisa. Desse modo, considerando o escopo deste trabalho (e consequentemente o não escopo), tem-se que:

i) O objetivo geral consiste em aprofundar o entendimento sobre a norma do art. 193, III, da CLT, por intermédio do método de interpretação racional moderno.

ii) Os objetivos específicos consistem em compreender que tipo de profissional se enquadra na nova norma celetista; identificar quais tipos de exposição ao risco, qual a frequência de exposição e quando o adicional deve ser pago.

Dessa maneira, este trabalho não se dedica a examinar aspectos sobre insalubridade; ou a fazer levantamento de quais atividades expõem o profissional a maior ou menor grau de perigo; nem mesmo a analisar a situação de servidores estatutários (e não celetistas) que ocupam cargos de agentes de trânsito.

Para realizar este estudo, optou-se pela consulta a fontes legais, normativas e doutrinárias a partir de mecanismo de busca simples por meio do buscador Google e biblioteca virtual Thomson Reuters, em que foram inseridas palavras-chave como "agente de trânsito", "CLT comentada", "adicional periculosidade", "interpretação racional", "intenção do legislador".

Como se trata de norma celetista nova, as buscas revelaram ausência de estudos mesmo que superficiais sobre o adicional de periculosidade do agente de trânsito. Por essa razão, escolheu-se o método de interpretação racional moderno, a fim de que este possa servir como um dos primeiros estudos em

profundidade acerca dessa inovação legal, com potencial de revelar de que maneira o referido direito trabalhista foi concebido pelo legislador.

Assim, cumpre registrar as características formais desta pesquisa:

i) Quanto à natureza, ela é aplicada, pois envolve o desenvolvimento de aplicações práticas para solucionar um problema específico;

ii) Quanto aos objetivos, ela é explicativa, pois os fatores que determinam o fenômeno já foram suficientemente descritos e detalhados em outros estudos, cabendo aqui a explicação de um ponto específico desse fenômeno;

iii) Quanto à abordagem, ela é qualitativa, pois não envolve a análise de dados quantitativos, mas sim de características e atributos não mensuráveis; e

iv) Quanto ao procedimento, ela é um estudo de caso, pois envolve um aprofundamento do estudo sobre o adicional de periculosidade, permitindo a problematização acerca dos enquadramentos legais para a percepção desse direito trabalhista.

4 Resultados e discussão

Geralmente, quando se discute a percepção do adicional de periculosidade, perseguem-se as seguintes questões: (i) Qual categoria profissional tem direito? (ii) A qual risco este profissional está exposto? (iii) Com que frequência este profissional se expõe ao risco? (iv) A partir de quando esse profissional deve receber o adicional de periculosidade?

Não à toa, são exatamente essas perguntas que guiam os resultados e a discussão neste artigo. Desse modo, apresentam-se as considerações legais, jurisprudenciais e doutrinárias, bem como aquelas presentes no PL nº 477/2015, considerando o método de interpretação racional moderno.

4.1 Definição da categoria profissional

Os diplomas legais concebem o agente da autoridade de trânsito como o servidor civil, de carreira, aprovado em concurso público do órgão executivo de trânsito, tal como (i) na esfera estadual, o agente de trânsito do Detran-SP que é empregado público, regido pela CLT (cf. art. 15, parágrafo único, da Lei complementar n 1.195/2013) e (ii) na esfera municipal, os empregados da Companhia de Engenharia de Tráfego (CET), conforme o art. 47 do estatuto social da CET.

Para o PL nº 477/2015, o agente da autoridade de trânsito é aquele responsável por organizar, controlar e fiscalizar o trânsito, estando abrangidos todos os profissionais ligados a essas atividades, muito embora se reconheça

haver em cada Estado e município nomenclatura diversificada para designar o mesmo profissional, tal como guarda ou fiscal de trânsito, operador de tráfego ou até auditor fiscal de trânsito.

Portanto, essa interpretação justificada foi possível pelo método racional moderno, cujos fundamentos se escoram em preceitos constitucionais, legais, bem como no exame da intenção e do espírito do legislador.

4.2 Exposição ao risco acentuado

O contexto de patente violência contra os agentes de trânsito, que se revela pelo elevado número de notícias veiculadas sobre esse tema e pelo modo como a população se engaja ao interagir com elas, levou o legislador a tentar garantir a devida proteção legal contra os riscos inerentes da profissão.

Nesse sentido, o PL nº 477/2015 considera que o trânsito – ambiente de trabalho do agente de trânsito – é por si só perigoso, sujeitando o profissional a colisões, a atropelamentos e até à morte durante as atividades rotineiras. Inclusive, destaca a imprevisibilidade do comportamento de condutores fiscalizados, que comumente agridem e ameaçam o labor do agente de trânsito.

A CLT, pois, dispõe o inciso III no art. 193, elencando justamente as colisões e os atropelamentos como critérios de riscos para a percepção do adicional de periculosidade. Todavia, observa-se que a norma alarga as possibilidades de risco, uma vez que exemplifica o rol por meio da expressão "outras espécies de acidentes ou violências".

Logo, interessante observar que, considerando as variadas situações que podem colocar os agentes das autoridades de trânsito em risco acentuado, o legislador optou por trazer no texto legal um rol exemplificativo (e não taxativo) ao indicar as espécies de acidentes ou violências às quais o agente de trânsito está exposto.

É justamente por essa ampla gama de perigos que o adicional de periculosidade – como verdadeiro incremento salarial que é – foi considerado pelo legislador como a medida eficaz para (re)equilibrar a exposição ao risco exacerbado desse ambiente laboral perigoso.

4.3 Frequência de exposição ao risco

A CLT preconiza que só faz jus ao pagamento do adicional de periculosidade o empregado que se expõe permanentemente ao risco. Todavia, a Súmula nº 364 do TST flexibiliza tal norma, para considerar também exposto ao perigo o trabalhador que se sujeita às condições de risco de forma intermitente, es-

clarecendo que só não faz jus ao direito do adicional quem se expõe de forma eventual, ou habitual e por tempo extremamente reduzido.

Nesse sentido, notou-se que a jurisprudência se equilibrou em compreender a frequência de exposição ao risco em três principais categorias: a permanente, a intermitente e a eventual. Mesmo assim, ainda foi necessário que a doutrina conseguisse esclarecer o conceito de "permanente", concluindo ser aquela frequência de contato diário, frequente e habitual.

Observou-se que a disposição legal, a jurisprudência e a doutrina ainda eram insuficientes para pacificar o entendimento para a aplicação prática de soluções controversas. O que deu azo à publicação da IN nº 15 do Ministério da Economia, oferecendo uma relação de proporção – objetiva e matemática – entre o tempo de exposição ao perigo (ou insalubridade) e o tempo da jornada de trabalho.

Portanto, muito embora haja todo um arcabouço legal, jurisprudencial, doutrinário e regulamentador, considerando a justificativa do PL nº 477/2015 e o método de interpretação racional moderno, conclui-se ser pretensiosa qualquer intenção de calcular matematicamente o tempo de exposição aos perigos inerentes do labor do agente de trânsito, justamente porque o espírito do legislador revela a intenção de proteger o agente de trânsito da rotina de agressões, ameaças e perseguições que o acompanham mesmo fora das ruas e mesmo quando sem o uso de uniforme.

4.4 Marco temporal para percepção do adicional

De um lado, existe a tese de que as normas celetistas têm aplicação imediata, com apoio no art. 912 da CLT e no entendimento doutrinário de que a lei trabalhista se aplica aos contratos de trabalho em vigor, visto que não existe direito adquirido contra a lei. O que implica assumir que, ao tratar do adicional de periculosidade do agente de trânsito, o seu pagamento deveria acompanhar a vigência da lei.

Por outro lado, existe a corrente majoritária que defende a tese de proteção do princípio da reserva legal (em sentido amplo) positivada no *caput* do art. 193 da CLT, condicionando a percepção do adicional de periculosidade somente após a sua regulamentação ministerial.

Sendo assim, os efeitos do novo inciso III do art. 193 da CLT surtirão após a publicação de novo anexo à NR-16 da Portaria MTE nº 3.214/1978, que versará ao menos sobre a definição de quem é o agente da autoridade de trânsito.

5 Conclusão

Com o desenvolvimento desta pesquisa, foi possível compreender detalhadamente quem são os empregados que podem fazer jus ao adicional de periculosidade disposto no novo inciso III do art. 193 da CLT: os empregados públicos de órgão executivo de trânsito, tais como o agente de trânsito do Detran-SP (no âmbito estadual) e da CET (no âmbito municipal).

No entanto, não foi possível identificar exatamente os tipos de exposição ao risco, visto que estes são das mais variadas espécies. Observou-se, todavia, que o legislador já havia percebido essa característica desse segmento profissional, optando então em definir um rol exemplificativo para os tipos de riscos a que os agentes de trânsito estão expostos. Tal estratégia legislativa também reforça o entendimento de que o adicional nada mais é que um incremento salarial que tenta (re)equilibrar a exposição acentuada ao risco inerente do trânsito, o qual inclusive acompanha o empregado longe de suas atividades.

Nessa esteira, a pesquisa permitiu identificar a frequência com que o agente da autoridade de trânsito se expõe ao risco, a qual – segundo o método de interpretação racional moderno – não pode ser calculada matematicamente, uma vez que os perigos envolvidos nas diversas atividades dessa categoria profissional não se restringem às ações de fiscalização no trânsito. Isso porque o perigo ultrapassa o ambiente laboral e persegue o empregado mesmo fora das ruas.

Também foi possível compreender que o adicional de periculosidade do agente de trânsito deve começar a ser pago pelo empregador somente a partir da regulamentação do inciso III do art. 193 da CLT a ser feita futuramente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em estreita obediência ao princípio da reserva legal e do comando do *caput* da referida norma celetista.

Sendo assim, todo o caminho percorrido durante a pesquisa permitiu revelar resultados alinhados ao escopo do trabalho, principalmente no que tange ao aprofundamento do entendimento acerca do adicional de periculosidade do agente da autoridade de trânsito, disposto no novo inciso III do art. 193 da CLT, introduzido pela Lei nº 14.684/2023.

Logo, é lícito afirmar que a hipótese foi confirmada, porquanto os resultados revelaram a existência de um amplo espaço de dúvidas sobre as condições necessárias para fazer jus ao adicional de periculosidade do agente de trânsito. E, ao mesmo tempo, a pesquisa – revestida do devido rigor científico – lançou luz sobre uma possível aplicação do Direito em consonância com o argumento da intenção do legislador, por meio do método de interpretação racional moderno.

Com uma visão macro, observa-se que houve dificuldade para encontrar posicionamentos doutrinários críticos sobre o tema, o que se justifica

pela novidade celetista ter sido apresentada há pouco tempo. Soma-se a essa dificuldade o fato de não ter sido encontrada decisão judicial sobre o pleito do referido adicional de periculosidade para agente de trânsito, o que – em certa medida – reforçou a escolha metodológica pela interpretação racional moderna, buscando compreender o argumento da intenção do legislador conforme sua gênese e sem a interferência de outras interpretações jurisprudenciais.

Pretende-se, então, no futuro, poder examinar sentenças e acórdãos de reclamações trabalhistas que persigam o adicional de periculosidade aqui estudado, a fim de identificar que tipo de interpretação poderá ser usada pelos magistrados para decidir cada caso concreto.

Referências

BATISTA, Homero. Atividades perigosas. *In*: *Direito do trabalho aplicado*: saúde do trabalho e profissões regulamentadas (versão digital). São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. v. 3. Disponível em: https://next-proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/270354768/v1/page/1. Acesso em: 10 maio 2024.

BATISTA, Homero Mateus da Silva. *CLT comentada*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

BATISTA, Homero Mateus da Silva. *CLT comentada*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2024. Disponível em: https://next-proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/codigos/116124956/v5/page/1. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 447/2015.* Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=947918&fichaAmigavel=nao. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997*. Código de Trânsito Brasileiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9503compilado.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012*. Altera o artigo 193 da CLT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 12.997, de 18 de junho de 2014*. Altera o artigo 193 da CLT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12997.htm. Acesso em 10 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 14.684, de 20 de setembro de 2023*. Acrescenta inciso ao art. 193 da CLT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9503compilado.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. Ministério da Economia. *Instrução Normativa SGP/SEGGG/ME nº 15, de 16 de março de 2022*. Disponível em: https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23461. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 364, de 11 de agosto de 2003*. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void. Acesso em: 10 maio 2024.

COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRÁFEGO. *Estatuto social*. Disponível em: https://www.cetsp.com.br/media/1181210/Estatuto-Social-2021.pdf. Acesso em: 10 maio 2024.

NASCIMENTO, Roberta Simões. O argumento da intenção do legislador: anotações teóricas sobre uso e significado. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, Brasília, DF, v. 58, n. 232, p. 167-193, out./dez. 2021. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/232/ril_v58_n232_p167. Acesso em: 5 jul. 2024.

ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito ambiental e meio ambiente do trabalho*: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997.

SÃO PAULO. *Lei Complementar nº 1.195, de 17 de janeiro de 2013*. Transforma o Departamento Estadual de Trânsito em autarquia e dá outras providências. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2013/compilacao-lei.complementar-1195-17.01.2013.html. Acesso em: 10 maio 2024.

Como citar este texto:
MARCANDELI, Raissa Amarins; ZOETELLI FILHO, Natanael Luiz Bello; SILVA JUNIOR, Edson da. Adicional de periculosidade para o agente de trânsito: discussão sob a luz da interpretação racional moderna. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 180-198, jan./mar. 2025.

JUSTIÇA RESTAURATIVA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

RESTORATIVE JUSTICE IN LABOR COURT

Raimunda Regina Ferreira Barros[1*]
Etenar Rodrigues da Silva[2**]

RESUMO: Este artigo visa a discutir se a implementação da Justiça Restaurativa na Justiça do Trabalho poderia trazer soluções a processos que discutem casos de assédio moral no ambiente do trabalho. Ainda, identificar de que forma as equipes de trabalho interdisciplinares atuarão nos processos auxiliando nas decisões dos juízes. Também busca entender o que é a Justiça Restaurativa e como está sendo aplicada no Judiciário brasileiro, e onde surgiu este instituto, além de apresentar como é feito o trabalho da equipe multidisciplinar e sua importância na aplicação da Justiça Restaurativa.

PALAVRAS-CHAVE: justiça restaurativa; assédio moral; ambiente de trabalho seguro.

ABSTRACT: This paper aims to discuss whether the implementation of Restorative Justice in the Labor Court could bring solutions to cases that discuss moral harassment in the work environment. Furthermore, identify how interdisciplinary work teams will act in the cases, assisting in the judges' decisions. It also seeks to understand what Restorative Justice is and how it is being applied in the Brazilian Judiciary, and where this institute emerged, as well as presenting how the multidisciplinary team works and its importance in the application of Restorative Justice.

KEYWORDS: restorative justice; moral harassment; safe work environment.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O que é Justiça Restaurativa? 3 O papel da equipe interdisciplinar na aplicação da Justiça Restaurativa; 4 Como seria aplicada a Justiça Restaurativa nas diversas formas de assédio moral no ambiente de trabalho; 5 Considerações finais; 6 Referências.

1 Introdução

Há um movimento moderno nominado de Justiça Restaurativa que vem sendo aplicado na Justiça Comum nos procedimentos penal e de família, com auxílio de equipes multidisciplinares. Para regulamentar

---

1 *Doutorado pelo Programa de Pós-graduação em Direito da UFPA (2021); diretora geral do Instituto de Estudos em Direito e Sociedade da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará para o quadriênio 2022-2026. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0795027893330510. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-8458-9091. E-mail: rda.regina@unifesspa.edu.br.*

2 *Mestranda em Direitos Humanos e Inclusão Social pelo Programa de Dinâmicas Territoriais e Sociedade na Amazônia (PDTSA), vinculado ao Instituto de Ciências Humanas (ICH), da Universidade Federal do Sul e Sudoeste do Pará. Lattes: https://lattes.cnpq.br/7046710688351516. Orcid: https://orcid.org/0009-0006-5711-3200. E-mail: etenar@unifesspa.edu.br.*

Recebido em: 27/01/2025
Aprovado em: 03/02/2025

essa prática restaurativa o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução nº 225, de 2016.

Embora o procedimento restaurativo tenha se mostrado eficaz na Justiça Comum, na Justiça Especializada do Trabalho o tema ainda é tratado com timidez, e pouco se ouve a respeito e ainda não se sabe como aplicar aos procedimentos trabalhistas este instituto. Recentemente, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho publicou a Resolução nº 377, de 2024, tratando de procedimento de mediação pré-processual em conflitos trabalhistas, apresentando um novo modelo de rito processual, para adequar o movimento internacional pela desjudicialização, incentivando dinâmicas de fomento ao Sistema Multiportas, em alinhamento com a adequação do Poder Judiciário brasileiro aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável preconizado pela ONU por meio da Agenda 2030.

Diante desse movimento que está acontecendo, precisamos saber como se daria a implementação da Justiça Restaurativa na seara trabalhista. Para isso, passaremos a analisar detalhadamente em quais conflitos seria aplicada, abordando novas formas para a resolução de conflitos laborais com perfil para resolução por meio da Justiça Restaurativa.

Desse modo, se faz necessário compreender os fundamentos da Justiça Restaurativa, destacando suas diferenças em relação aos sistemas de justiça convencionais e a relevância dessas diferenças para tratar casos de assédio moral no ambiente de trabalho. Para tanto, se faz necessário aprofundar na investigação das resoluções de conflitos que poderiam ser resolvidos sob essa dinâmica. E, por conseguinte, descobrir se encontraremos no instituto da Justiça Restaurativa a medida necessária para a efetivação de um meio ambiente de trabalho seguro em termos físicos, emocionais e mentais, e se seria possível o auxílio de equipes interdisciplinares na Justiça do Trabalho na solução dos conflitos trabalhistas que envolvam o assédio moral, tal como já acontece noutros Tribunais de Justiça.

Buscamos com este artigo discutir se a implementação da Justiça Restaurativa na Justiça do Trabalho é medida necessária para a efetivação de um meio ambiente de trabalho seguro em termos físicos, emocionais e mentais, e como se dará sua aplicação na resolução de casos de assédio moral no ambiente do trabalho. Ainda, identificar de que forma as equipes de trabalho interdisciplinares atuarão nos processos auxiliando nas decisões dos juízes.

Apresenta como objetivos específicos ou secundários entender o que é a Justiça Restaurativa e como está sendo aplicada no Judiciário brasileiro, e onde surgiu este instituto; ainda, apresentar como é feito o trabalho da equipe multidisciplinar e sua importância na aplicação da Justiça Restaurativa, e incentivar a aplicação da Justiça Restaurativa na Justiça do Trabalho.

2 O que é Justiça Restaurativa?

A Justiça Restaurativa constitui-se como um conjunto ordenado e sistêmico de princípios, métodos, técnicas e atividades próprias, que visa à conscientização sobre os fatores relacionais, institucionais e sociais motivadores de conflitos e violência, e por meio do qual os conflitos que geram dano, concreto ou abstrato, são solucionados de modo estruturado, assim definiu o CNJ na Resolução nº 225, de 2016.

Embora só recentemente o tema passou a fazer parte do arcabouço jurídico brasileiro, sendo ainda pouco compreendido, não é tão novo como se imagina. "As primeiras experiências aconteceram simultaneamente em Nova Zelândia, Canadá e Estados Unidos da América" (Bittencourt, 2017, p. 9). O cenário internacional nos evidencia que não importa onde estão localizadas geograficamente as primeiras ocorrências do novo método, se ele é neozelandês, canadense ou estadunidense, o que importa é o resultado positivo que acontece na aplicação do método restaurativo.

Ressalta-se que, na atualidade, diversos países utilizam a Justiça Restaurativa aliada aos seus sistemas judiciários, como em Portugal com a publicação da Lei 21/2007; bem como na Constituição Política da Colômbia de 1991, que prevê expressamente, no art. 250, a possibilidade de utilização da Justiça Restaurativa em matéria criminal. Ila Barbosa acrescenta que "no Chile, além da visão colombiana de recuperação do indivíduo, também há a ideia de diminuir a sobrecarga dos tribunais e a superlotação das prisões" (Bittencourt, 2017, p. 10).

A Justiça Restaurativa vem sendo aplicada no Judiciário brasileiro de forma inovadora, trazendo resultados positivos na solução dos conflitos criminal e nos conflitos de família. Em aplicação há pouco tempo no Brasil, a prática da Justiça Restaurativa tem se expandido, tornado-se uma ferramenta de trabalho jurídico, judicial e extrajudicial, que é incentivada pelo Poder Judiciário brasileiro, por meio do Protocolo de Cooperação para a difusão da Justiça Restaurativa, firmado em agosto de 2014 pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) com a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB).

Ainda não está sendo aplicado o método restaurativo na Justiça do Trabalho; entretanto, "o princípio geral do direito é um critério de ordenação que inspira todo o sistema jurídico, pois os princípios de direito se dirigem não só ao juiz, mas também aos intérpretes, aos legisladores, aos demais operadores do direito, como também aos agentes sociais a que se destinam" (Bomfim, 2015, p. 153).

Assim, ficaria a critério do julgador analisar o caso concreto e verificar se a aplicação da Justiça Restaurativa deverá ser considerada a melhor forma de resolução do conflito, ou seja, aplicaria a norma mais favorável ao caso concreto.

No dizer de Vólia Bomfim Cassar, quando existirem duas normas conflitantes que se apliquem ao mesmo trabalhador, mas que disciplinem a matéria de forma diversa, deve-se respeitar a que for mais favorável (Bomfim, 2015, p. 179).

Seria o método de aplicação da Justiça Restaurativa uma espécie de norma autônoma (elaborada sem a participação do Estado), que seria aplicada observando as limitações de cunho instrumental, material e de aplicação.

No artigo "Aplicação dos círculos restaurativos em casos de assédio moral laboral", o Juiz Federal do Trabalho Ney Maranhão afirma que:

> Em termos gerais, constata-se que as práticas restaurativas implicam, em certa medida: i) o diálogo entre todos os envolvidos em igual respeito e consideração; ii) o reconhecimento do mal cometido; iii) a (re)criação da equidade; iv) a correção, tanto quanto possível, das consequências vivenciadas devido à infração; v) o fomento da resolução do conflito pelos próprios sujeitos conflitivos (protagonismo); e vi) o estímulo à (cor)responsabilidade dos atos praticados (Maranhão, 2022, p. 6).

Ressalta o magistrado que a aplicação de círculos restaurativos, por sua vez, seria procedimento que possibilitaria e estimularia a participação não só dos diretamente envolvidos, mas também da comunidade afetada pelo conflito, para que, coletivamente, todos pudessem dialogar e, ao final, deliberarem. Com isso, devolveria o protagonismo aos indivíduos envolvidos para que pudessem reconhecer suas corresponsabilidades e, assim, assumirem obrigações exequíveis e eficazes para reparar o dano, na medida do possível, e evitar que tal evento volte a ocorrer, restaurando-se ou transformando-se o hábito ou a relação de violência outrora normalizada. Esse círculo restaurativo apresentado pelo magistrado se concretiza em palestras e orientações aos afetados pelo assédio moral. Essas palestras e orientações seriam promovidas por meio da equipe multidisciplinar que, usando da expertise de cada profissional, alcançaria o objetivo de esclarecimentos e resolução para cada caso concreto.

3 O papel da equipe interdisciplinar na aplicação da Justiça Restaurativa

O trabalho inovador da Justiça Restaurativa não teria resultados positivos sem a participação da equipe interdisciplinar. Desse modo, não seria justo, aqui, deixar de falar desses profissionais que compõem, de forma fundamental, as etapas investigativas para a boa solução do conflito. Essas equipes são compostas por psicólogos, assistentes sociais e pedagogos. Atuam no atendimento direto às pessoas em processo de execução penal, de penas e medidas alternativas e de medidas socioeducativas, assim como de suas famílias, além de atuar em estudos nos casos de família para verificar qual o melhor lar para a criança que

está no meio de uma disputa de guarda pelos pais, sendo fundamentais para a garantia de uma abordagem humanizada e digna nos espaços de justiça.

Elas atuam, ainda, na identificação de vulnerabilidades e eventuais ocorrências de violação de direitos, além de fornecerem pareceres técnicos para auxiliar decisões de magistrados e magistradas, com análises especializadas baseadas na área de conhecimento de cada um.

Essas equipes recebem o processo e fazem diligências *in loco* como um apoio pericial ao processo. O trabalho da equipe interdisciplinar permite que se conheça a realidade das pessoas envolvidas no processo judicial, pois os profissionais de cada área trazem sua expertise para subsidiar o caso concreto e podem desvelar um pouco melhor aquela realidade, tirando a alienação daquilo que está aparente, e trazendo à presença do juiz algo a mais, que não fica explícito no bojo do processo.

Os trabalhos desenvolvidos pelas equipes interdisciplinares são espécies de Princípios Normativos Subsidiários, pois desempenham o papel de fontes formais supletivas do Direito. Os pareceres técnicos atuam como fontes normativas subsidiárias à falta de outras regras jurídicas utilizáveis pelo intérprete e aplicador do Direito em face de um singular caso concreto.

Nos ensina Mauricio Godinho Delgado que Laudos – e poderíamos estender aos Pareceres Técnicos – "denominam-se princípios normativos subsidiários, na medida em que atuam como verdadeiras regras jurídicas em face de casos concretos não regidos por fonte normativa principal de ordem pública" (Delgado, 2015, p. 193).

A equipe multidisciplinar e a Justiça Restaurativa na Justiça do Trabalho trariam ações necessárias para a efetivação de um meio ambiente de trabalho seguro em termos físicos, emocionais e mentais. Seria relevante para soluções em processos que discutam o assédio moral no ambiente de trabalho.

O pacto histórico que sinalizou a relevância da presença das equipes interdisciplinares no Poder Judiciário se assenta na ideia de que o saber jurídico é central para a efetivação da justiça, mas insuficiente, dada a complexidade que envolve as lides judicializadas. Assim, é fundamental a valorização dos diferentes conhecimentos, inclusive aqueles trazidos pelas próprias pessoas envolvidas nos conflitos em análise e julgamento e que, não raras vezes, são vocalizados pelas equipes técnicas em virtude das estratégias profissionais que geram relações de confiança.

E, geralmente, é por meio da manifestação das equipes interdisciplinares que mais assertivamente as particularidades, as demandas, as trajetórias das pessoas e a relação destas com a conjuntura e o contexto social se tornam mais visíveis no debate jurídico estabelecido antes e após as sentenças judiciais.

Essas contribuições técnicas são subsídios reconhecidamente importantes para a atividade do Judiciário.

Por entender a relevância das equipes interdisciplinares do Poder Judiciário e, ao mesmo tempo, reconhecer os desafios para que a atuação dessas equipes alcancem as finalidades nos quadros de recursos humanos dos Tribunais em que esses profissionais foram inseridos, o CNJ, em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), por meio do Programa Fazendo Justiça, fomentou um Levantamento Nacional e criou condições para o aprofundamento dos diálogos qualitativos para melhor compreensão acerca do que esse mapeamento desvelou.

Ao reconhecer e legitimar a existência dos múltiplos saberes no fazer da justiça e, portanto, das equipes interdisciplinares atuantes nas diferentes instituições do sistema de justiça de todo o país, é que se torna relevante a aproximação e inserção desse método na Justiça do Trabalho.

4 Como seria aplicada a Justiça Restaurativa nas diversas formas de assédio moral no ambiente de trabalho

Considerando a existência de vários processos sobre assédio moral no ambiente de trabalho, fizemos seleção de alguns processos que nas sentenças prolatadas poderiam ter incluído o método restaurativo, como, por exemplo, obrigação de fazer ou não fazer, pedidos de desculpas, prestação de serviço na mesma função do ofendido/a, participação de palestras e cursos.

Em um dos processos analisados, a trabalhadora, após informar gravidez, passou a ser perseguida e hostilizada por sua supervisora, foi transferida de local de trabalho para um local menos acessível, teve exigência de maior carga horária, além de ser injuriada com palavras ofensivas, como, por exemplo: "retardada", "preguiçosa", "vagabunda", "piriguete", "deficiente", tendo ofendida a sua dignidade a ponto de a supervisora fazer a obreira chorar no local de trabalho por conta das humilhações frequentes, com o objetivo de dominar o ambiente a qualquer preço, abalando a outra parte e procurando um meio de achar o ponto fraco para alcançar seu objetivo de superioridade (Hirigoyen, 2002).

Noutro processo, o trabalhador era explorado com sobrecarga de trabalho, sem tempo para viver a vida em família e vida social, além de não receber transporte, sendo obrigado a pegar carona para ida e volta ao trabalho durante todo o pacto laboral, sendo demitido após apresentar atestado médico.

Em oito processos analisados, o que chamou a atenção foi o fato de que a maioria das vítimas eram do gênero feminino, e, para espanto, os violadores dos direitos destas mulheres eram outras mulheres. Que fenômeno é esse? Seria o mito abelha rainha (*queen bee phenomenon*)? Arvate *et al*. investigaram o

impacto que mulheres líderes têm em outras mulheres que estão subordinadas em nível alto a intermediário da hierarquia profissional. Grande parte da pesquisa sobre liderança feminina é baseada em suposições de irmandade e solidariedade entre mulheres (ver Mavin, 2006; Mavin, 2008). As mulheres consideram outras mulheres suas aliadas naturais. No entanto, a expectativa de que as mulheres se alinhem a outras mulheres pode não se materializar e, nesses casos, o rótulo de "aliada" é substituído pelo rótulo de "abelha rainha". Esse tema merece ser aprofundado noutro artigo.

Sobre o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho se faz necessário que as empresas e instituições públicas invistam em ações para enfrentamento e prevenção, através de elaboração de estatutos internos que contemplem a prevenção de situações de assédio, criação de ouvidorias, elaboração de cartilhas explicativas, eventos informativos, treinamento para sensibilização de gestores e adoção (ou ampliação) dos projetos e programas de resolução de conflitos com treinamento em técnicas de conciliação, mediação; e isso já seria papel da implementação da Justiça Restaurativa.

Nos casos supracitados poderiam ter sido realizados círculos de construção de paz, em que os sentimentos, as expectativas e as necessidades dos envolvidos seriam esclarecidos. Os participantes se comprometeriam a praticar o respeito ao próximo, o auxílio mútuo, a paciência e o cuidado mútuo, bem como a fazer com que todos realizassem a escuta ativa focada nas atividades laborativas, no recepcionamento de dúvidas, elogios e críticas construtivas, buscando a empatia, o aperfeiçoamento profissional e a busca da saúde mental, física, social e espiritual de todos os trabalhadores.

Além da reparação pecuniária seria necessário um acordo assinado por todos e que nele ficasse registrada a responsabilidade daquela comunidade profissional. Outra possibilidade seria a criação de núcleos restaurativos com equipe multidisciplinar e atuação conjunta de diversos órgãos trabalhistas, como a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, as Delegacias Regionais do Trabalho e outros órgãos.

Poderiam, ainda, os casos levados à Justiça do Trabalho serem filtrados pelo próprio magistrado que, verificando a possibilidade de aplicação da Justiça Restaurativa, instauraria um "procedimento restaurativo", encaminhando-o ao Núcleo.

Por fim, o assunto requer que seja continuamente abordado sob a ótica do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, tendo um maior envolvimento de todo Sistema Trabalhista, abrangendo formação semestral pedagógica dos magistrados, além da criação de protocolos de atendimento.

5 Considerações finais

A proposta inicial é avançar os estudos e investigar como o modelo alternativo de resolução de conflitos poderá ser integrado nas práticas dos Tribunais Regionais do Trabalho. Desse modo, a implementação da Justiça Restaurativa na seara trabalhista precisa ser examinada detalhadamente, abordando novas formas para a resolução de conflitos laborais, considerando os desafios e benefícios de sua adoção, incluindo a possibilidade de reconciliação entre as partes envolvidas, além da reparação dos danos morais sofridos pela vítima e a prevenção de futuros incidentes.

A aplicação da Justiça Restaurativa na seara trabalhista seria um avanço no pensar das relações entre empregado e empregador, pois trataria o conflito de forma multidisciplinar e com proteção do empregado hipossuficiente, já que o objeto da restauração não é o delito e sim a solução do conflito.

Por fim, sem esgotar o tema, conclui-se que a Justiça do Trabalho tem poderes constitucionais e infraconstitucionais para instaurar procedimentos dialógicos para proceder à concretização dos direitos sociais, bem como para promover a harmonização e a pacificação social, sendo as práticas restaurativas um desses procedimentos, de forma principal ou incidental, uma vez que diversos casos que chegam à instituição versam sobre temáticas que possibilitam a aplicação da Justiça Restaurativa, além de reunirem os elementos necessários à sua aplicação.

O estudo precisa ser aprofundado e a pesquisa estendida para todo o território nacional, expandindo a análise comparada entre as legislações brasileiras e alienígenas. É necessário um estudo interdisciplinar de mãos dadas com direito/psicologia/estudos sociais, para melhor compreender a causa de um ser humano subjugar e oprimir outro para sentir-se empoderado.

Referências

ARVATE, Paulo Roberto; GALILEIA, Gisele Walczak; TODESCAT, Isabela. *A abelha rainha*: um mito? O efeito da liderança feminina de alto nível sobre as mulheres subordinadas. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/journal/the-leadership-quarterly. Acesso em: 21 jan. 2025.

AZEVEDO, Camille de Azevedo; MARANHÃO, Ney; SILVA, Sandoval Alves da. Aplicação dos círculos restaurativos em casos de assédio moral laboral. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 225, p. 159-186, set./out. 2022.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio moral*: a violência sutil, análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005. 188 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BITTENCOURT, Ila Barbosa. Justiça restaurativa. *In*: CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; BOMFIM, Vólia Cassar. *Curso de direito do trabalho.* São Paulo: 2015.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

CNJ. *Resolução CNJ nº 225, de 31 de maio de 2016*. Dispõe sobre a Política Nacional de Justiça Restaurativa no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2289.

CSJT. *Resolução CSJT nº 377, de 22 de março de 2024*. Dispõe sobre a regulamentação das mediações pré-processuais individuais e coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/231210.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho.* 15. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FREIRE, André Luiz (coord.) *Enciclopédia jurídica da PUC-SP*. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/138/edicao-1/justica-restaurativa. Acesso em: 18 abr. 2024.

EQUIPES INTERDISCIPLINARES DO PODER JUDICIÁRIO. *Levantamento nacional e estratégias de incidência.* Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/equipes-interdisciplinares-do-poder-judiciario-levantamento-nacional-e-estrategias-de-incidencia-digital.pdf. Acesso em: 24 abr. 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho*: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MAVIN, S. Queen bees, wannabees and afraid to bees: no more 'best enemies' for women in management? *British Journal of Management*, 19(s1), p. 575-584, 2008. Disponível em: https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00573.x. Acesso em: 21 jan. 2025.

MAVIN, S. Venus envy: problematizing solidarity behaviour and queen bees. *Women in Management Review*, v. 21, n. 4, p. 264-276, 2006. Disponível em: http://doi.org/10.1108/09649420610666579. Acesso em: 21 jan. 2025.

Como citar este texto:
BARROS, Raimunda Regina Ferreira; SILVA, Eternar Rodrigues da. Justiça Restaurativa na Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 199-207, jan./mar. 2025.

INCLUSÃO DOS JOVENS APRENDIZES NO BRASIL E A RECOMENDAÇÃO Nº 208 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

INCLUSION OF YOUNG APPRENTICES IN BRAZIL AND RECOMMENDATION NO. 208 OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (ILO)

Renann Ferreira[1]

RESUMO: No ano 2000 o Brasil conheceria a aprendizagem profissional conforme aplicado na contemporaneidade. Pretende-se explorar a formação deste instituto a partir da perspectiva da Marinha do Brasil nos anos 1870 até a recente Recomendação nº 208 da Organização Internacional do Trabalho, que dialoga com as diretrizes do Mercado Comum do Sul de não deixar ninguém para trás na concretização dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Exploraram-se artigos, documentos, legislações e dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2023 e percebeu-se que as rotas jurídico-legislativas estão com os lemes convergentes, todavia, os desafios presentes na imensidão do oceano social ainda são inúmeros até 2025.

PALAVRAS-CHAVE: aprendizagem profissional; Organização Internacional do Trabalho; Objetivos do Desenvolvimento Sustentável; Mercado Comum do Sul.

ABSTRACT: In the year 2000, Brazil would know professional learning as applied in contemporary times. It is intended to explore the formation of this institute from the perspective of the Brazilian Navy in the 1870s until the recent Recommendation nº 208 of the International Labor Organization, which dialogues with the guidelines of the Southern Common Market of leaving no one behind in achieving the Sustainable Development Goals. Papers, documents, legislation and data from the Continuous National Household Sample Survey of 2023 were explored and it was noticed that the legal and legislative routes are converging, however, the challenges in the immensity of the social ocean are still numerous until 2025.

KEYWORDS: professional learning; International Labor Organization; Sustainable Development Goals; Southern Common Market.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A aprendizagem profissional; 3 A aprendizagem de qualidade não deve deixar ninguém para trás; 4 Trabalho infantil, aprendizagem de qualidade e ODSs; 5 Considerações finais; Referências.

---

1 *Doutor em Sociedade, Cultura e Fronteiras pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná; mestre em Políticas Públicas e Desenvolvimento pela Universidade Federal da Integração Latino-Americana; professor do curso de Direito do Centro Universitário União das Américas Descomplica. Lattes: http://lattes.cnpq.br/6967516181033969. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-5238-9757. E-mail: renann_ferreira@hotmail.com.*

Recebido em: 04/02/2025
Aprovado em: 26/02/2025

1 Introdução

A Recomendação nº 208 emitida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) durante a 111ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, em 16 de junho de 2023, vem a caracterizar a aprendizagem de qualidade (OIT, 2023). Como primeiro documento internacional a tratar do tema, emerge frente às grandes taxas globais de desemprego e subemprego, bem como as desigualdades e as mudanças no mundo do trabalho, o que tem gerado uma demanda por uma aprendizagem que permita a aquisição de habilidades e o desenvolvimento de competências sem deixar ninguém para trás, da mesma forma que os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) pretendem trilhar até 2030 (OIT, 2023; Cepal, 2023).

A partir do documento entende-se que a aquisição e o aperfeiçoamento das competências e requalificações podem colaborar na promoção do pleno emprego, sendo ele produtivo, decente e livremente escolhido, características que dialogam com os princípios fundamentais da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Brasil, 1988). Uma Carta que além de democrática também se caracteriza como socioambiental, uma vez que visa à justiça social e à concretização dos direitos humanos (Sarlet, 2017).

A positivação pela OIT da necessidade de uma aprendizagem de qualidade vem a corroborar com a concepção do jovem aprendiz enquanto sujeito de direitos e a importância da superação do termo mercado de trabalho dando espaço à concepção de mundo de trabalho. Enquanto no conceito econômico-mercadológico o aprendiz tem-se como uma mercadoria, como um objeto fungível, que pode ser trocado a qualquer tempo e independentemente do motivo, bastando a mera vontade do contratante. Já na percepção garantista, percebe-se como um sujeito de direito em desenvolvimento, em que as características pedagógicas superam as laborativas, ou seja, o simples fornecimento de uma mão de obra barata (Góes; Ferreira, 2023).

2 A aprendizagem profissional

Etimologicamente o termo aprendiz surge do francês antigo *aprendis* – de origem do latim vulgar *apprenditicĭus* –, sendo aquele que pratica a ação de aprender um ofício ou profissão, expresso em francês como *apprentissage*, ou seja, aprendizagem (Houaiss, 2024).

O uso do vocábulo aprendiz surge no Brasil a partir de 1870 para designar os aprendizes-marinheiros e aprendizes-artífices que chegaram à Marinha brasileira para formação dita como elementar, profissional e militar com o intuito de se tornarem futuros "homens do mar" (Lins, 2015). No melhor estilo do que futuramente viria a ser positivado com o Código de

Menores – ou Código de Mello Mattos – em 1927, por meio das escolas de "preservação para delinquentes" e de "reforma para o abandonado" (EBC, 2015), para a Marinha do Brasil,

> Os aprendizes eram vistos pelos homens de comando com maus olhos quando manifestavam indiferença, rebeldia, indisciplina ou simplesmente apresentavam um desejo de se divertir. Crianças e jovens que se colocavam fora do controle, independente da origem social, poderiam ser encaminhados para a Marinha que corrigiria os "incorrigíveis". Ou seja, um menino de comportamento indesejável, mesmo sendo de "boa família", não estaria livre de ser encaminhado para a Escola de Aprendizes-Marinheiro (Lins, 2015, p. 2).

Esta formação de caráter menorista e higienista era insuficiente, pois naquela época o orçamento destinado à profissionalização já era precário. Contando "com poucos navios de instrução, muitos aprendizes tornavam-se marinheiros sem nunca terem navegado" (Lins, 2015, p. 10).

Quanto ao primeiro Código de Menores foram dois ofícios que giram em torno dos anos próximos à sua criação, 1927. Primeiro a figura do engraxate, tendo Bernardino emprestado sua vida e seu nome à história. O menino de 12 anos foi preso após jogar tinta em homem que negou pagar pelos seus serviços prestados. Sendo levado a uma cela com 20 adultos, passou quatro semanas pelas mais diversas violências, até ser encontrado em uma Santa Casa (Brasil, 2015). O infanto engraxate foi a motivação da criação do Código, que da mesma forma que inúmeras outras leis brasileiras posteriores – Maria da Penha, Menino Bernardo, Henrique Borel, entre outras – precisaram do derramamento de sangue para surgirem no ordenamento jurídico brasileiro.

Quanto ao segundo ofício relacionado ao Código Mello Mattos foi o de ator. Pequeno Otelo, criança negra, foi proibido de exercer sua atividade durante a vigência do Código, sob a alegação de que a Companhia Negra de Revistas explorava-o excessivamente, entre outros problemas. O preeminente ator-mirim retornou aos palcos dez anos depois como Grande Otelo (Brasil, 2015).

Outra figura marcante no "trabalho do menor" à recém-história brasileira consistiu no trabalho por jornada, aquele realizado e pago por um dia de labor após o cumprimento da atividade atribuída. A prática ganhou notoriedade com os jornaleiros, obviamente por meio da venda do jornal, palavra que não tem origem consensuada e que tem suas fontes no latim *diurnālis* – diário –, do francês *journal* e do italiano *giornale* – como publicação periódica diária (Houaiss, 2024).

Como expoente da preocupação do desenvolvimento desta atividade pelas crianças e adolescentes destacou-se A Casa do Pequeno Jornaleiro (FDV, 2024):

> A Fundação Darcy Vargas (FDV) foi fundada em 1938, pela então primeira-dama, Darcy Vargas, esposa do ex--presidente Getúlio Vargas. Muito tocada pela vulnerabilidade social vivida pelas crianças e jovens entregadores de jornais, ela criou uma instituição para abrigar os pequenos jornaleiros que viviam pelas ruas do Centro do Rio de Janeiro. Assim surgiu a Fundação Darcy Vargas – A Casa do Pequeno Jornaleiro, uma das maiores obras assistenciais de seu tempo, com grande valor histórico e cultural para a sociedade carioca (FDV, 2024).

E foi sob a égide do então Presidente Getúlio Vargas que o trabalho "do menor" de 12 a 18 anos viria a ser regulamentado. Como à época vigia o Estado Novo, o ato que consolidou as legislações referentes ao trabalho dando origem à CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, em 1º de maio de 1943, não foi discutido pelo Congresso Nacional e surgiu por meio do Decreto-Lei nº 5.452, um ato do Poder Executivo (Brasil, 1943; 2023). A antiga redação do art. 428, que no ano 2000 viria a ser o que atualmente se conhece como aprendizagem profissional (Brasil, 2000), estava à época assim redigida:

> Art. 428. As Instituições de Previdência Social, diretamente, ou com a colaboração dos empregadores, considerando condições e recursos locais, promoverá a criação de colônias climáticas, situadas à beira-mar e na montanha, financiando a permanência dos menores trabalhadores em grupos conforme a idade e condições individuais, durante o período de férias ou quando se torne necessário, oferecendo todas as garantias para o aperfeiçoamento de sua saúde. Da mesma forma será incentivada, nas horas de lazer, a frequência regular aos campos de recreio, estabelecimentos congêneres e obras sociais idôneas, onde possa o menor desenvolver os hábitos de vida coletiva em ambiente saudável para o corpo e para o espírito (Brasil, 1943).

Após 57 anos, já na vigência da Constituição Democrática Socioambiental e do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) (Brasil, 1990), o art. 428 viria a ser reformulado, caracterizando-se como um contrato de trabalho especial, respeitando a condição de sujeito de direitos em desenvolvimento. Somente em 2005 o limite de idade passou de 18 para 24 anos, e a não se aplicar o termo quando se tratar de pessoa com deficiência (Brasil, 2005).

Este breve contexto histórico demonstra que se enfrenta uma exploração antiga, no caso o trabalho infantil, *versus* uma política pública incipiente, a aprendizagem profissional, que em breve deixará de ser aprendiz, ao completar 24 anos em 19 de dezembro de 2024.

3 A aprendizagem de qualidade não deve deixar ninguém para trás

Entendendo que todos os seres humanos possuem o direito de buscar o bem-estar material, tendo garantida a sua liberdade, dignidade, segurança econômica e a igualdade de oportunidades, a Organização Internacional do Trabalho (2023) define a aprendizagem como sendo:

> Uma forma de educação e de formação que se rege por um contrato de aprendizagem, que permite a um aprendiz adquirir as competências requeridas para exercer uma ocupação mediante uma formação estruturada com uma remuneração ou outra compensação financeira, no trabalho e fora do trabalho, e que conduz à obtenção de uma qualificação reconhecida (OIT, 2023, tradução nossa).

Para que essa aprendizagem seja considerada de qualidade, a OIT (2023) estabelece entre seus marcos: a não discriminação; a promoção da igualdade de gênero e da diversidade; e a proteção contra a violência e a exploração. Somam-se aos marcos a adoção de medidas a serem acolhidas pelos países-membros, tais como: a idade mínima para o trabalho; a seguridade e a saúde no trabalho; as qualificações educacionais, o nível de instrução e os conhecimentos prévios à admissão; as responsabilidades das partes; a supervisão qualificada; o equilíbrio entre os aprendizes e os trabalhadores; a duração mínima e máxima do contrato; entre outros.

No tocante à proteção a Organização (2023) recomenda que os aprendizes sejam remunerados ou recompensados financeiramente; sejam respeitadas as cargas horárias; tenham férias remuneradas; gozem do direito ao afastamento por doença ou acidente; tenham licenças maternidade, paternidade ou parental; seja possibilitado o acesso à seguridade social e a proteção à maternidade; tenham liberdade sindical e seja reconhecida a negociação coletiva; possuam proteção e recebam formação à segurança e saúde no trabalho; sejam indenizados por acidente de trabalho e doenças profissionais; existam mecanismos de queixas e solução de conflitos; e tenham seus dados protegidos.

Especificamente quanto às cláusulas contratuais, a OIT (2023) recomendou que estas indiquem as funções, os direitos e as obrigações das partes; determinem o local da aprendizagem; especifiquem a duração, remuneração ou compensação financeira com a periodicidade, horas de trabalho, descansos, pausas, férias, licenças, saúde e segurança no trabalho, seguridade social,

mecanismos de solução de conflitos e o término do contrato; apresentem as competências, certificações ou qualificações almejadas para final do contrato e o apoio educacional propiciado; determinem registro do contrato por autoridade competente; e que se abstenham de dificultar as oportunidades de mobilidade no mercado de trabalho depois da aprendizagem. Somam-se às cláusulas as indicações que a assinatura do contrato aconteça no início do processo; e que seja ele assinado pelo aprendiz ou por seus responsáveis ou por ambos quando a lei exigir.

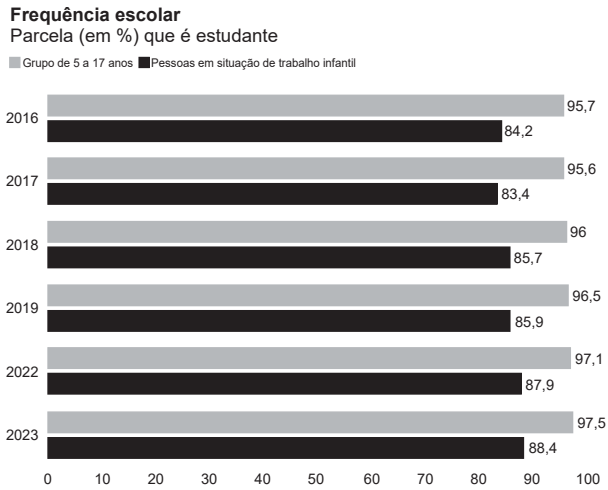
A partir do capítulo V, intitulado como "igualdade e diversidade nas aprendizagens de qualidade", a Recomendação (OIT, 2023) apresenta diversos aspectos no intuito de não deixar ninguém para trás durante o processo. Lembra-se que este aspecto corresponde ao princípio do "não deixar ninguém para trás", que surge com a Organização das Nações Unidas (ONU) por meio da Resolução nº 70/1, de 2015, como *leaving no one behind* em inglês, e no *dejar a nadie atrás* em espanhol, que foi adotado prioritariamente pelo Brasil (ONU, 2017; Brasil, 2024):

> *Não Deixar Ninguém Para Trás* é a promessa central e transformadora da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e dos seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Ela representa o compromisso inequívoco de todos os Estados-membros da ONU em erradicar a pobreza em todas as suas formas, acabar com a discriminação e a exclusão, e reduzir as desigualdades e vulnerabilidades que deixam as pessoas para trás e minam o potencial das pessoas e da humanidade como um todo (ONU, 2024a, tradução nossa).

Enumerado como 20, o primeiro aspecto da aprendizagem com qualidade que converge com o princípio de não deixar ninguém para trás trata da promoção da igualdade, da diversidade e da inclusão social dos aprendizes, especialmente aqueles pertencentes aos grupos vulneráveis e/ou em situação de vulnerabilidade (OIT, 2023)[2]. A relevância da aprendizagem na manutenção do vínculo escolar – consequentemente da inclusão social –, evitando a evasão e o abandono, vem sendo percebida no decorrer dos anos (José; Ferreira, 2022), e ainda se demonstra como fundamental à garantia dos aspectos enumerados pela Recomendação. Como se nota pelos dados da PNAD Contínua 2023 (IBGE, 2024), a frequência escolar dos trabalhadores infantis ficou abaixo de 90%, enquanto para os não trabalhadores correspondeu a 97,5%, conforme o Gráfico 1.

2 "20. Os Membros devem tomar medidas a fim de *promover a igualdade, a diversidade e a inclusão social dos aprendizes*, com especial atenção à situação e às necessidades das *pessoas que pertençam a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos de situação de vulnerabilidade*" (OIT, 2023, p. 6, destaque nosso, tradução nossa).

Gráfico 1 – Frequência escolar



Fonte: Valor, 2024.

A ausência na escola pode estar relacionada ao aumento do ganho com as atividades econômicas. A média salarial recebida por aqueles que estão em trabalho infantil e fora do ambiente escolar aumenta em 34%, passando de R$ 731,00 enquanto estudante para R$ 979,00 nos casos de evasão e abandono.

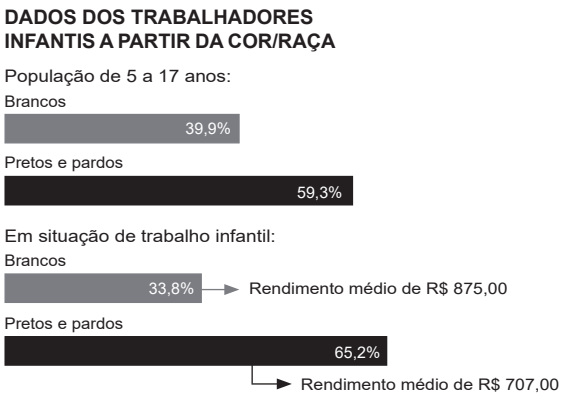
Enquanto o trabalho infantil exclui as crianças e os adolescentes das escolas, ele os aproxima das atividades domésticas. Os dados demonstram que "a proporção dos envolvidos em afazeres domésticos era maior entre os que trabalhavam (75,5%) do que entre os que não realizavam nenhuma atividade econômica (51,7%)" (IBGE, 2024). Ainda, a atividade afeta os mais pobres. Percebe-se que os domicílios com ao menos uma pessoa entre cinco e 17 anos em situação de trabalho infantil têm o rendimento médio mensal real *per capita* de R$ 1.051,00; já aqueles que contavam com a pessoa de mesma idade, mas fora da condição de exploração, possuíam uma renda de R$ 1.297,00.

O próximo aspecto recomendatório apresenta a necessidade da promoção da igualdade e do equilíbrio de gênero (OIT, 2023)[3]. Os dados da PNAD Contínua 2023 (IBGE, 2024) demonstraram nitidamente o desequilíbrio neste recorte, sendo que cerca de 65% dos trabalhadores infantis identificaram-se como pretos e pardos, superando a própria população preta e parda que correspondia a 59,3%. Para além disso, deve-se atentar que as crianças e ado-

3 "21. Os Membros devem tomar medidas adequadas para *promover a igualdade e o equilíbrio de gênero* em todos os aspectos da aprendizagem, inclusive no que diz respeito ao acesso dos mesmos" (OIT, 2023, p. 6, tradução nossa, destaque nosso).

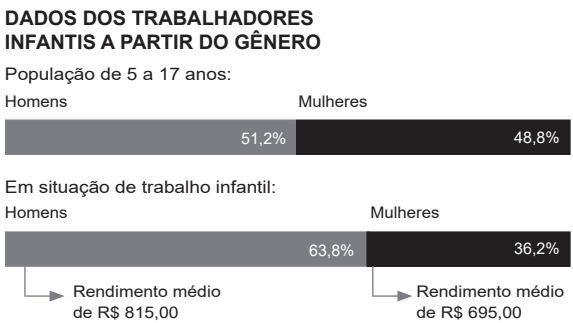
lescentes consideradas como brancas receberam cerca de 24% a mais que as pretas e pardas, conforme apresenta o Gráfico 2. Situação semelhante pode ser vista no recorte gênero, quando os meninos, que correspondiam a 63,8% do trabalho infantil, receberam aproximadamente 17% a mais do que as meninas, de acordo com o Gráfico 3.

Gráfico 2 – Dados dos trabalhadores infantis a partir da cor/raça



Fonte: G1, 2024.

Gráfico 3 – Dados dos trabalhadores infantis a partir do gênero



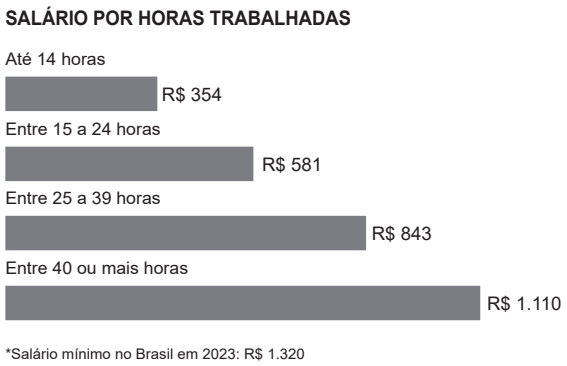
Fonte: G1, 2024.

A prevenção e a eliminação da discriminação, da violência, do assédio e da exploração estão presentes no aspecto enumerado como 22 (OIT, 2023)[4]. A primeira constatação, por meio dos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2023), trata-se da quantidade de tempo de exploração, sendo que quanto maior a

4 "22. Os Membros devem tomar medidas efetivas para *prevenir e eliminar toda forma de discriminação, violência e assédio e exploração dos aprendizes*, e para proporcionar acesso a vias de recurso apropriadas e eficazes" (OIT, 2023, p. 6, tradução nossa, destaque nosso).

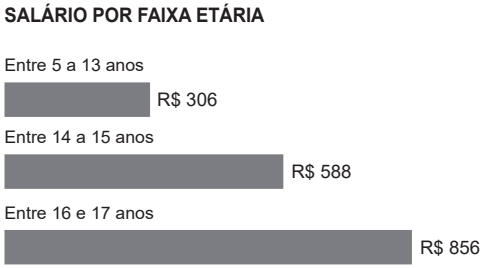
carga horária trabalhada, maior a remuneração, fazendo com que o salário médio fosse de R$ 1.110,00 para aqueles que laboravam por mais de 40 horas semanais, como demonstra o Gráfico 4. Quando analisados conjuntamente – a faixa etária e o valor do salário – visualiza-se que quanto maior a idade, maior o rendimento, sendo que os adolescentes entre 16 e 17 anos percebiam os valores mais elevados, assim como apresenta o Gráfico 5.

Gráfico 4 – Salário por horas trabalhadas



Fonte: G1, 2024.

Gráfico 5 – Salário por faixa etária



Fonte: G1, 2024.

Ainda na questão salarial, a pesquisa (IBGE, 2024) demonstrou que quanto mais perigoso o trabalho, ou seja, pertencente à Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), constante no Decreto nº 6.481/2008 (Brasil, 2008), menores são os valores pagos, chegando a uma média de R$ 735,00. Destaca-se que, de 2022 para 2023, o exercício de atividades constantes na Lista TIP reduziu em 22,5%, mas ainda coloca em risco 586 mil crianças e adolescentes no Brasil.

Mesmo existindo programas como o Bolsa Família, que possui entre seus objetivos a interrupção do ciclo de pobreza e a proteção social das crian-

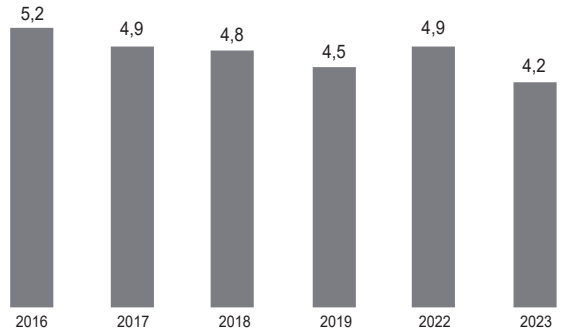
ças, adolescentes e jovens (Brasil, 2023a), "94,4% das pessoas de cinco a 17 anos de idade que realizavam atividade econômica e moravam em domicílios beneficiados pelo programa estavam em situação de trabalho infantil" (IBGE, 2024), o que demonstra a necessidade de aprimoramento do programa.

Essa população que sofre com o trabalho infantil, além de ter cor/raça, gênero, idade, escolaridade e renda definidos, igualmente tem domicílio certo, encontrando-se o maior contingente na região Nordeste, e a maior proporção na região Norte. De conhecimento também são as suas atividades econômicas, sendo as três primeiras colocadas, respectivamente: o comércio e a reparação de veículos com 26,7%; a agricultura, a pecuária, a produção florestal, a pesca e a aquicultura com 21,6%; e o alojamento e a alimentação com 12,6% (IBGE, 2024).

4 Trabalho infantil, aprendizagem de qualidade e ODSs

Após o aumento mundial do trabalho infantil durante e devido à pandemia (Unicef, 2021), o Brasil conseguiu, em 2023, reduzir seu contingente para 1.607 milhão de crianças e adolescentes entre cinco e 17 anos, a menor marca desde o início do levantamento dos dados pela PNAD Contínua em 2016, como mostra o Gráfico 6.

Gráfico 6 – Pessoas de 5 a 17 anos em situação de trabalho infantil (%) – série histórica



Pessoas de 5 a 17 anos (milhões)	2016	2017	2018	2019	2022	2023
Total	40,57	39,94	39,32	38,89	38,37	38,31
Em situação de trabalho infantil	2,11	1,95	1,91	1,76	1,88	1,61

Fonte: IBGE, 2024.

Ainda com a redução os números são preocupantes. De acordo com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável de número 8, que trata do "trabalho decente e crescimento econômico" com o objetivo de "promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho

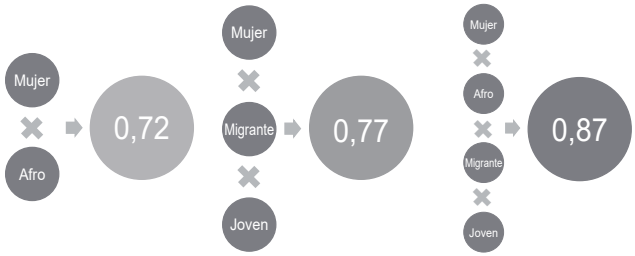
digno para todos", os países possuem a meta 8.7 de "tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil incluindo o recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas" (ONU, 2024b), prazo que está próximo de encerrar.

Percebe-se que as dificuldades referentes ao enfrentamento ao trabalho infantil coincidem com aquelas voltadas para uma aprendizagem de qualidade, como podem ser vistos nos casos da educação e do combate às explorações e violências,

> *Educação – O trabalho infantil é um dos fatores de exclusão e de atraso escolar.* Todavia, a educação é uma das estratégias mais exitosas para o seu enfrentamento. Isto indica a urgência de se priorizar políticas educacionais capazes de ampliar a oferta e a qualidade do ensino, sobretudo para aqueles meninos e meninas em maior perfil de vulnerabilidade e, portanto, de ingresso no mercado de trabalho fora da idade adequada.
>
> [...]
>
> *Violência* – Do ponto de vista da geração de dados, outro *gap* é relativo à exploração sexual e ao tráfico de drogas, pouco investigados e percebidos como trabalho infantil, mesmo que definidos como piores formas. Certamente a correlação entre essas violências e o trabalho infantil pode apontar muitos caminhos para uma ação concertada entre os diversos órgãos da rede de atenção e de proteção à infância e à adolescência (FNPETI, 2017, p. 54-55).

Vale lembrar que tais dificuldades quando somadas dificultam o rompimento do ciclo da pobreza, como pode ser percebido no modelo de interativo interseccional para prever a pobreza apresentado pela UNFPA (2024) para o Uruguai e presente na Figura 1. Quanto mais próximo da taxa integral 1, maior a chance de pobreza, o que vai aumentando conforme as características adicionadas.

Figura 1 – Interseccionalidade como modelo interativo para prever pobreza



Fonte: UNFPA, 2024.

Não apenas as dificuldades se cruzam, mas também as soluções. Mostram-se inegáveis as contribuições da aprendizagem profissional, do Programa Bolsa Família e das Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (AEPETI) à erradicação do trabalho infantil, à aprendizagem de qualidade e ao atingimento das metas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (FNPETI, 2017). Todavia, ainda se trata de políticas e programas novos e incipientes, frente às mais antigas e diversas formas de exploração: navios, jornais, indústrias, comércios, entre outras.

Há um pouco mais de 20 anos assistia-se aos ataques terroristas aos Estados Unidos, o Brasil comemorava o pentacampeonato mundial de futebol de seleções masculinas, surgiram os oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) – que somente transformaram-se em ODSs em 2015 –, via-se nascer o euro, o novo Código Civil brasileiro entrava em vigor e nascia a aprendizagem profissional como conhecida atualmente.

Estes fatos relembram um passado recente, que, devido ao tsunami de informações contemporâneas, dá a impressão de que muitas décadas se passaram. O que difere do trabalho infantil, que veio tomando forma de acordo com as revoluções industriais e as novas formas de trabalho ao longo de mais de centena de anos, como, por exemplo, saindo dos conveses às marés das redes sociais. Novos problemas demandam novas soluções, as quais igualmente não deverão deixar ninguém para trás.

5 Considerações finais

Do gênero masculino, pretos e pardos, entre 16 e 17 anos, trabalham mais de 40 horas, ganham mais quando estão fora da escola, a maioria na região Nordeste e voltados às atividades comerciais. Esta representa a qualificação completa do trabalhador infantil brasileiro.

Apesar de atingir o menor patamar desde 2016, o trabalho infantil ainda afeta 1.6 milhão de crianças e adolescentes por todo o Brasil. Mesmo sabendo onde encontrá-lo, o país ainda está há uma longa distância da meta 8.7 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, que estipula a erradicação de todas as formas para o ano de 2025.

A Recomendação nº 208 da Organização Internacional do Trabalho vem a contribuir na busca pelo desenvolvimento sem deixar ninguém para trás, ao passo que incentiva a igualdade, a diversidade, a inclusão, e a prevenção e eliminação da discriminação, da violência, do assédio e da exploração no trabalho, ao alinhar juridicamente os países-membros a uma aprendizagem de qualidade.

A atuação transversal e intersetorial entre os ODSs, especificamente a Meta 8.7, a Recomendação nº 208 da OIT e o princípio de não deixar ninguém

para trás da ONU se retroalimentam, tanto nas ações quanto nos resultados. Um jovem fora do trabalho infantil, dentro da escola, com seus direitos trabalhistas e previdenciários garantidos e com uma aprendizagem de qualidade representa mais que o cumprimento dos princípios constitucionais brasileiros da prioridade absoluta, da proteção integral e do melhor interesse regidos pelo art. 227, simboliza a atenção plena aos direitos humanos.

Mostra-se, assim, a importância de uma educação e formação de qualidade e libertadora, tanto nos termos da Recomendação quanto nos termos de Paulo Freire, para que se consiga construir uma sociedade livre, justa e solidária, erradicando a pobreza, reduzindo as desigualdades e promovendo o bem de todos, sem deixar ninguém para trás.

Referências

BRASIL. Até lei de 1927, crianças iam para a cadeia. *Jornal do Senado*, Brasília, 7 de julho de 2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/institucional/arquivo/arquivos-pdf/ate-lei-de-1927-criancas-iam-para-a-cadeia. Acesso em: 6 nov. 2024.

BRASIL. CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa. *Agência Senado*, Brasília, 28 de abril de 2023. 2023a. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa. Acesso em: 6 nov. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 5 de outubro de 1988. Constituição Federal vigente. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os arts. 3º, alínea "d", e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 23 out. 2008.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 27 set. 1990.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 20 dez. 2000.

BRASIL. Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 26 set. 2005.

BRASIL. Lei nº 14.601, de 19 de junho de 2023. Institui o Programa Bolsa Família; altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social), a Lei nº 10.820, de 17

de dezembro de 2003, que dispõe sobre a autorização para desconto em folha de pagamento, e a Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003; e revoga dispositivos das Leis ns. 14.284, de 29 de dezembro de 2021, e 14.342, de 18 de maio de 2022, e a Medida Provisória nº 1.155, de 1º de janeiro de 2023. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 20 jun. 2023.

BRASIL. *Relatório nacional voluntário, Brasil 2024.* Presidência da República. Secretaria-Geral da Presidência da República. Brasília: Presidência da República, 2024. 356 p. Disponível em: https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/cnods/RNV_Brasil/portugues/copy_of_RNVatualizadoset24reduzidoembytes.pdf. Acesso em: 6 nov. 2024.

CEPAL. *América Latina y el Caribe en la mitad del camino hacia 2030*: avances y propuestas de aceleración. Comissão Econômica para América Latina e Caribe. Síntesis (LC/FDS.6/4/Rev.1). Santiago, 2023. Disponível em: https://www.cepal.org/es/publicaciones/48823-america-latina-caribe-la-mitad-camino-2030-avances-propuestas-aceleracion. Acesso em: 6 nov. 2024.

EBC. *ECA completa 25 anos*: mas ações de proteção a crianças começaram na época colonial. Empresa Brasil de Comunicação. 13 de julho de 2015. Disponível em: https://memoria.ebc.com.br/cidadania/2015/07/eca-25-anos-direitos-criancas-e-adolescentes. Acesso em: 6 nov. 2024.

FDV. *Da casa do pequeno jornaleiro à escola que transborda.* Fundação Darcy Vargas. Disponível em: https://fdv.org.br/sobre-a-fdv/. Acesso em: 6 nov. 2024.

FNPETI. Trabalho infantil nos ODS. *Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil.* Brasília, outubro de 2017. Disponível em: https://livredetrabalhoinfantil.org.br/wp-content/uploads/2017/10/agenda_2030_e_trabalho_infantil.pdf. Acesso em: 6. nov. 2024.

G1. *Trabalho infantil recua ao menor nível desde 2016, mas ainda atinge 1,6 milhão de jovens, aponta IBGE.* 18 de outubro de 2024. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/10/18/trabalho-infantil-recua-ao-menor-nivel-desde-2016-mas-ainda-atinge-16-milhao-de-jovens-aponta-ibge.ghtml. Acesso em: 6 nov. 2024.

GÓES, Eliane Pinto de; FERREIRA, Renann. Proteção social e garantia do direito à profissionalização do aprendiz com deficiência em tempos de pandemia: os desafios da vedação ao retrocesso social. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas*, Pouso Alegre, v. 39, n. 2, p. 628-644, jul./dez. 2023. Disponível em: https://revista.fdsm.edu.br/index.php/revistafdsm/article/view/685/557. Acesso em: 6 nov. 2024.

HOUAISS. *Houaiss – Dicionário eletrônico [online]*. UOL. Disponível em: https://houaiss.uol.com.br/houaisson/apps/uol_www/v7-0/html/index.php#1. Acesso em: 6 nov. 2024.

IBGE. Em 2023, trabalho infantil volta a cair e chega ao menor nível da série. *Agência IBGE Notícias*. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/41618-em-2023-trabalho-infantil-volta-a-cair-e-chega-ao-menor-nivel-da-serie. Acesso em: 6 nov. 2024.

JOSÉ, Alexandra Alves; FERREIRA, Renann. Aprendizagens: a conexão entre a escola e a aprendizagem profissional na manutenção de vínculos. *In*: SANTOS, Adriana Regina de Jesus; ARAÚJO, Angélica Lyra de; TIROLI, Luiz Gustavo (org.). *Ensino, currículo e formação docente*: vínculos, conexões e questões da atualidade. Londrina: Madrepérola, 2022. Disponível em: https://www.editoramadreperola.com/wp-content/uploads/2022/04/ECDF_final.pdf. Acesso em: 6 nov. 2024.

LINS, Mônica Regina Ferreira. A infância e a mocidade na Marinha no período entre 1870 e 1910: aspectos históricos da educação elementar, profissional e militar. *Anais do XXVIII Simpósio Nacional de História*, Florianópolis, 27 a 31 de julho de 2015. Disponível em: https://www.snh2015.anpuh.org/resources/anais/39/1434421046_ARQUIVO_AinfanciaeamocidadenaMarinhanoperiodoentre1870e1910ANPUH2015paginado.pdf. Acesso em: 6 nov. 2024.

OIT. Recomendación relativa a los aprendizajes de calidad. Organização Internacional do Trabalho. ILC.111/Recomendación núm. 208. *Conferencia Internacional del Trabalho*, *111ª Reunión.* Genebra, 2023. Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/recursos/recomendacion208. Acesso em: 6 nov. 2024.

ONU. *Leaving no one behind*: equality and non-discrimination at the heart of sustainable development. New York: United Nations, 2017. Disponível em: https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/CEB%20equality%20framework-A4-web-rev3.pdf. Acesso em: 6 nov. 2024.

ONU. *No dejar a nadie atrás.* Organização das Nações Unidas. Grupo das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável. 2024a. Disponível em: https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind. Acesso em: 6 nov. 2024.

ONU. *Trabalho decente e crescimento econômico.* Organização das Nações Unidas. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. 2024b. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8. Acesso em: 6 nov. 2024.

SARLET, Ingo W. *Curso de direito constitucional.* 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

VALOR. *IBGE*: Frequência escolar entre trabalhadores infantis fica abaixo dos 90%. 18 de outubro de 2024. Disponível em: https://valor.globo.com/brasil/noticia/2024/10/18/ibge-frequencia-escolar-entre-trabalhadores-infantis-fica-abaixo-dos-90percent.ghtml. Acesso em: 6 nov. 2024.

UNFPA. *No dejar a nadie atrás.* Curso Internacional – 2ª Edición. MERCOSUR Social: Acelerar la agenda para no dejar a nadie atrás. Módulo 1. Sesión Inaugural. Uruguay, 24 de septiembre de 2024.

UNICEF. *Trabalho infantil aumenta pela primeira vez em duas décadas e atinge um total de 160 milhões de crianças e adolescentes no mundo*. Fundo das Nações Unidas para a Infância. 10 de junho de 2021. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/trabalho-infantil-aumenta-pela-primeira-vez-em-duas-decadas-e-atinge-um-total-de-160-milhoes-de-criancas-e-adolescentes-no-mundo. Acesso em: 6 nov. 2024.

Como citar este texto:
FERREIRA, Renann. Inclusão dos jovens aprendizes no Brasil e a Recomendação nº 208 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 208-222, jan./mar. 2025.

O ASSÉDIO PROCESSUAL NO CONTEXTO DO PROCESSO INDIVIDUAL DO TRABALHO

PROCEDURAL HARASSMENT IN THE CONTEXT OF THE INDIVIDUAL LABOR PROCEEDINGS

Ulisses Tasqueti[1]
André Luiz Navarro[2]
Lara Caxico Martins[3]

RESUMO: O presente trabalho discute o assédio processual, forma de abuso do acesso à justiça por meio de condutas processuais. Objetiva-se analisar a previsão legal e jurisprudencial sobre a temática, especialmente no âmbito processual do trabalho. Apresenta-se como hipótese a possibilidade de utilização do Código de Processo Civil para fundamentar as decisões que impliquem indenizações. Utilizou-se o método hipotético-dedutivo com pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. O artigo concluiu que é admissível o reconhecimento da existência do ato ilícito de abuso processual pela Justiça do Trabalho mesmo diante da ausência de previsão legal específica na legislação trabalhista. No caso, estando configurada a má utilização dos direitos fundamentais processuais torna-se imperiosa a condenação da parte em indenização frente à parte prejudicada.

PALAVRAS-CHAVE: acesso à justiça; devido processo legal; litigância de má-fé; protelatório; indenização.

ABSTRACT: This paper discusses procedural harassment, a form of abuse of access to justice through procedural conduct. The objective is to analyze the legal and jurisprudential provisions on the subject, especially in the context of labor procedure. The possibility of using the Civil Procedure Code to support decisions involving compensation is presented as a hypothesis. The hypothetical deductive method was used, with bibliographical and jurisprudential research. The paper concluded that the recognition of the existence of the illicit act of procedural abuse by the Labor Court is admissible even in the absence of a specific legal provision in labor legislation. In this case, since the misuse of fundamental procedural rights has been configured, it becomes imperative to sentence the party to compensation against the injured party.

KEYWORDS: access to justice; due process of law; bad faith litigation; procrastination; compensation.

---

1 *Graduação pela Universidade Estadual de Londrina; pós-graduação em Processo Civil pelo Instituto de Direito Constitucional e Cidadania. E-mail: ulisses@dpmachado.adv.br.*

2 *Graduação pela Universidade Estadual de Londrina; pós-graduação em Direito do Trabalho pela Faculdade Arthur Thomas de Londrina. Lattes: http://lattes.cnpq.br/6760594897043334. E-mail: andre@dpmachado.adv.br.*

3 *Pós-doutorado pela Universidade Lusófona do Porto/Portugal; doutora em Ciências Jurídicas pela Universidade Estadual do Norte do Paraná; mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina; graduada em Direito pela Universidade Estadual de Londrina. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8153609668262095. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-1094-4964. E-mail: lara@dpmachado.adv.br.*

Recebido em: 11/02/2025
Aprovado em: 21/02/2025

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Assédio processual: conceituação e princípios aplicáveis; 3 Assédio processual na seara trabalhista: suas consequências; 4 Análise de casos de assédio processual no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho e do TST; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

No âmbito do Direito Processual do Trabalho, o acesso à justiça, direito fundamental consagrado na Constituição da República, é também um meio que busca efetivar direitos que visam à redução do desequilíbrio de forças existente na relação de trabalho. A efetividade desse mecanismo, dependente da intervenção do Poder Judiciário, está condicionada à resolução do litígio em tempo razoável: quanto mais distante de seu nascedouro for a efetivação do direito, menor a percepção de que foi realizada a justiça. Esse fato demanda atenção especial do Poder Judiciário, para que o exercício disfuncional do direito de ação ou defesa não seja direcionado para beneficiar indevidamente um litigante que busca transformar o processo judicial em uma relação abusiva.

No contexto de uma maior complexificação das relações jurídico-processuais dentro do Direito Processual do Trabalho – seja em razão da crescente cumulação de ações dentro de um único dissídio individual, seja pela densidade das teses levadas a juízo, inclusive em alguns casos com intervenção direta do Supremo Tribunal Federal – é crescente a preocupação com a forma como as relações processuais se desenvolvem. Um dos pontos de atenção é justamente a problemática do assédio processual.

O assédio processual, prática temerária do uso dos mecanismos processuais para acossar a parte contrária, compromete não apenas a eficácia do sistema judicial, mas também a confiança na capacidade do Estado em garantir a tutela dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Portanto, investigar e compreender melhor esse fenômeno é essencial para adotar medidas eficazes de prevenção e repressão desse tipo de conduta.

A ausência de mecanismos legais específicos que disponham sobre a questão não pode ser um obstáculo para o combate a condutas processuais que, para além da simples litigância de má-fé, visam a infligir na parte adversa danos extrapatrimoniais. Partindo de uma investigação sobre as práticas de assédio processual no Direito do Trabalho, suas características, causas e consequências para as partes envolvidas, pretende-se analisar quais podem ser as consequências, dentro e fora da ação judicial, para o assediador, com base no arcabouço legislativo já existente.

Assim, embora não haja uma legislação específica para tratar a dura questão do assédio processual, a análise dos fundamentos jurídicos e da juris-

prudência leva à conclusão de que existem diversos meios para, desde já, inibir condutas como essas, e responsabilizar civilmente os agressores.

2 Assédio processual: conceituação e princípios aplicáveis

O acesso à justiça é um direito fundamental previsto no rol do art. 5º da Carta Magna. A positivação desse direito dentre os de superior magnitude para o Estado brasileiro revela a compreensão de que a solução de inúmeros conflitos sociais pende da atuação do Poder Judiciário. Em que pese a relevância do acesso à justiça, a sua efetividade depende, necessariamente, de movimentos judiciais em vistas a tutelar a prestação jurisdicional.

A garantia do acesso à justiça vai além da intervenção do Judiciário nas lides diárias por meio de sentenças e acórdãos. Trata-se de conferir aos cidadãos uma resposta célere, adequada e efetiva, com igualdade de oportunidades processuais para todos os litigantes. Essa pode ser alcançada por meios alternativos de resolução de conflitos, como a mediação e a conciliação, ou jurisdicionais como a arbitragem e a atuação do Estado-juiz no processo. Independentemente do mecanismo,

> é muito mais do que o ato solitário de invocar a jurisdição ou do que um simples direito ao julgamento do mérito. A ação, diante dos seus desdobramentos concretos, constitui um complexo de posições jurídicas e técnicas processuais que objetivam a tutela jurisdicional efetiva, constituindo, em abstrato, o direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva[4].

Em razão do recorte teórico proposto, a pesquisa discutirá o tema sob o enfoque processual clássico, ou seja, o acesso à justiça visto sob as lentes de uma ação judicial, sendo ela a sequência de atos processuais definidos de acordo com a lei. Especialmente, serão observadas as discussões pertinentes à Justiça do Trabalho e sua atuação em vistas de se alcançar um resultado processual com relevância jurídica.

O resultado útil da demanda judicial parte da necessária tutela de direitos que colaboram para que o acesso à justiça também seja garantido em meio à atuação das partes do processo. Dentre eles a razoável duração do processo e o contraditório e a ampla defesa. Não se pode compreender um sistema processual saudável sem que se tenha um tempo tolerável[5], que depende da demanda posta e também da proporcionalidade dos incidentes manejados.

---

4 Marinoni, 2012, p. 225.

5 Martins Filho, 2007.

Colabora ainda para a salubridade do processo a concessão de legítimas e razoáveis possibilidades de enfrentamento das razões postas contra a parte. Sob o enfoque do contraditório e ampla defesa não se deve permitir que a parte extrapole os meios postos pela lei e passe a realizar requerimentos de provas inúteis ou desnecessárias, interpor recursos protelatórios ou promover a juntada de documentos irrelevantes[6]. Não há que se falar na garantia de um direito fundamental, qual seja, o contraditório e a ampla defesa, quando o seu exercício provoca "reiteradas apreciações judiciais estéreis, com o objetivo de obstaculizar a entrega da prestação jurisdicional à parte contrária"[7].

O acesso à justiça, intimamente atrelado à ideia de efetividade processual, "é uma medida assecuratória dos direitos, já que não basta reconhecê-los e declará-los, sem poder efetivamente garanti-los"[8]. A segurança do ingresso não é capaz de trazer segurança do resultado e nem, muito menos, do tempo para obtê-lo. Por essa razão é que as discussões pertinentes a esse direito fundamental precisam garantir que o processo não se torne "um fardo insustentável à parte, transmutando-se de mecanismos para solução em um novo e mais doloroso problema"[9].

É nesse contexto que se inserem os debates acerca do assédio processual. Em meio às causas de morosidade da prestação jurisdicional, que impactam na efetividade da justiça, está essa modalidade de assédio praticada e sofrida em meio à demanda judicial. Trata-se do conjunto de condutas processuais lícitas com o objetivo de procrastinar a prestação jurisdicional, retardando o cumprimento das obrigações reconhecidas judicialmente. De acordo com Paroski[10],

> consiste num conjunto de atos que tem por escopo retardar a prestação jurisdicional, causando desestímulo no adversário na demanda, por se sentir impotente e humilhado, reduzindo suas expectativas quanto ao resultado justo da solução a ser ministrada ao conflito, ensejando ao assediador vantagens processuais indevidas, podendo repercutir em ganhos de ordem patrimonial.

O assediador atua utilizando abusivamente instrumentos processuais com o propósito de infligir abalo psicológico na parte contrária. Com tais condutas, promove a procrastinação jurisdicional e posterga a decisão do Estado-juiz. Trata-se de "exercício abusivo de faculdades processuais, da própria garantia da ampla defesa e do contraditório, pois, a atuação da parte não tem a finalidade

6 Cambi; Camacho, 2017.
7 *Idem.*
8 *Idem.*
9 Cambi; Camacho, 2017.
10 Paroski, 2009.

de fazer prevalecer um direito que se acredita existente"[11]. Ao contrário, o propósito daquele que pratica o assédio processual é, em última instância, alcançar um resultado ilícito e eticamente reprovável. Segundo Paim e Hillesheim[12]:

> O assédio processual podemos definir como a procrastinação do andamento do processo, por uma das partes, em qualquer uma de suas fases, negando-se ou retardando o cumprimento de decisões judiciais, respaldando-se ou não em norma processual, provocando incidentes manifestamente infundados, interpondo recursos, agravos, embargos, requerimentos de provas, contraditas despropositadas de testemunhas, petições inócuas, ou quaisquer outros expedientes com fito protelatório, inclusive no decorrer da fase executória, procedendo de modo temerário e provocando reiteradas apreciações estéreis pelo juiz condutor do processo, tudo objetivando obstaculizar a entrega da prestação jurisdicional à parte contrária.

As características marcantes do assédio processual indicam que sua caracterização depende da existência de quatro elementos: abusividade da conduta, intencionalidade, duração e ataque ao acesso à justiça. A abusividade da conduta é identificada por um conjunto de comportamentos, omissivos ou comissivos, que visem protelar a demanda judicial infligindo abalo psicológico na parte contrária. Por serem impróprias e intoleráveis são capazes de gerar significativo incômodo na outra parte da demanda processual.

O segundo elemento caraterizador do assédio é a intencionalidade, ou seja, o desígnio específico de causar ofensa a direitos da outra parte. A intencionalidade é ato consciente, ou seja, ocorre quando o assediador tem dolo no ato de ofensa aos direitos processuais do outro polo da relação. Além da abusividade da conduta e da intencionalidade, as condutas assediadoras se caracterizam pela reiteração no tempo. Uma única conduta que cause abalos psíquicos ou físicos pode ser caracterizadora de danos, mas não se enquadrará como assédio processual. Isso porque, para tanto, é indispensável que a violência seja regular, sistemática e perdure no tempo do processo. Não é possível fixar um limite de frequência e duração para que se conclua pela existência da duração caracterizadora do assédio processual, todavia, é imprescindível que não se trate de uma situação isolada.

Como quarto e último elemento representativo do assédio processual está o ataque ao acesso à justiça. A prática assediadora agride direitos processuais fundamentais, como duração razoável do processo; devido processo legal;

---

11 *Idem.*

12 Paim; Hillesheim, 2006, p. 1112.

contraditório e ampla defesa; dignidade da justiça e boa-fé. Há, claramente, um caráter pluriofensivo da prática, já que ela atinge, além de múltiplos direitos fundamentais processuais, inúmeras esferas do processo. O assediador atua "militando em desfavor da garantia constitucional da razoável duração do processo, sempre, como corolário lógico e deliberadamente desejado, em prejuízo ao outro litigante, e ao interesse público em uma célere prestação jurisdicional"[13]. Dentre as principais consequências estão a morosidade do processo, o desestímulo da parte contrária e a descrença na efetividade do Poder Judiciário.

Os quatro elementos analisados anteriormente, quais sejam abusividade da conduta, intencionalidade, duração e ataque ao acesso à justiça, são substrato para identificação de um cenário em que há assédio processual. Tais elementos, da mesma forma, compõem os requisitos necessários para a identificação do assédio em meio às demandas judiciais e premissas para a necessária punição dos assediadores.

3 Assédio processual na seara trabalhista: suas consequências

O assédio processual, como entidade jurídica, é transversal a diversos ramos do Direito Processual e ocorre tanto pela parte do autor da ação (*vexatious litigation*), como de parte do réu; em qualquer dos casos, os elementos caracterizadores são os mesmos e resultam do exercício disfuncional do direito de petição para acossar a parte contrária. Contudo, no Direito Processual do Trabalho, o assédio processual é verificado mais corriqueiramente pela parte que resiste à pretensão, quase que exclusivamente o empregador.

Isso ocorre em função de dois elementos, imbricados entre si; o primeiro deles decorre do fato de que a quase totalidade das ações judiciais na Justiça do Trabalho é promovida pelo trabalhador buscando a afirmação de um direito que entende ser seu. A essas ações corresponde a intenção do réu de resistir à pretensão. Nessas ações, a relação jurídica processual apresenta um forte desequilíbrio, decorrente do fato de que a parte que promove a ação é, via de regra, hipossuficiente em relação à sua contraparte. O autor da ação, nesse contexto, raramente disporá de recursos financeiros para promover várias ações infundadas contra o mesmo réu, com o objetivo de criar-lhe embaraços, forçá-lo a se defender e a arcar com despesas com o processo (inclusive honorários advocatícios).

O segundo elemento está ligado ao fato de que o trabalhador dificilmente terá interesse, ainda que escuso, em promover esse tipo de acossamento. A prática de ajuizar reiteradas ações contra o mesmo empregador gera um esforço concreto, mas um benefício etéreo, porque o resultado do assédio não beneficia

13 Paroski, 2009.

diretamente o assediador. Imporia, sem sombra de dúvida, diversos prejuízos à vítima, mas a utilidade prática para o empregado assediador não parece evidente.

Isso não impede, obviamente, a caracterização do assédio processual do trabalhador; uma vez atendidos aos seus elementos informadores, pouco importa para a sua definição que o assédio processual seja promovido por trabalhador ou empregador. Um exemplo hipotético seria o desdobramento de uma ação em vários processos judiciais diferentes, trocando a cumulação de pedidos (absolutamente corriqueira na Justiça do Trabalho) por uma miríade de ações trabalhistas autônomas, ajuizadas em diferentes momentos, com presumível acréscimo de despesas para a defesa. Outra possibilidade é o ajuizamento reiterado de ações judiciais fora do domicílio do empregador, o que também presume acréscimo de despesas e outros embaraços para a parte defendente.

No entanto, é o assédio processual praticado pelo empregador que adquire contornos mais concretos, porque mais comuns, e mais perversos, porque seus efeitos são mais deletérios para os trabalhadores e convertem-se em benefícios, ainda que indiretos, para o assediador.

O empregador que pratica o assédio processual não visa apenas a atrasar o bom andamento do processo – esse é o objetivo imediato do assediador, que funciona como uma das ferramentas utilizadas para atingir um objetivo mais remoto e perverso. A intenção de fundo é sempre impor ao trabalhador um "castigo" pelo fato de ter ido a juízo buscar a verificação de seus direitos.

Assim, o empregador assediador adota procedimentos escusos como a oposição infundada de incidentes e requerimentos que visem a atrasar ou tumultuar o bom andamento da ação. E, para cada decisão que rejeitar essas medidas, opor ainda outras que terão por objeto postergar ainda mais a verificação dos direitos do trabalhador, como medidas cautelares, correições parciais, mandados de segurança ou exceções de pré-executividade. Ainda, é possível que o assediador adote a tática de interpor recursos manifestamente incabíveis, a exemplo de um agravo de petição contra uma decisão da execução de natureza meramente interlocutória.

Na fase de execução, é comum que o empregador assediador promova impugnação genérica e infundada aos cálculos periciais de forma que, ao delimitar os valores incontroversos para possibilitar a execução do julgado até a referida quantia (art. 897, § 1º, da CLT), possa reduzir artificiosamente o montante que reconhece como devido. Esse tipo de expediente tem a finalidade de retardar a quitação dos débitos de que sabe ser devedor, ou seja, atrasar o pagamento das parcelas incontroversas. Também é comum que apresente requerimentos e incidentes visando a retardar a liberação de valores para o titular das verbas, inclusive quando esses valores já se encontram disponíveis em depósito judicial.

A prática do assédio processual pelo empregador também pode se verificar pela promoção de ações judiciais infundadas contra seus empregados. Tome-se como exemplo a situação hipotética de um empregador que ajuíza contra seu empregado: a) inquérito judicial para apuração de falta grave, sem que tenha havido efetiva prática de infração disciplinar; b) ação de consignação em pagamento, depositando judicialmente verbas rescisórias cujo recebimento não foi recusado pelo trabalhador; c) ação indenizatória para demandar reparação de dano que não foi causado, culposa ou dolosamente, pelo obreiro; e d) ação ordinária versando o cumprimento de obrigação de fazer ou de não fazer que não compete ao empregado, entre outras.

Embora o contexto do assédio processual seja uma ou mais ações judiciais, nem sempre nasce com o processo. Não raro, o empregador que pratica o assédio processual já era, também, alguém que praticava o assédio moral no ambiente de trabalho. Isso ocorre porque ambas as formas de assédio estão intimamente ligadas a uma atuação agressiva, mesmo violenta, da figura do empregador contra o trabalhador. Nessa atuação o empregador se aproveita de uma posição de privilégio – o poder diretivo, na relação de trabalho; o poder econômico, na relação jurídica processual – para impor à parte contrária angústia e sofrimento. Essa forma de assédio, portanto, pode ser um desdobramento de uma relação de trabalho disfuncional e até mesmo abusiva.

Como o objetivo do assédio processual não é simplesmente tumultuar o andamento do processo, mas atingir a pessoa (física ou jurídica) com quem se litiga, os efeitos do assédio moral também se verificam fora do processo. Dessa forma, o assédio processual se diferencia da mera litigância de má-fé, caracterizando-se como ilícito civil e não apenas processual.

Essa distinção é importante. A litigância de má-fé se caracteriza mesmo que não haja reiteração ou longa duração da conduta. Basta, por exemplo, a oposição de uma medida com intuito manifestamente protelatório, para configurar a conduta. Ainda, as normas que penalizam a litigância de má-fé têm por função principal assegurar que o processo transcorra de forma ética e fluida. Visa, portanto, a assegurar a higidez do processo judicial, pois a litigância de má-fé é endógena aos autos, ao passo que o assédio processual pode se transcender um processo[14]. A repressão ao assédio processual deve ir além dessas finalidades, uma vez que essa forma de assédio é uma ofensa mais abrangente e mais profunda do que a má-fé no processo, atingindo diretamente a vítima. Por esse mesmo motivo, as medidas processuais cabíveis para reprimir a litigância de má-fé não se mostram suficientes para o tratamento jurídico do assédio processual.

---

14 Chebab, 2010.

O assédio processual, inclusive, não é simplesmente uma forma de litigância de má-fé, nem uma modalidade de assédio moral. Por ter causas e efeitos tanto endógenas como exógenas ao processo judicial e à relação de trabalho, o assédio processual é uma entidade jurídica de natureza mista, reunindo em seu seio elementos de direito processual e de direito material – ou seja, está em um lugar intermediário entre a litigância de má-fé e o assédio moral.

Assim é que, além das consequências processuais, a prática de assédio processual, a nosso ver, também é capaz de produzir efeitos na esfera civil, causando danos de natureza material e extrapatrimonial. Essas condutas causam prejuízos financeiros para as vítimas, sejam aqueles que se veem na contingência de contratar advogados para se defenderem de ações injustas, sejam aqueles que, por não verem efetivados seus direitos, são colocados em situação econômica prejudicial. Também causam prejuízos de natureza extrapatrimonial, por causarem sentimento de angústia e sofrimento, além de ferirem a dignidade e liberdade de ação da pessoa envolvida.

Não nos parece razoável exigir comprovação de que o assédio processual efetivamente causou danos de ordem extrapatrimonial à sua vítima. A caracterização da litigância de má-fé não depende de prova concreta de suas consequências, da mesma forma que o assédio moral indiscutivelmente atinge bens de natureza imaterial de suas vítimas, não se cogitando de prova do sofrimento causado, mas apenas da ocorrência de uma agressão. Uma vez que o assédio processual é formado por elementos dessas duas figuras jurídicas, mostra-se óbvio que a responsabilização que dela decorre também prescinde de prova efetiva do dano causado, sendo este presumível. Assim, o dano extrapatrimonial decorrente do assédio processual é um dano *in re ipsa*.

O dano extrapatrimonial decorrente de assédio moral consiste de violações que causam abalo psicológico, sofrimento, angústia, ansiedade e inquietude. Ainda que a lei não preveja uma tipologia específica para o assédio processual, essas consequências se caracterizam como efetivo dano imaterial.

A finalidade da aplicação de sanções processuais e da atribuição de responsabilidade civil por danos materiais e extrapatrimoniais decorrentes do assédio processual é tríplice: para a vítima, visa a uma compensação pelos prejuízos causados, na forma do art. 927 do Código Civil; para o assediador, busca punir a prática já realizada e desincentivar a reiteração futura; para o Poder Judiciário, tem a finalidade de assegurar a imperatividade das garantias constitucionais do direito de petição, do acesso à justiça, da ampla defesa, do contraditório e da razoável duração do processo.

A atribuição de responsabilidade civil por assédio processual, diferentemente da litigância de má-fé, que é discutida no bojo da própria ação judicial em que a infração ocorre, depende do ajuizamento de uma nova ação. A natureza

do direito tutelado (o patrimônio material e imaterial da pessoa) e a gravidade da prática de assédio moral induzem à conclusão de que a parte contra quem se demanda deve ter observado o seu direito à ampla defesa e ao contraditório.

Ainda, a prática reiterada do assédio processual, em relação a diferentes agentes, pode também caracterizar um dano extrapatrimonial coletivo, "quando houver lesão a interesse difuso e pelo sentimento de impunidade e de injustiça causado no meio social"[15].

Um ponto importante a se discutir é a incidência da prescrição em relação ao direito de reparação. Como regra, no Direito do Trabalho incide a prescrição total do direito de ação no prazo de dois anos, contados do término da relação jurídica trabalhista, a teor do art. 7º, XXIX, da CRFB/1988 e art. 11 da CLT. No entanto, o nascedouro da violação é a conduta praticada no processo judicial (ou nos processos judiciais), o que pode ocorrer quando já transcorrido o prazo bienal após a resolução da relação de trabalho. Consequentemente, o momento do início da fluência do prazo prescricional não é o término dessa relação, pois a violação ainda não havia ocorrido na época. A prescrição do direito de ação pressupõe que a parte contra quem opera a prescrição tinha a possibilidade de exercer esse direito e, para isso, deve ter conhecimento da agressão. No caso do assédio processual, essa condição é implementada a partir do momento em que a violação ocorre. A nosso ver, portanto, trata-se de uma hipótese abrangida pela teoria da *actio nata*, em que a pretensão de indenização (e, consequentemente, a fluência do prazo prescricional) se inicia com a agressão praticada.

Tratando-se de ação continuada no tempo – pois o assédio processual é caracterizado pela reiteração – é discutível também o momento em que se configura a agressão que o caracteriza para, assim, contar-se o prazo prescricional. Em razão disso, o assédio processual será caracterizado com o cometimento da conduta processual desleal mais recente[16], que esteja logicamente vinculada às condutas anteriores. É somente nesse momento que a parte tem a consciência – e, portanto, a capacidade de decidir por exercer ou não o direito de ação – de que foi vítima de uma prática de assédio processual. A partir de então, a nosso ver, iniciaria a contagem do prazo prescricional de cinco anos, previsto na Constituição e na CLT.

Dada a complexidade das questões que envolvem o assédio processual, em um cenário ideal a legislação preveria um regime específico para reprimir a prática do assédio processual. Esse microssistema preveria consequências mais robustas, para além das multas processuais e da imposição de indenizações, como forma de desincentivar e prevenir essas práticas.

---

15 Chebab, 2010.

16 Chebab, 2010.

Um exemplo de tais medidas seria um cadastro de assediadores processuais, similar às listas de *vexatious litigants* existentes no Reino Unido (pelo Serviço de Cortes e Tribunais) nos Estados Unidos (a exemplo das cortes dos Estados da Califórnia, do Texas e de Nevada). Esse cadastro não se confundiria com iniciativas como o painel dos grandes litigantes, do Conselho Nacional de Justiça, cuja utilidade é estatística. O cadastro teria a finalidade de concentrar informações, em âmbito nacional, sobre a prática de assédio processual – com consequências para a imagem e capacidade de financiamento dos transgressores.

4 Análise de casos de assédio processual no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho e do TST

A Justiça do Trabalho tem reprimido condutas abusivas adotadas pelas partes de forma deliberada e intencional, mediante dolo, tendentes a retardar a entrega da prestação jurisdicional, ofender a honra, dignidade e moral da parte contrária, subverter o ordenamento jurídico, ocasionar danos processuais e/ou atentar contra a dignidade da Justiça.

O objetivo é coibir o abuso do direito de ação, a deslealdade processual e a utilização dos instrumentos processuais previstos em lei para cometer atos ilícitos. Para tanto, faz-se necessária a consubstanciação do dolo e da deslealdade na conduta da parte para configurar o abuso do direito de ação, de modo a caracterizar a prática do assédio processual.

Parte da jurisprudência ainda resiste a condenar o litigante assediador, utilizando como principal argumento o fato de que tal figura não está expressamente tipificada no ordenamento jurídico brasileiro, mormente diante da existência dos institutos da litigância de má-fé e do ato atentatório à dignidade da justiça que estão positivados no ordenamento jurídico (arts. 77 e 79 do CPC c/c o art. 793-A da CLT).

Há decisões judiciais posicionando-se no sentido de que a simples divergência que paira sobre o assédio processual por si só afasta a condenação do litigante supostamente assediado.

O TRT da 3ª Região (Estado de Minas Gerais) absolveu o trabalhador acusado pela parte contrária de ter abusado do direito ao ajuizar sucessivas ações trabalhistas em face do ex-empregador. A Corte Trabalhista assinalou que "o art. 5º, inciso XXXV, da Constituição, garante o livre acesso ao Judiciário". Ponderou ainda que não há determinação legal de que todos os direitos pretendidos devam ser pleiteados em uma única ação", afastando a alegação de "assédio processual" invocada pela parte ré (ex-empregadora) no processo[17].

17 Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 8ª Turma.

Para a relatora, não ficou caracterizada a litigância de má-fé, que ocorre quando há prática de atos propositadamente contra o Direito ou as finalidades do processo, consistentes na distorção de fatos verdadeiros, dando-lhes conformação diversa da real, bem como na negação de fatos que realmente ocorreram ou na afirmação de fatos inexistentes. "Pressupõe, portanto, a existência de um componente subjetivo, traduzido no deliberado intuito da parte de praticar deslealdade processual, o que não ficou evidenciado nos autos", concluiu[18].

Na ementa do julgado, a 8ª Turma do TRT da 3ª Região assentou entendimento no seguinte sentido:

> ASSÉDIO PROCESSUAL. AJUIZAMENTO DE SUCESSIVAS AÇÕES CONTRA O MESMO EMPREGADOR. O assédio processual caracteriza-se por ser um conjunto de atos processuais temerários, infundados ou despropositados com o intuito de procrastinar o andamento do feito, evitar o pronunciamento judicial, ou enganar o Juízo, com o fito de impedir o cumprimento ou a satisfação de um direito materialmente reconhecido e impingir constrangimentos à parte contrária. Conquanto o ajuizamento de variadas e sucessivas ações contra o mesmo empregador e relativas ao mesmo contrato de trabalho possa ser, em determinados casos, considerado comportamento abusivo da parte, tal fato, por si só, é insuficiente para ensejar a conclusão de que a parte esteja, de forma proposital, causando prejuízos ilegais à parte contrária, ainda mais quando a parte tenha obtido êxito nas demandas ajuizadas[19].

Por outro lado, há decisões judiciais enquadrando condutas adotadas pela parte como ilícitas no processo e que consubstanciam, em tese, o assédio processual. O TRT da 9ª Região (Estado do Paraná) já condenou a parte ré (empregadora) ao pagamento de multa processual por litigância de má-fé e assédio processual por interpor mais de 40 exceções de suspeição contra o juiz, todas não admitidas e/ou julgadas improcedentes pelo Tribunal. Foi constatado o nítido objetivo de retardar o andamento processual e criar incidentes infundados no processo, mesmo sendo advertida anteriormente pelo Juízo que a reiteração da conduta configuraria em prática de assédio processual[20].

No caso dos autos, o Tribunal paranaense considerou que a conduta do advogado deveria ser processualmente punida para que se fosse resguardada a finalidade do processo. Princípios como civilidade, boa-fé e lisura não são aplicáveis apenas às relações materiais. As discussões processuais postas em

---

18 Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 8ª Turma.

19 *Idem.*

20 Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Seção Especializada

juízo devem se pautar na celeridade e na solução dos conflitos (Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Seção Especializada). Como pontuado pelo Tribunal, incidentes como os identificados na demanda "têm gerado procrastinação à rápida solução do feito, retardo injustificado e evidente ofensa ao imperativo da razoável duração do processo"[21].

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) manteve o reconhecimento do assédio processual praticado pelo trabalhador (autor da ação) que acusou a empresa de interferir na distribuição automática dos processos perante a 2ª instância da Justiça do Trabalho do Paraná (TRT da 9ª Região). O trabalhador alegou (sem provas) que a empresa havia utilizado "de forma abusiva, de seu indiscutível poder econômico" para que seus recursos fossem encaminhados à Turma do Tribunal da 9ª Região, que, segundo ele, mais deliberou em favor da empresa (Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais).

A Corte Regional (TRT da 9ª Região) condenou o autor da ação rescisória ao pagamento de multa de 1% sobre o valor da causa por litigância de má-fé, além de multa de 10% sobre o valor atualizado da execução a título de dano moral pelo assédio processual no qual incorreu.

Segundo o TRT da 9ª Região, "o sistema informatizado desta Corte conta com profissionais da maior confiabilidade e que estão autorizados a coordenar a distribuição no que tange a prevenções, a compensações, a impedimentos, por exemplo, mas jamais a interferir na distribuição de modo a dirigir causas ou empresas para nenhum julgador", assentando, ainda, que "as alegações de fraude perpetradas pelo autor soam ao absurdo, pois nenhuma parte tem influência sobre o sistema de distribuição deste Tribunal. Se nem mesmo os membros (magistrados ou servidores) deste Tribunal Regional podem direcionar a distribuição, muito menos se admite que alguma parte o possa" (Brasil. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção II Especializada em Dissídios Individuais).

Transcreve-se o trecho do acórdão do TRT da 9ª Região em relação ao pedido do réu de condenação da parte autora pela prática de atos de assédio processual e litigância de má-fé:

> Assédio processual. Litigância de má-fé. [...] A atitude do autor de atribuir à parte ré atitudes que traduzem ato ilícito e que sugerem tentativa de obter vantagem ilícita constituem motivo plausível para acarretar dano de ordem moral. A litigância temerária deve ser reconhecida quando a parte age com dolo ou, ao menos, com culpa grave, a fim de justificar a repreensão jurídica. No presente caso, a acusação do autor está absolutamente desprovida de razão

21 *Idem*.

> e de provas e revela a temeridade processual. A boa-fé se presume e o autor partiu da premissa de má-fé da parte ré, acusando-a de atos ilícitos para obtenção de vantagem, qual seja, de julgamento que lhe fosse favorável. Nenhuma das alegações do autor foram comprovadas, de modo que ficou configurado seu ato de deslealdade processual que acarreta o reconhecimento de assédio processual e consequente imposição de multa a título indenizatório. Diante do exposto, impõe-se acolher a pretensão da parte ré – Comil – de determinar que o autor pague o percentual de 10% (dez por cento) sobre o montante atualizado da execução, a título de dano moral, por força do que dispõem os arts. 186 e 927 do Código Civil. [...] No que tange à alegada litigância de má-fé, assiste razão à Comil. Isso porque ficou comprovada sua argumentação lançada em defesa no sentido de que o autor engendrou teorias de conspirações mesmo plenamente ciente de que a ação trabalhista nº 01790-2008-195-09-00-2 seguiu os ditames legais e respeitou o devido processo legal e o princípio do juiz natural, sem irregularidades. Corretas as assertivas de fls. 1233/1234. De fato, o autor incorreu nas atitudes enumeradas nos arts. 14 e 17 do Código de Processo Civil ao faltar com a verdade no que tange aos fatos; procedeu com deslealdade processual e com má-fé ao buscar macular os atos da parte adversa apenas no intuito de ver os atos processuais anulados e tentar novo julgamento que lhe fosse favorável. O autor também formulou pretensões ciente de que eram destituídas de fundamento. Evidenciou-se que o autor alterou a verdade dos fatos ao narrar fatos que não existiram (influência da parte ré na distribuição de recursos neste Tribunal); usou o processo para objetivo ilegal (provocar novo julgamento sem que o primeiro contenha vício); procedeu de modo temerário ao ajuizar ação rescisória desprovida de causa plausível, todos os atos configuradores da litigância de má-fé previstos nos arts. 14 e 17 do Código de Processo Civil. Feitas tais verificações, impõe-se declarar o autor litigante de má-fé e condená-lo a pagar a multa do art. 18 do CPC, no importe de 1% (um por cento) sobre o valor da causa[22].

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao manter a decisão do TRT da 9ª Região, expôs em seus fundamentos que "o assédio processual atinge principalmente a saúde psicológica da vítima, o dano a ser reparado, em regra, é de natureza moral" (Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção II

22 Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais.

Especializada em Dissídios Individuais). Por sua vez, Carlos Alberto Bittar conceitua danos morais como sendo aqueles que "se traduzem em turbações de ânimo, em reações desagradáveis, desconfortáveis, ou constrangedoras, ou outras desse nível, produzidas na esfera do lesado"[23].

Asseverou, ainda, que "como toda espécie de abuso de direito, o assédio processual é considerado ato ilícito no ordenamento, o que, somando-se à existência do dano moral, gera o dever de indenizar" (Bittar, 1999, p. 31), afirmou o relator, citando os arts. 187 do Código Civil e do Código de Processo Civil. "No caso dos autos, há excesso manifesto e grave, que conjuga litigância de má-fé e assédio processual. Merecida a condenação" (Bittar, 1999, p. 31), concluiu (Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho).

Na ementa publicada pelo TST contou que:

> ASSÉDIO PROCESSUAL. 4.1. O assédio processual consiste em modalidade de abuso do direito ao contraditório e à ampla defesa. É ideia que descende da construção dogmática do assédio moral, exigindo gravidade substancial, extraída de comportamento reiterado do litigante, capaz, inclusive, de gerar efeitos sobre o ânimo de seu oponente, para além de ferir a própria autoridade do Poder Judiciário. Assim, caracteriza-se pela deliberada utilização de sucessivos instrumentos processuais lícitos, com a finalidade de alongar, desarrazoadamente, a solução da controvérsia e, de tal modo, atingir a esfera psicológica da parte adversa. 4.2. Como toda espécie de abuso de direito, o assédio processual é considerado ato ilícito no ordenamento, o que, somando-se à existência do dano moral, gera o dever de indenizar. Nessa direção, confira-se a dicção dos arts. 187 do Código Civil e 16 do CPC. 4.3. O manejo de ação rescisória sob fundamentos que tangenciam o absurdo desaconselha o provimento do apelo. 5. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. NÃO-CARACTERIZAÇÃO. Evidenciada a má-fé, não há como se afastar as penalidades interpostas[24].

Ressalta-se que tais decisões podem ser proferidas *ex officio* pelo Magistrado quando se deparar com hipóteses de evidente assédio processual ou mediante provocação da parte assediada, por aplicação analógica do art. 793-C da CLT.

Necessário, todavia, cautela na análise dos pressupostos ensejadores da conduta assediadora (tais como dolo, reiteração da conduta da parte, manifesto

---

23 Bittar, 1999, p. 31.

24 Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais.

abuso do direito de ação, danos processuais e/ou morais ocasionados à parte contrária entre outros), sob pena de banalização do instituto e de mitigar os direitos fundamentais de ação, petição e de defesa consagrados pela Carta Cidadã.

5 Conclusão

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 foi proclamada com a premissa de instituir um "Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias".

Tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e o objetivo de se construir uma sociedade livre, justa e solidária, além de garantir o desenvolvimento nacional, erradicar as desigualdades sociais e promover o bem de todos.

Os Poderes da República são responsáveis pela materialização dos direitos fundamentais. O processo é o principal dos instrumentos adotados pelo Poder Judiciário para consolidação de tais direitos encampados pela Constituição Federal. A Emenda Constitucional nº 45/2004 incluiu o inciso LXXXVI no art. 5º da CF/88, como direito e garantia fundamental, a duração razoável do processo com os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

De lá para cá, toda evolução legislativa foi no sentido de enaltecer a necessidade das partes e de seus respectivos advogados agirem com lealdade e boa-fé processual, especialmente com o advento da Lei nº 13.105/2015 – Código de Processo Civil de 2015 – que estabeleceu as normas fundamentais que o regem (*ex vi* dos arts. 1º, 5º, 6º, 7º, 8º do CPC), dentre as quais estão aquelas que exigem a cooperação e o comportamento de acordo com os princípios da boa-fé de todos aqueles que participam do processo, trazendo regramento sobre os deveres das partes e procuradores (arts. 77 e 78), sob pena das sanções previstas nos arts. 79 a 81.

No mesmo sentido a Lei nº 13.467/2017, que inseriu na CLT os arts. 793-A a 793-D, que restabelecem punições às partes e procuradores que agirem com má-fé processual. A jurisprudência acompanhou referida evolução na busca pela obtenção do primado da Justiça, combatendo práticas predatórias do assédio processual, impondo sanções às partes e/ou advogados que desejarem assim atuar. É evidente que há uma linha tênue entre o direito de petição (ou de defesa) do indivíduo e o abuso do exercício deste direito.

No entanto, a legislação processual traz normas e disposições contendo alguns critérios que permitem ao magistrado definir a conduta maliciosa ou as-

sediadora praticada por qualquer daqueles que participam do processo. Embora a legislação já contemple meios e/ou ferramentas para os Juízes combaterem práticas desleais e predatórias na utilização de processos judiciais, entendemos pela possibilidade e, até mesmo, plausibilidade de aprimoramento da norma no sentido de que fosse instituído pelo legislador um Capítulo próprio no Código de Processo Civil dirimindo e regulamentando as práticas de Assédio Processual (diferenciando-se, assim, dos institutos da litigância de má-fé e dos atos atentatórios à dignidade da justiça que já estão regulamentados pela norma processual), de modo a estabelecer regras claras e critérios objetivos para sua caracterização, assim como normas e medidas punitivas da conduta assediadora com a respectiva gradação, norteando, assim, as decisões judiciais para que não haja excessos e nem ausência de punição.

Fato é que o ordenamento jurídico evoluiu no sentido de combater práticas predatórias nos processos judiciais, não se admitindo mais condutas denotadoras de assédio processual. Não se permitem mais retrocessos no combate às práticas desleais, maliciosas, ardilosas e comprometedoras do devido processo legal. A necessidade de materialização do Estado de Direito, por meio do regular e devido processo legal, que também é um direito fundamental assegurado a todos os cidadãos, é medida que se impõe a fim de atender aos ditames e conclames da Constituição Cidadã.

Referências

BITTAR, Carlos Alberto. *Reparação civil por danos morais*. 2. ed. São Paulo: RT, 1993.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (8. Turma). *Recurso Ordinário 0010681-14.2019.5.03.0015.* Recorrente: Banco Bradesco S.A. Recorrida: Elma Lucia Ramos Lopes. Relatora: Des. Ana Maria Amorim Rebouças. 11 de março de 2020. Disponível em: https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010681-14.2019.5.03.0015/2#64d7e3c. Acesso em: 28 set. 2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada). *Recurso Ordinário 0000609-28.2014.5.09.0127*. Recorrente: Comtrafo Indústria de Transformadores Elétricos S.A. Recorrido: Octávio Augusto Santos Meireles. Relator: Des. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, 29 de agosto de 2017. Disponível em: https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/pesquisa/numero/0000609-28.2014.5.09.0127?abaSelecionada=acordaos. Acesso em: 26 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção II Especializada em Dissídios Individuais). *Recurso Ordinário em Ação Rescisória RO-0000293-76.2012.5.09.0000.* Recorrente Pedro Morbach e Recorridos Comil Silos e Secadores Ltda. e Alexandre José Julhão de Souza. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 2 de fevereiro de 2016. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000293&digitoTst=76&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0000&submit=Consultar. Acesso em: 28 set. 2023.

CAMBI, Eduardo; CAMACHO, Matheus Gomes. Acesso (e descesso) à justiça e assédio processual. *Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR*, Curitiba, ano 2, n. 1, p. 70-105, abr. 2017.

CHEBAB, Gustavo Carvalho. Celeridade e assédio processual. *Revista LTr*, São Paulo, v. 74, n. 4, abril 2010.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Curso de processo civil*: teoria geral do processo. 6. ed. São Paulo: RT, 2012. v. 1.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. O bélico e o lúdico no direito e no processo. *Revista Jurídica*, Brasília, v. 8, n. 83, p. 51-83, fev./mar. 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_67/Artigos/Art_Min_Ives.htm. Acesso em: 26 set. 2023.

PAIM, Rangel Barreto; HILLESHEIM, Jaime. O assédio processual no processo do trabalho. *Revista LTr*, v. 70, n. 9, set. 2006, p. 1112-1113.

PAROSKI, Mauro Vasni. Reflexões sobre a morosidade e o assédio processual na Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 75, n. 4, out./dez. 2009. Disponível: http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13797. Acesso em: 26 set. 2023.

Como citar este texto:
TASQUETI, Ulisses; NAVARRO, André Luiz; MARTINS, Lara Caxico. O assédio processual no contexto do processo individual do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n.1, p. 223-240, jan./mar. 2025.

FRAUDE CONTRATUAL TRABALHISTA, INSTRUÇÃO PROCESSUAL E AS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

LABOR CONTRACT FRAUD, PROCEDURAL INSTRUCTION AND THE DECISIONS OF SUPREME COURT

Thais Miranda Oliveira Magalhães[1]

Grupo de Pesquisa em Direito e Processo do Trabalho-GPDPT/CNPQ/UFRRJ[2*]

RESUMO: Busca-se fazer uma análise dos entendimentos do STF, no que tange à atuação da Justiça do Trabalho, em especial nos processos trabalhistas em que se apura fraude contratual trabalhista. Primeiramente, será feita uma digressão temporal doutrinária e jurisprudencial acerca do desenvolvimento da ciência trabalhista, dando ênfase na evolução dos textos normativos processuais até o alcance da ampliação da competência material da Justiça do Trabalho, promovida pela Emenda Constitucional nº 45/2004, para na sequência nos aprofundarmos nos entendimentos atuais do STF, de forma a demonstrar a ênfase decisória da Corte Constitucional em impedir que a Justiça Laboral, ainda que provocada, atue na verificação de existência ou não de vínculo empregatício em contratos formalizados com aparente natureza comercial.

PALAVRAS-CHAVE: Justiça do Trabalho; fraude contratual trabalhista; acesso à justiça; direitos fundamentais.

ABSTRACT: The purpose of this paper is to analyze the understand of the Supreme Court regarding the role of the Labor Court, in particular, in labor cases in which labor contract fraud is alleged. Firstly, a brief overview of the doctrinal and jurisprudential digression will be made regarding the development of labor science, placing emphasis on the evolution of procedural normative texts until reaching the expansion of the material jurisdiction of the Labor Court, promoted by the Constitutional Amendment nº 45/2004, and then delve deeper into the current understandings of the Supreme Court, in order to demonstrate the Constitutional Court's decision-making emphasis on preventing the Labor Courts, even if provoked, act in verifying the existence or not of an employment relationship in formalized contracts with an apparent commercial nature.

KEYWORDS: Labor Court; labor contract fraud; access to justice; fundamental rights.

---

1 *Pós-doutorado em Direito-PGDIR-UFES; doutora em Ciências Jurídicas e Sociais-PPGSD-UFF; mestre em Direito; professora adjunta de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ; líder do Grupo de Pesquisa em Direito e Processo do Trabalho-GPDPT/CNPQ/UFRRJ; advogada. Lattes: http://lattes.cnpq.br/2803351502775914. Orcid: https://orcid.org/0009000243063952. E-mail: adv.thmiranda@gmail.com.*

2 *Thais Miranda Oliveira Magalhães-Líder do Grupo e demais membros: Fernanda Cássia Andrade Valadares, Gabrielle Barreto Figueiredo, Lair Tavares Neto, Laura Tonazio de Rezende, Leandra Cristina de Oliveira Costa, Marcela Guedes Ferreira e Silva, Mariana Cagnacci Soares Lima, Matheus Ambrozio Honorato, Paulo Ricardo da Rocha Machado, Pedro Lucas de Freitas Provenzano Palhaes. Espelho da pesquisa: dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/8819648824434081.*

Recebido em: 20/01/2025
Aprovado em: 03/02/2025

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A evolução do Direito do Trabalho e sua relação com o modo de produção capitalista; 3 A ampliação da competência trabalhista pela EC nº 45, de 2004, e os desdobramentos processuais; 3.1 Das decisões de inconstitucionalidades e seus fundamentos: o tratamento dispensado pelo STF, quanto ao poder judicante da Justiça do Trabalho, em apurar fraudes trabalhistas; 3.1.1 STF e TST: a incompreensão do STF quanto à atuação do TST no combate à fraude trabalhista; 4 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O Direito do Trabalho possui seu nascedouro na evidência de submissão de trabalhadores a condições indignas nos ambientes de trabalho, podendo-se afirmar que seu desenvolvimento e fortalecimento ocorreu após a 1ª Revolução Industrial, bem como por influência dos ideários da Revolução Francesa.

Em sua gênese há a busca de maior equilíbrio na relação capital e trabalho, por meio de normas específicas de proteção à parte reconhecidamente hipossuficiente, ou seja, o empregado.

No caso brasileiro, o Direito do Trabalho veio se construindo tardiamente em relação ao Direito Comum (Direito Civil e Processual Civil, por exemplo). Mas, em 1939, por meio do Decreto nº 1.237, a Justiça do Trabalho passou a ser órgão autônomo, voltado à solução de conflitos trabalhistas, tendo sua estrutura sido implementada em 1941, embora vinculada ao Poder Executivo e, somente mais tarde, em 1946, por meio do Decreto nº 9.797, passou a pertencer ao Poder Judiciário brasileiro (Garcia, 2017, p. 9-11).

Assim, a Justiça do Trabalho, enquanto instituição pertencente ao Poder Judiciário, por meio do Processo do Trabalho descrito na Consolidação das Leis do Trabalho (de 1943), possui, desde então, procedimentos específicos e adequados às soluções de seus conflitos, cujos regramentos contam com particularidades processuais necessárias ao contexto juslaboral, diante do reconhecimento da vulnerabilidade do empregado na relação de emprego ensejadora da demanda judicial.

Portanto, a instituição "Justiça do Trabalho", enquanto possuidora de características, prerrogativas e garantias constitucionais inerentes ao Poder Judiciário, trata-se de instituição bem recente e que, volta e meia, tem sua existência e funcionalidade colocada em discussão.

Fato é que a Emenda Constitucional nº 45, de 2004[3], conhecida como a "Reforma do Poder Judiciário", após muitos embates jurídicos e políticos, ao ser aprovada, resultou na ampliação da competência da Justiça do Trabalho,

3 Sugerimos a leitura do cap. VI, itens IV, V e VI, do *Curso de direito do trabalho*, Mauricio Godinho Delgado. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

por meio da modificação do art. 114 da CF/88, afirmando-a como justiça competente para processar e julgar as ações decorrentes de relações de trabalho, e não mais apenas as relações de emprego.

A partir de então, a Justiça do Trabalho passou a ocupar um espaço maior na distribuição material de competência jurisdicional, o que contribuiu para seu crescimento e fortalecimento enquanto instituição ao longo das últimas duas décadas.

Entretanto, julgados recentes do Supremo Tribunal Federal vêm modificando o que parecia estar definido e sacramentado, uma vez que em vários deles tem-se negado o poder jurisdicional trabalhista para questões além da relação de emprego evidente, o que afeta completamente a compreensão do disposto no art. 114 da CF/88. Por isso, ganha importância em contexto nacional o debate acerca do papel da Justiça do Trabalho no descortinar dos contratos fraudulentos.

2 A evolução do Direito do Trabalho e sua relação com o modo de produção capitalista

Em um mundo de constantes transformações, de tempos em tempos, emergem modelos produtivos que modificam estruturas econômicas, sociais, jurídicas e políticas e que impactam a todas as pessoas ou a grupos determinados.

No mundo do trabalho, as quatro[4], até então, Revoluções Industriais têm promovido, ao longo dos séculos, modificações profundas nos campos social e laboral. Por isso, neste primeiro momento é fundamental fazer um breve apanhado histórico para que, posteriormente, seja possível identificar a construção do plano atual e como tem se dado esse processo de transformação das relações trabalhistas.

De acordo com Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 35), a Primeira Revolução Industrial se pautava em dois grandes pilares: o desenvolvimento de tecnologias de produção massificada e a nova forma de organização da força de trabalho no interior da estrutura produtiva. Esses pilares se materializaram por algumas razões que explicaremos a seguir.

Antes do modelo manufatureiro, baseado no sistema capitalista em larga escala, a produção era oriunda do trabalho humano em um regime domiciliar, para subsistência. Dessa forma, as tarefas eram desenvolvidas por pessoas da mesma família ou mesmo por uma só pessoa, em seus ambientes familiares

4 Aqui, nos filiamos ao entendimento doutrinário que acredita estarmos atualmente convivendo com uma quarta revolução industrial em acontecimento. Sugerimos a leitura de *Uberização do trabalho*, de Fausto Siqueira Gaia, Lumem Iuris, 2019.

(Gaia, 2018, p. 32); assim, gerando itens de consumo e subsistência produzidos em menor escala e para consumo quase que imediato.

Entretanto, este modelo passa a ser substituído paulatinamente por um sistema industrial massificado que estabeleceu novas formas de organização do trabalho humano, fortalecido através da concentração da mão de obra em grandes centros urbanos, o que fez com que famílias migrassem do campo para a cidade, ocasionando a concentração de trabalhadores em um mesmo espaço de trabalho organizado, da força de trabalho e dentro da estrutura produtiva, rompendo então com o antigo modelo e se tornando o modelo de industrialização mundial, a partir do século XVIII e avançando para o século XIX (Gaia, 2018, p. 32).

Atrelado a isso, a mão de obra foi se tornando cada vez mais especializada, sendo imposto um ritmo de trabalho mais intenso, dando origem ao que conhecemos como produção massificada.

Assim, a produção e exploração capitalista promoveram novas rotinas de trabalho, estabeleceram a subordinação da atividade humana sempre marcada por uma exploração excessiva da força de trabalho, tanto por meio das altas jornadas laborais, quanto pela falta de boas condições para execução desse trabalho. Todavia, embora a Primeira Revolução Industrial tenha inaugurado um novo processo produtivo estabelecido pelo uso de máquinas, elevando o ritmo de produção para patamares antes ainda inexistentes, ela trouxe como consequência a exaustão humana e a necessidade de se estabelecer limites à atividade laboral, o que por efeito fez surgirem aos poucos os direitos ao trabalhador.

Quanto à Segunda Revolução Industrial, esta é identificada na última quadra do século XIX, tendo avançado para o século XX. Foi marcada pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, o que permitiu a produção em massa pelo uso da energia elétrica, representando uma maior produtividade que o modelo anterior da indústria a vapor. Portanto, uma massificação na produção muito maior, caracterizada pelo modelo fordista de produção, inicialmente adotado pela indústria automobilística, mas que se expandiu para os demais segmentos (Magalhães, 2022, p. 277-298).

No que se refere à Terceira Revolução Industrial, ela representou a reinvenção do próprio modelo capitalista, que se deparava com um momento de grandes dificuldades decorrentes do pós-Segunda Guerra Mundial. Então, em meados do século XX, essa que também é chamada de Revolução Técnico-Científica compreende um grande momento de avanço tecnológico (Schwab, 2016, p. 18-19), por meio da robótica, informática, telecomunicações, do qual a indústria automobilística procurou se beneficiar, estabelecendo o modelo toyotista de produção (Magalhães, 2022, p. 277-298).

Conforme se verifica, ao longo de três séculos, o modo de produção capitalista mudou drasticamente a forma de atuar dos trabalhadores, enquanto empregados. Com isso, surgiu também a necessidade de interferência do Estado, o que se deu por meio da elaboração de leis que garantissem o mínimo de dignidade aos cidadãos, que em um passado relativamente recente trabalhavam até o limite de seus corpos e, paulatinamente, foram obtendo conquistas sociais efetivadas por meio da atuação do Estado-Juiz. Então, à medida que os modelos de produção vão se transformando, o Direito do Trabalho precisa ir se remodelando, se adaptando, o que muitas vezes se dá com a contribuição da jurisprudência, haja vista a insuficiência das legislações.

Verificadas as características das três Revoluções Industriais e suas implicações nos modelos de trabalho, embora aqui apresentadas de forma breve, podemos identificar atualmente relações de trabalho bem distintas de todas elas. Estamos nos referindo à fase atual, conhecida como "era do trabalho 4.0" e identificada como a Quarta Revolução Industrial, que se caracteriza pelo uso de plataformas digitais, numa economia colaborativa ou compartilhada e a um modelo de trabalho mais integrado, conectado e flexível (Moreira, 2020).

Com o advento da 4ª Revolução Industrial, novas formas de trabalho surgem, o que permite identificar os trabalhadores "plataformizados", em um fenômeno que ficou conhecido como "uberização" ou "capitalismo de plataforma". E esse modo de trabalho cresceu rapidamente em todo o mundo nos últimos anos, inclusive no Brasil.

Fato é que essa nova modalidade revolucionária do capitalismo, característica do século XXI, traz consigo um novo modelo de relação de trabalho, o qual se dá por meio de plataformas digitais, permitindo pensar a subordinação laboral de outra forma, o que no entender de Fausto Gaia (2019, p. 274-280) recebe o nome de subordinação disruptiva.

Por outro lado, tendo em vista que a prestação de serviço se dá por meio de uma plataforma digital, admitindo ao trabalhador uma flexibilização na execução do trabalho, além da inexistência de um lugar físico para prestação de atividade, da não identificação de uma chefia imediata, entre outras características específicas da atividade mediante plataformas digitais, faz com que parte da doutrina e do Poder Judiciário, conforme se detalhará mais adiante, reconheça o trabalhador em plataforma digital como um prestador de serviço autônomo, sem vínculo empregatício, o que tem levado a discussões não somente do ponto de vista do direito material (reconhecimento de vínculo laboral ou não), mas também quanto à competência ou não da Justiça do Trabalho enquanto jurisdição apropriada para dirimir tais conflitos.

3 A ampliação da competência trabalhista pela EC nº 45, de 2004, e os desdobramentos processuais

A Emenda Constitucional nº 45, de 2004, possibilitou uma maior participação da Justiça Trabalhista no cenário do Poder Judiciário, por meio da ampliação de sua competência para além da relação de emprego, tendo o art. 114 da CF/88 lhe conferido, a partir dela, a competência para solução dos conflitos decorrentes de relação de trabalho.

Ainda que tenha sido intitulada como "Reforma do Judiciário", e consequentemente versar sobre significativas mudanças na estrutura do Poder Judiciário, tal modificação constitucional promoveu profunda alteração na competência material da Justiça do Trabalho.

Em razão da relevância, convém aqui reproduzir pelo menos o *caput* do art. 114 da Constituição Federal, em sua redação original, de forma a compará-lo com a redação atual do *caput* e inciso I do mesmo artigo, após alteração promovida pela emenda supracitada:

> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho *conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores*, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. (Redação Original).
>
> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
>
> I – *as ações oriundas da relação de trabalho*, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004). (Constituição Federal de 1988) (Destaque nosso)

A redação do referido artigo vem composta de temáticas distribuídas em nove incisos e três parágrafos da disposição legal. Todavia, nos interessa ressaltar, na presente análise, que a competência da Justiça trabalhista passou a ser para as "ações oriundas da relação de trabalho", e não somente em relação de emprego, como era até então. A nova disposição do art. 114, I, da Constituição Federal permite verificar que o alcance do termo "relação de trabalho" é mais amplo que a utilização do termo "relação de emprego".

A referida alteração fez toda a diferença no que tange ao acesso à justiça, pois, antes da referida modificação, numa discussão judicial de reconhecimen-

to de vínculo empregatício junto à Justiça do Trabalho, na qual o magistrado entendesse pela inexistência do vínculo, caberia a ele extinguir o processo sem resolução do mérito, para uma posterior propositura de ação, pela parte autora, na Justiça Comum. E, diante da nova redação, mesmo em caso de não reconhecimento de vínculo empregatício, a Justiça do Trabalho se torna competente para soluções de questões meritórias afetas à prestação de serviço, proporcionando a satisfação jurisdicional e eliminando a necessidade de propositura de uma segunda ação em outra jurisdição, o que muitas das vezes o cidadão, por frustração, acabava não o fazendo e deixando seu direito de lado.

Portanto, a competência da Justiça Trabalhista se viu ampliada a partir da promulgação da Emenda nº 45/2004, passando a apreciar todas as questões envolvendo "relações de trabalho", entendimento que se tornou pacificado perante a doutrina nacional, devendo aqui se excepcionar a relação de trabalho de ordem estatutária, cuja aplicação do art. 114, inc. I, foi suspensa, por força da ADI nº 3.395, de 2005.

Essa configuração constitucional de competência em matéria juslaboral, ao afirmar ser a referida jurisdição competente para processar e julgar relações de trabalho, coaduna com o já disposto no art. 9º da CLT, cuja redação antecede a citada emenda constitucional, mas que prevê a competência da Justiça do Trabalho para, na livre apreciação das provas, apurar suposta fraude contratual trabalhista. Todavia, de forma surpreendente, temos nos deparado atualmente com julgados do Supremo Tribunal Federal desautorizando a Justiça do Trabalho de tais análises em relações contratuais formalizadas como sendo de contratos de prestação de serviço autônomo, de terceirização de mão de obra, de prestação de serviço por plataformas digitais, conhecidas como uberização, entre outras. É substancial que se mantenha o poder de apuração, em lide, da existência ou não de vínculo empregatício, ou seja, da ocorrência de fraudes trabalhistas. Do contrário, estar-se-ia dando presunção absoluta ao contrato tal qual formalizado, de forma a desconsiderar o Princípio da Primazia da Realidade, tão caro ao processo trabalhista, e retrocedendo para aplicação irrestrita da *pacta sunt servanda*, esquecendo a máxima de que entre o forte e o fraco, é a liberdade que oprime e a lei que liberta[5].

Por outro lado, outra situação nos causa estranheza em alguns julgados do STF, pois, ao negarem o vínculo empregatício, muitas vezes em decisões que reformam ou até anulam o julgado *a quo*, tais decisões trazem como motivação essencial a natureza comercial dos contratos aparentemente firmados

5 *Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit.* (Conférences de Notre-Dame de Paris, Henri Lacordaire, éd. Sagnier et Bray, 1848, p. 246.)

e desconsideram toda a instrução trabalhista destinada à apuração e fraude trabalhista, constante nos autos.

Podemos comprovar tal ocorrência por meio do seguinte julgado do STF, que ao ser provocado no Agravo Regimental na Reclamação nº 43.544 de Minas Gerais, sob relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, no processo de origem 0011596-56.2017.5.03.0137, determinou a remessa dos autos à Justiça Comum. Na ocasião foi determinada a cassação de decisão de reconhecimento de vínculo empregatício, proferida pelo juízo *a quo* da Justiça do Trabalho, declarando também a incompetência do juízo. A decisão se pautou no precedente criado pelo julgamento da ADC nº 48, segundo o qual questões de natureza cível ou comercial são de competência da Justiça Comum, conforme ementa abaixo transcrita:

> CONSTITUCIONAL E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. VIOLAÇÃO AO QUE DECIDIDO NA ADC Nº 48. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM PARA JULGAR CAUSA ENVOLVENDO RELAÇÃO JURÍDICA COMERCIAL. AGRAVO INTERNO PROVIDO. 1. No Jul. em da ADC nº 48, o Ministro Relator Roberto Barroso consignou em seu voto que a Lei nº 11.442/2007, "disciplina, entre outras questões, a relação comercial, de natureza civil, existente entre os agentes do setor, permitindo a contratação de autônomos para a realização do Transporte Rodoviário de Cargas (TRC) sem a configuração de vínculo de emprego". 2. As relações envolvendo a incidência da Lei nº 11.442/2007 possuem natureza jurídica comercial, motivo pelo qual devem ser analisadas pela Justiça Comum, e não pela Justiça do Trabalho, ainda que em discussão alegação de fraude à legislação trabalhista, consubstanciada no teor dos arts. 2º e 3º da CLT. 3. Agravo Interno provido. (Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Constitucionalidade – ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, Plenário, j. 15.04.2020, DJe nº 97, Div. em 22/04/2020). (Brasil, 2020)

Nesse mesmo sentido, em decisão mais recentemente, o Ministro Gilmar Mendes, ao julgar os Embargos Declaratórios no Agravo Regimental na Reclamação nº 53.627/RS, processo de origem nº 2024.0020286-45.2014.5.04.0204, na Sessão Virtual de 10 a 17 de maio de 2024, manteve o entendimento no sentido de afastar a competência da Justiça do Trabalho. Na oportunidade o Ministro Relator também pautou seu entender no precedente da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48, para cassar a decisão proferida pelo Juízo Trabalhista e determinar a remessa dos autos à Justiça Comum, o que pode ser melhor compreendido por meio da ementa do referido julgado, transcrita a seguir:

> Embargos de declaração no agravo regimental na reclamação. 2. Direito Processual Civil e do Trabalho. 3. Transportador autônomo. Lei nº 11.442/2017. Relação de natureza comercial. Competência da Justiça Comum. ADC nº 48. 4. Incidência do óbice da Súmula nº 734/STF. Não ocorrência. 5. Decisão de caráter interlocutório. Recorribilidade diferida. 6. Concessão de efeitos infringentes aos embargos. Configuração de situação excepcional. 7. Embargos de declaração acolhidos com efeitos infringentes para julgar procedente a reclamação, com a remessa imediata dos autos à Justiça Comum. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 53.627/RS – Rel. Min. Gilmar Mendes. Jul. em 24/06/2024, DJe: 28/06/2024. DJE nº 147, Div. em 01/07/2024.). (Brasil, 2024)

Pelo que se pode identificar, a função judicante da Justiça do Trabalho para analisar e julgar pedido de reconhecimento de vínculos trabalhistas, passou a ser afastada pelo STF, sob a afirmativa de se tratar de contratação de natureza comercial ou civil, mas desprezando, ou pelo menos, pouco se importando com a verificação feita na instrução processual trabalhista, quanto à existência de fraude nas contratações. Verifica-se, portanto, um abandono, um ignorar do que está estabelecido na própria Consolidação das Leis do Trabalho, de forma a impedir uma atuação plena da Justiça Laboral.

Tal entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal, notadamente, acaba por afastar a competência da Justiça do Trabalho no que tange a dirimir conflitos em que se discute a natureza da relação de trabalho. Com isso, nega ao trabalhador o acesso à justiça especializada, além também de ignorar dispositivos infraconstitucionais celetistas, como, por exemplo, o art. 9º da CLT que determina: "São nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

Entendemos tal posição jurídica adotada pelo STF como retrocesso social e manifesta violação à lei, e, por consequência, à dignidade humana e ao valor social do trabalho, o que nos motiva a buscar compreender os fundamentos de tal entendimento da Corte Constitucional, assunto sobre o qual passaremos a tratar a seguir.

3.1 Das decisões de inconstitucionalidades e seus fundamentos: o tratamento dispensado pelo STF, quanto ao poder judicante da Justiça do Trabalho, em apurar fraudes trabalhistas

Nos ateremos à análise dos fundamentos das decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, mormente em sede de Reclamação Constitucional,

que, não raramente, utilizam a ADPF nº 324, Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF nº 324/DF, Rel. Min. Luís Roberto Barroso; RE nº 958.252; Recurso Extraordinário nº 958.252/MG, Relator Ministro Luiz Fux; ADC nº 48, Ação Direta de Constitucionalidade nº 48, Rel. Min. Roberto Barroso; ADI nº 3.961, Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 3.961/DF; e a ADI nº 5.625, Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI nº 5.625/DF, Rel. Min. Edson Fachin, como precedentes. Nesses julgados, o STF validou a possibilidade de pactuação de formas de trabalho diversas da relação empregatícia, de forma a deixar claro que a relação de emprego é uma das formas de trabalho existentes, e não a única.

Na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, julgada em 2018, foi reconhecida a licitude da terceirização de toda e qualquer atividade, inclusive da atividade-fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada, o que invalida a essência da Súmula nº 331/TST.

Tudo isso, com amparo nos Princípios da Livre-Iniciativa e no da Livre Concorrência, sob a compreensão de que a terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários.

Definiu também ser de responsabilidade do contratante, quando da realização do Contrato de Terceirização, verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada e que, por isso, responde subsidiariamente pelo descumprimento, por parte da contratada, das normas trabalhistas e por obrigações previdenciárias, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212/1993, condicionando tal responsabilização da tomadora dos serviços à sua participação no processo judicial.

Outro julgado relevante foi o realizado em 2018, no Recurso Extraordinário nº 958.252, que também abordou a terceirização da atividade-fim. E, sob o argumento de que a prática da terceirização já era válida no Direito brasileiro mesmo no período anterior à edição das Leis ns. 13.429/2017 (Lei que alterou a Lei nº 6.019/74 e introduziu regras para terceirização) e 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), reputou-se inconstitucional a Súmula nº 331 do TST, por violação aos Princípios da Livre-Iniciativa e da Liberdade Contratual.

Naquela ocasião, a Corte Constitucional fixou a seguinte tese:

> É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. (Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário nº 958.252/MG) (Brasil, 2018)

Outros dois julgados importantes, trata-se dos decorrentes da ADC nº 48, por meio da qual a Confederação Nacional do Transporte buscou a declaração de constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007, que dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros mediante remuneração e, por outro lado, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho propôs a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.961, que objetivou a declaração de inconstitucionalidade do art. 5º, *caput* e parágrafo único[6], e do art. 18, ambos da lei citada.

Em julgamento, tendo ambas as ações sido decididas em abril de 2020, o Tribunal Pleno compreendeu pela constitucionalidade do texto normativo, seguindo a mesma linha de entendimento ao afirmar inexistir vedação à terceirização de atividade-meio ou fim e, do mesmo modo, reafirmou-se no sentido de que a relação comercial de natureza civil restará configurada se preenchidos os requisitos da referida lei, afastando, por conseguinte, a caracterização do vínculo trabalhista, bem como entendeu ser válido o prazo prescricional previsto no art. 18 da lei em comento, por não se tratar de créditos decorrentes de relação de trabalho, mas de relação comercial.

Importante frisar que esse entendimento se apresenta razoável, na medida em que, no caso concreto, não se identifique fraude trabalhista, tratando-se de verdadeira contratação civil ou comercial.

Todavia, a certeza de inexistência de fraude decorre de apuração processual, o que não impede a Justiça do Trabalho de apurar, sempre que for provocada por pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, ainda que haja a formalização contratual de natureza civil ou comercial, haja vista o Princípio da Primazia da Realidade, que endossa a Justiça do Trabalho na busca pela verdade real, sendo a apuração da modalidade contratual e aplicação da lei o significado de verdadeira justiça.

E, em que pese outros julgados tenham sido proferidos, traremos, por último, sobre o precedente invocado na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.625 (Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI nº 5.625/DF, Rel. Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, j. 28.10.2021, DJe 29.03.2022), que intentava a inconstitucionalidade da Lei nº 13.352/2016, que dispõe sobre o contrato de parceria entre profissionais que exercem as atividades de cabeleireiro, barbei-

6 Mais tarde a Lei nº 14.206/2021 e a Lei nº 14.440/2022 alteraram o art. 5º e acrescentaram alguns parágrafos: "Art. 5º As relações decorrentes do contrato de transporte de cargas de que trata o art. 4º desta Lei são sempre de natureza comercial, não ensejando, em nenhuma hipótese, a caracterização de vínculo de emprego. § 1º (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 14.206, de 2021). § 2º No caso de contratação direta do TAC pelo proprietário da mercadoria, a relação dar-se-á nos termos desta Lei e será considerada de natureza comercial, conforme o *caput* deste artigo. (Incluído pela Lei nº 14.206, de 2021). § 3º Compete à justiça comum o julgamento de ações oriundas dos contratos de transportes de cargas. (Incluído pela Lei nº 14.440, de 2022)".

ro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

A demanda foi julgada no STF em 28 de outubro de 2021, com relatoria do Ministro Edson Fachin, sendo declarada a constitucionalidade da celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor. Entretanto, embora tenha havido o reconhecimento da constitucionalidade em tais modalidades contratuais, o Ministro Relator preocupou-se em consignar que contrato fraudulento, aquele que se utiliza formalmente da parceria para dissimular a relação de emprego, será sempre considerado nulo, o que, para nós, pressupõe poder à Justiça do Trabalho para analisar e reconhecer o vínculo laboral e, se for o caso, determinar a contratação formal do emprego.

Importante esclarecer que em momento algum se invoca para a Justiça do Trabalho a competência para apreciar e julgar contratos de natureza cíveis ou comerciais, os quais claramente são de competência da Justiça Comum. Entretanto, é preciso considerar que tais contratos podem ser utilizados para ocultar uma relação de emprego, de forma a não pagar por ela. E essa investigação fática jamais poderá ser subtraída da Justiça do Trabalho enquanto as legislações trabalhistas assim permanecerem.

3.1.1 STF e TST: a incompreensão do STF quanto à atuação do TST no combate à fraude trabalhista

É importante trazer mais uma vez à luz o que se dispõe na ADPF nº 324, que trata da admissão da terceirização nas atividades meio e fim de empresas. A esse respeito, com o fito de se evitarem fraudes na terceirização, os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho adotam hoje a estratégia de aplicação do *distinguishing* quando o caso concreto emanar a aplicação dos arts. 2º e 3º da CLT. *Vide*:

> RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. LEI Nº 13.467/2017. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ART. 25 DA LEI Nº 8.987/95. ADPF Nº 324 E RE Nº 958.252. *DISTINGUISHING*. VERIFICAÇÃO DA PRESENÇA DOS REQUISITOS DOS ARTS. 2º E 3º DA CLT. 1. O Supremo Tribunal Federal, no Jul. da ADPF 324 e do RE 958.252, aprovou tese com repercussão geral no sentido de que: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" (RE 958.252). Portanto, de acordo com a Suprema Corte, é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, sem distinção entre

> atividade-meio ou atividade-fim. 2. Todavia, admite-se a aplicação do *distinguishing* quanto à tese fixada pelo STF, quando, na análise do caso concreto, verificar-se a presença dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT entre o empregado e a empresa tomadora dos serviços, situação que autoriza o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com esta, pois desfigurada a própria terceirização, utilizada apenas com o intuito de mascarar o vínculo empregatício do trabalhador. 3. Vale dizer, caso constatada fraude na aplicação da legislação trabalhista, não em decorrência do labor na atividade-fim da tomadora, mas pela constatação dos requisitos da relação de emprego, como no caso dos autos, em que comprovada a subordinação direta do trabalhador aos prepostos da ré, forçoso reconhecer a ilicitude da terceirização. Recurso de revista não conhecido. (TST – RR: 7881120155050006, Relator: Delaíde Alves Miranda Arantes, Data de Jul. em: 06/04/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022). (Brasil, 2022)

Frisa-se a preocupação do TST em acatar a tese fixada pelo STF, sem, contudo, deixar de promover sua atuação enquanto órgão judicante que tem como uma de suas funções a verificação da contratação empregatícia para fins de pagamento das verbas dela decorrentes, especialmente nos casos em que a parte contratante busca ocultar a natureza empregatícia existente.

Portanto, verifica-se um trabalho hermenêutico da Justiça do Trabalho, por meio de seu órgão maior, o TST, no sentido de acatar as determinações advindas da Corte Constitucional, sem, contudo, renunciar a sua função jurisdicional, que, sem dúvida nenhuma, é essencial à proteção da relação de emprego, o que repercute na economia do país, já que o contrato de trabalho fraudulento implica a concorrência desleal e a afeta a arrecadação tributária, comprometendo a função social da empresa.

Por outro lado, alguns julgadores do STF têm interpretado a atuação do TST como desrespeitosa às teses fixadas, entendendo que esse último tem criado entraves ao cumprimento das decisões da Corte Constitucional. Tal afirmativa pode ser ilustrada com o pronunciamento do Ministro Gilmar Mendes na Reclamação nº 57.255/BA, julgada em 2023, em que reforma sua própria decisão de improcedência da Reclamação, em decorrência de um agravo interposto pela empresa, modificando o entendimento anterior que reconhecera o vínculo trabalhista. Nessa ocasião, tece fortes críticas à posição do Tribunal Superior do Trabalho, relativa à sua interpretação da ADPF nº 324 e ao Tema nº 725, concluindo, então, que não haveria, por meio de interpretação própria, o reconhecimento de tal vínculo, dando procedência à reclamatória, *vide* o seguinte trecho:

> Por ocasião do Jul. em da ADPF 324, apontei que o órgão máximo da justiça especializada (TST) tem colocado sérios entraves a opções políticas chanceladas pelo Executivo e pelo Legislativo. Ao fim e ao cabo, a engenharia social que a Justiça do Trabalho tem pretendido realizar não passa de uma tentativa inócua de frustrar a evolução dos meios de produção, os quais têm sido acompanhados por evoluções legislativas nessa matéria. (Brasil, Supremo Tribunal Federal, Reclamação – RCL 57.255/BA. DJE publicado em 11/09/2023. Div. em 08/09/2023) (Brasil, 2023)

Em observância do exposto, percebe-se, por meio do presente pronunciamento do Ministro do STF, não haver preocupação em respeitar a questão fática jurídica existente na lide julgada, somente apurável por meio da instrução processual, inclusive, com provas orais, como testemunhas, por exemplo.

Ademais, este mesmo cotejo é visualizado em vários outros recursos que chegam ao STF, a exemplo disso: Reclamação – Rcl nº 49.818/PR, Min. Luís Roberto Barroso; Agravo Regimental em sede da Rcl nº 36.633/PA, Min. Edson Fachin; Rcl nº 54.738/SP, nos quais se denota que a defesa da Livre-Iniciativa e da Liberdade Econômica aparenta ser a única questão a importar, ignorando ou banalizando as possíveis fraudes contratuais apuradas por órgão do Poder Judiciário.

Cabe, portanto, à própria Justiça do Trabalho, ao ser provocada, apurar, por meio da apreciação fática, se determinado caso trata-se realmente (ou não) de relação de emprego, podendo, se for o caso, aplicar o disposto no art. 9º da CLT[7], não cabendo ao STF apreciar, rever ou julgar aspectos fáticos apurados na instrução processual das demandas, já que sua atuação se limita a questões de direito.

Sobre esse último aspecto, merece destaque a Súmula nº 279 do próprio STF, que se apresenta nos seguintes termos: "Para simples reexame de prova não cabe recurso extraordinário" (Brasil, Supremo Tribunal Federal, Súmula nº 279.) Assim, essa súmula não autoriza a realização pelo STF de reexame probatório que deve ser exaurido na segunda instância.

Portanto, trata-se de um balizamento processual, estabelecido pela própria Corte Constitucional, de forma a deixar claro que os instrumentos processuais constitucionais não servem ao reexame de decisão por questões fáticas. E, pelo menos no que tange ao Direito do Trabalho, isso, não raramente, conforme já demonstrado, tem sido ignorado por ministros do STF.

---

7 CLT: "Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação" (Brasil, Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 ago.2024).

Todavia, a Ministra Rosa Weber, no que tange a tal discussão, teve a oportunidade de deixar consignado seu entendimento, ao invocar o respeito às decisões da Justiça do Trabalho, que tenham decorrido de análise fática. Isso pode ser percebido no ARE 1.215.588/DF, de 2019, do qual ela foi a Relatora e, naquela oportunidade, reconheceu a incidência da Súmula supracitada (Brasil, Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário com Agravo – ARE nº 1.215.888/DF. Jul. em: 28/11/2022, Div.: 06/12/2022).

Desse modo, a Ministra Relatora acatou o entendimento dado à lide pela Justiça do Trabalho e reconheceu a impossibilidade da reanálise probatória, tendo fundamentado seu entendimento em precedentes firmados no próprio STF, em que o referido Tribunal se utilizou da Súmula nº 279, a fim de negar o reexame probatório.

Sob esse viés, é preciso reconhecer a importância da decisão da Ministra Rosa Weber no sentido de pontuar o limite de atuação do STF, de forma a evitar uma usurpação jurisdicional das demandas da Justiça Trabalhista.

Outra importante decisão em consonância com a matéria aqui tratada está no que foi decidido pelo Ministro Cássio Nunes, na Reclamação nº 54.959/ES (Brasil, Supremo Tribunal Federal, Reclamação – Rcl. Nº 54.959/ES. Jul. em 14/03/2024. Div. em 15/03/2023).

Felizmente, na contramão das decisões anteriormente proferidas pelo STF, o referido Ministro manteve a integridade da sentença proferida pelo Tribunal Trabalhista, pontuando que as ações de reclamação não ensejam reanálise do contexto fático-probatório do caso. Além disso, o Ministro também destacou a importância e atenção aos arts. 2º e 3º da CLT para sua análise da ação, o que mormente remonta à importância da efetiva análise do dispositivo legal mais substancial para o embasamento das decisões de cunho trabalhista.

Destaca no julgado, ainda, o Princípio da Dignidade do Trabalhador e a precarização oriunda da terceirização e como isto viola o direito trabalhista em sua essência, além de enfraquecer e vulnerabilizar toda a classe trabalhadora. Para mais, o Ministro afirma que, em casos de terceirização, a tomadora deve:

> 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.

Assim, ressalta-se a importância e relevância dos institutos da culpa *in vigilando* e da culpa *in eligendo*.

Conforme se verifica, a problemática jurídica enfrentada tem atingido diretamente o poder de verificação de vínculo empregatício (ou não) por parte da Justiça do Trabalho e, por consequência, a apuração de fraude trabalhista.

Tudo isso, sob o fundamento da livre-iniciativa e da livre concorrência. Todavia, volta e meia, num julgado ou outro, um Ministro do STF afirma a função judicante trabalhista, nos termos da CLT, o que nos permite acreditar haver um fio de esperança, no restabelecimento do respeito ao poder da Justiça do Trabalho em realização à instrução processual em busca da verdade real, podendo apreciar e julgar com autonomia as relações de trabalho, inclusive aquelas que, por ventura, foram forjadas por um contrato de natureza comercial, mas eivadas de fraude trabalhistas, encobrindo os elementos dos arts. 2º e 3º da CLT, de forma a mascarar a relação de emprego.

4 Conclusão

O fortalecimento da Justiça Trabalhista dialoga com a garantia da construção de uma sociedade democrática que, em última análise, busca em todos os cenários alcançar a igualdade material prevista no texto constitucional de 1988.

A ampliação da competência promovida por meio da Emenda Constitucional nº 45/2004, que traz em seu conteúdo que a justiça especializada é a competente para apreciar e julgar as ações em matéria de trabalho, trata-se não apenas de uma delimitação de organização judiciária, mas, sim, um importante instrumento de proteção ao trabalhador, na medida em que seus procedimentos específicos mais simples, céleres e informais, possibilitam à parte hipossuficiente se socorrer a essa instituição constitucional para ter seus direitos garantidos.

No entanto, julgadores do Supremo Tribunal Federal, ao não considerarem a possibilidade de fraudes trabalhistas em contratos ditos comerciais, impedindo a Justiça especializada do Trabalho de apurar, atuam com desrespeito ao papel da Justiça do Trabalho. E a conduta decisiva de afastamento da referida Justiça especializada chega ao ponto de infringir até mesmo súmulas do próprio STF, como é o caso da Súmula nº 279, medidas essas na contramão do que se espera do órgão "Guardião da Constituição".

Todo esse cenário é por nós vivenciado com grande preocupação, haja vista a relevância das leis trabalhistas e, por sua vez, do Poder Judiciário que as aplica, sempre com a finalidade de manter o equilíbrio contratual e as obrigações oriundas das relações de emprego.

Além disso, tem-se como consequência o desrespeito ao cidadão que, por se tratar da parte mais fraca na relação de emprego, tem no exercício do acesso à justiça a esperança do alcance dos direitos trabalhistas existentes, mas negados pelo modelo de contratação que lhe foi imposto e, por isso, busca o pronunciamento judicial quanto à existência (ou não) dos direitos decorrentes de vínculo laboral, perante à Justiça do Trabalho.

Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. *Diário Oficial da União:* seção 1, Brasília, DF, 31 dez. 2004.

BRASIL. Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 28 out. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Constitucionalidade – ADC 48*. Rel. Min. Roberto Barroso. Julgado em 15 abr. 2020. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2020]. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752871041. Acesso em: 17 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 3.961/DF*. Julgado em 15 abr. 2020. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2020]. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752871041. Acesso em: 17 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 5.625/DF.* Rel. Min. Edson Fachin. Julgado em 28 out. 2021. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2022]. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5094239. Acesso em: 17 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Agravo Regimental em sede da Reclamação – Rcl. – 36.633/PA*. Rel. Min. Edson Fachin. Julgado em 17 fev. 2021. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2021]. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345730954&ext=.pdf. Acesso em: 19 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental* – ADPF 324/DF. Rel. Min. Luis Roberto Barroso. Julgado em 30 ago. 2018. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2018]. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf. Acesso em: 17 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação 43.544 AgR*. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [s.d.]. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur441482/false. Acesso em: 30 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação – Rcl. 49.818/PR*. Rel. Min. Luís Roberto Barroso. Julgado em 28 nov. 2022. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2022]. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15355195473&ext=.pdf. Acesso em: 19 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação 53.627 AgR*. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [s.d.]. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur477671/false. Acesso em: 30 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação – Rcl. 54.738/SP.* Rel. Min. Luiz Fux. Julgado em 11 ago. 2023. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2023]. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15360620582&ext=.pdf. Acesso em: 19 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação – Rcl. 54.959/ES*. Julgado em 14 mar. 2024. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2024]. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15365357880&ext=.pdf. Acesso em: 19 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação – Rcl. 57.255/BA*. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2023]. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15359271413&ext=.pdf. Acesso em: 18 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação – Rcl. 59.795/MG.* Rel. Min. Alexandre de Moraes. Julgado em 19 mai. 2023. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2023]. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15358217388&ext=.pdf. Acesso em: 8 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação – Rcl. 61.763/SP*. Rel. Min. Roberto Barroso. Julgado em 5 set. 2023. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2023]. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15360816202&ext=.pdf. Acesso em: 8 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação – Rcl. 65.895/PB.* Rel. Min. Cristiano Zanin. Julgado em 27 fev. 2024. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2024]. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1496953/false. Acesso em: 17 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 958.252/MG*. Rel. Min. Luiz Fux. Julgado em 30 ago. 2018. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2018]. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=762476313. Acesso em: 17 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo – ARE 1.215.888/DF.* Julgado em 28 nov. 2022. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2022]. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho994698/false. Acesso em: 19 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Súmula nº 279*. Para simples reexame de prova não cabe recurso extraordinário. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [s.d.]. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2174. Acesso em: 19 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 725*. Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2024]. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725. Acesso em: 19 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista – RR 788-11.2015.505.0006*. Rel. Delaíde Alves Miranda Arantes. Julgado em 06 abr. 2022. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2022]. Publicado em: 11 abr. 2022.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos*: o caso "Uber". 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho*: aspectos da subordinação disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito processual do trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

LACORDAIRE, Henri. *Conférences de Notre-Dame de Paris*. éd. Sagnier et Bray, 1848.

MAGALHÃES, Thais Miranda Oliveira; JUSTIÇA, Grupo de Pesquisa Trabalho, Direito e Acesso à. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 68, n. 105, p. 277-298, jan./jun. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 45. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,* Curitiba, v. 9, n. 86, p. 1-15, mar. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/170372. Acesso em: 08 ago. 2024.

SCHIAVI, Mauro. *Manual didático de direito processual do trabalho*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

Como citar este texto:
MAGALHÃES, Thais Miranda Oliveira; TRABALHO, Grupo de Pesquisa em Direito e Processo do Trabalho (UFRRJ). Fraude contratual trabalhista, instrução processual e as decisões do Supremo Tribunal Federal. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 241-259, jan./mar. 2025.

NORMAS PARA A SUBMISSÃO DE ARTIGOS

1. Os artigos devem ser encaminhados para o e-mail *revista@tst.jus.br* a qualquer época do ano.

2. Devem constar no artigo número do Currículo Lattes, Orcid, e-mail e um telefone para contato.

3. O(A) autor(a) deverá ser pós-graduado(a) em nível de mestrado, doutorado ou pós-doutorado em Direito ou áreas afins.

4. O artigo poderá ter autoria compartilhada, não devendo, no entanto, o número total de participantes exceder a três autores(as) por texto.

5. Em caso de coautoria, aceitam-se autores(as) com nível de especialização, desde que em parceria com mestre, doutor(a) ou pós-doutor(a).

6. Admite-se a submissão de artigo de autor(a) apenas graduado(a), desde que em coautoria com doutor(a).

7. Os artigos deverão ser *inéditos*, originais e versarem sobre temas de Direito do Trabalho e campos correlatos de conhecimento.

8. Não serão aceitos artigos com conteúdo semelhante em quase sua totalidade ou mesmo idêntico a outros textos publicados pelo(s) mesmo(s) autor(es) em outra publicação, ainda que com título diferente.

9. Os artigos deverão ser enviados em arquivo eletrônico (*Word*), formatados de acordo com as normas de documentação da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), com no mínimo 10 e no máximo 20 páginas (não incluídas as referências bibliográficas), obedecendo às seguintes configurações:

a) tamanho do papel: A5;

b) margens: superior: 2,2 cm; inferior: 3 cm; esquerda: 1,7 cm; direita: 2 cm;

c) cabeçalhos e rodapés: cabeçalho 1,3 cm; rodapé: 2,2 cm;

d) fonte: Times New Roman, tamanho 11;

e) espaçamento: simples;

f) recuo da primeira linha de cada parágrafo: 1 cm;

g) título em caixa-alta e negrito, nos idiomas português e inglês;

h) resumos em português e em inglês (*abstract*) com no mínimo 5 (cinco) e no máximo 10 (dez) linhas;

i) palavras-chave em português e em inglês (*keywords*), em número máximo de 4 (quatro);

j) subtítulos em caixa-baixa e negrito, sem recuo, em numeração arábica e com 1 (um) espaçamento anterior e outro posterior;

k) citações com mais de três linhas: em parágrafo à parte, com fonte 10, recuo de 3cm (início de parágrafo) e 2 cm (demais linhas); tais citações não devem ter espaçamento diferenciado em relação ao corpo do texto;

l) citações com até três linhas devem permanecer no corpo do texto;

m) as referências às citações devem ser do tipo autor/ano/página, entre parênteses e separados por vírgula [por exemplo: (Delgado, 2023, p. 52)] *no próprio corpo do texto e não em nota de rodapé*, devendo todas serem incluídas de maneira completa ao final do artigo na seção "Referências";

n) notas de rodapé devem ter tamanho 10 e espaçamento idêntico ao corpo do texto.

10. Artigos que não respeitarem as orientações expostas no item 9 acima serão desclassificados.

11. O artigo será avaliado pelo processo duplo-cego, garantindo-se assim o anonimato tanto do(a)(s) autor(a)(es/as) quanto do(a) parecerista.

12. Os(As) pareceristas levarão em conta, como critérios avaliativos, a relevância temática e inovadora do artigo, a sua adequação a parâmetros de qualidade, objetividade e coerências textuais, bem como se o texto pauta-se pela ética e não vincula preconceito de qualquer natureza.

13. Os artigos aprovados serão encaminhados à Comissão de Documentação e Memória do TST, que deliberará pela publicação ou não do texto.

14. Os(Os) autores(as) que tiverem seus textos aprovados para a publicação preencherão um formulário a eles encaminhado para atestarem a originalidade e ineditismo do texto.

15. Da avaliação do(a) parecerista e da decisão da Comissão de Documentação e Memória não cabem contestação ou recursos.

16. Os(As) autores(as) são responsáveis exclusivos(as) pelo conteúdo expresso em seus artigos.

17. Não serão devidos pecuniariamente direitos autorais ou qualquer outro tipo de remuneração pelos artigos publicados na *Revista do TST*, independentemente do tipo de mídia em que ocorra a publicação.

Eventuais dúvidas acerca do processo seletivo podem ser obtidas por meio do endereço eletrônico *revista@tst.jus.br*, ou, de segunda a sexta-feira, das 7h às 19h, pelos telefones (61) 3043-3056 (manhã) / (61) 3043-4273 (tarde).

LEX
EDITORA