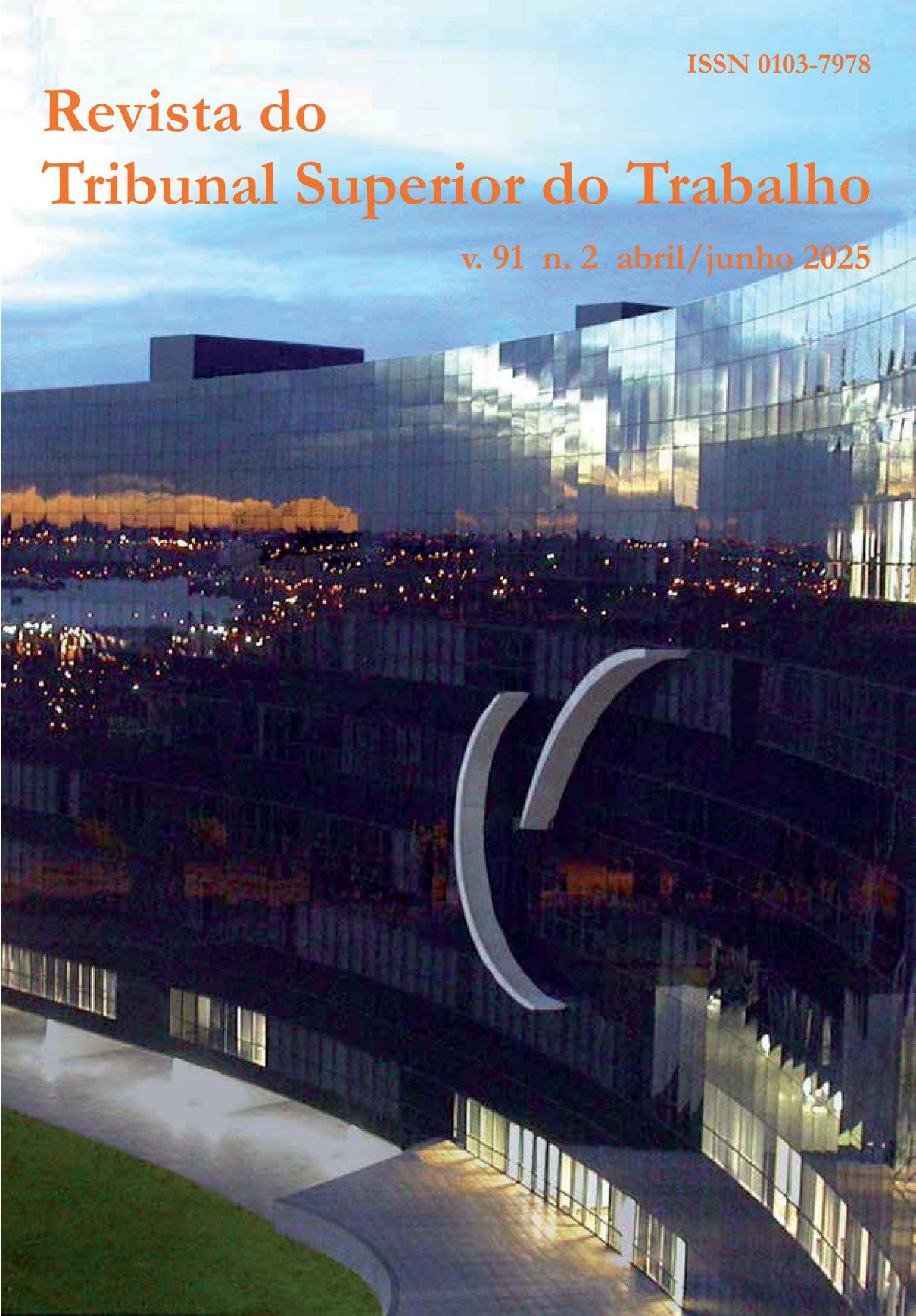
ISSN 0103-7978

Revista do Tribunal Superior do Trabalho

v. 91 n. 2 abril/junho 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)
Raphael Miziara (USP) – 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 n. 2 abril/junho 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. As relações de poder e os desafios da mulher portuária no mercado de trabalho
Power relations and the challenges of women port workers in the labor market
Flávia Fardim Antunes Bringhenti e *Breno Medeiros* 19

02. As cinco funções das normas estatais e o sofisma da prevalência do negociado sobre o legislado
The five functions of state regulations and the sophistry of the prevalence of what is negotiated over what is legislated
Valdir Florindo e *Thomaz Werneck* 37

03. Os agentes comunitários de saúde e de combate às endemias e o adicional de insalubridade
Community health and endemic disease control workers and the unhealthy conditioning allowance
Hugo Fidelis Batista 54

04. A indenização pela perda do tempo como dano autônomo no Direito do Trabalho
Compensation for lost time as an independent damage in Labor Law
Tânia Regina Silva Reckziegel e *Daniela Silva Fontoura de Barcellos* 64

05. O fim do imposto sindical e a nova face da contribuição assistencial
The end of the union tax and the new face of the assistance contribution
Roberta Pacheco Antunes 74

06. Impactos temporais da decisão do STF no Tema 1.118: um estudo sobre segurança jurídica e devido processo legal
Temporal impacts of the Supreme Court decision on Theme 1.118: a study on legal certainty and due process of law
Juliana Bortoncello Ferreira e *Paulo Campanha Santana* 87

07. O trabalho religioso de acordo com a Lei nº 14.647/2023: um incentivo à liberdade religiosa
Religious work according to Law n. 14,647/2023: an incentive to religious freedom
Igor Mauad Rocha 99

08. Discriminação algorítmica nas relações de trabalho
Algorithmic discrimination in labor relations
Sergio Torres Teixeira, *Alexandre Freire Pimentel* e *Camila Crasto Publiesi* ... 116

09. História do Direito do Trabalho: breve relato sobre a Peste Negra e seu impacto na legislação trabalhista inglesa e suas implicações na Europa medieval
History of Labor Law: a brief account of the Black Death and its impact on english labor rules and its implications in medieval Europe
Manoel Carlos Toledo Filho e *Maria Carolina Pereira Pessota*.....143

10. A prática de *stalking* e *ciberstalking* no meio ambiente de trabalho: a possibilidade de configuração da conduta de assédio moral
Stalking and cyberstalking in the workplace: the possibility of moral harassment
Agatha Gonçalves Santana e *Gisele Santos Fernandes Goes* 158

11. Inteligência artificial, trabalho humano e Direito do Trabalho: os desafios e os sentidos da regulação
Artificial intelligence, human labor and Labor Law: the challenges and meanings of regulation
Arnaldo Boson Paes.....181

Normas para a submissão de artigos.....195

Apresentação

Apresentamos aos leitores o volume 91, nº 2, relativo ao trimestre de abril a junho de 2025, da *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. A edição é composta de artigos recomendados* por nosso Corpo de Pareceristas à Comissão de Documentação e Memória, a quem cabe decidir quais textos serão publicados.

A edição abre com artigo do Ministro do TST Breno Medeiros e Flávia Bringhenti em que se abordam os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho portuário no Brasil. Atividade econômica caracterizada pela maciça presença masculina, os autores argumentam que a qualificação profissional e a inovação tecnológica servem de suporte para que a mulher supere os desafios nesse ambiente de trabalho.

O texto do desembargador Valdir Florindo e Thomaz Werneck analisa criticamente a tese da prevalência do negociado sobre o legislado no Direito do Trabalho brasileiro, à luz da jurisprudência recente do Supremo Tribunal Federal (Tema nº 1.046) e da experiência histórica da construção normativa trabalhista.

Hugo Fidelis Batista aborda em seu texto a regulamentação, os direitos e as especificidades da carreira dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias, profissionais essenciais no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). O artigo detalha o processo de admissão e direitos da carreira, como o piso salarial e o adicional de insalubridade, além das condições para rescisão contratual.

O artigo da desembargadora Tânia Regina Reckziegel e Daniela Barcellos investiga a possibilidade de indenização pela perda de tempo no âmbito das relações trabalhistas, a partir da análise das formulações teóricas que embasam a necessidade de compensar a perda de tempo como um dano autônomo.

Roberta Pacheco Antunes, em seu artigo intitulado "O fim do imposto sindical e a nova face da contribuição assistencial", apresenta as modificações no tangente às fontes de custeio suportadas pelos sindicatos no Brasil desde o advento da Reforma Trabalhista do ano de 2017, que imprimiu modificações que afetam o Direito Coletivo do Trabalho.

O texto de Juliana Bortoncello e Paulo Campanha analisa os impactos da decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema nº 1.118, que definiu a responsabilidade subsidiária da Administração Pública em casos de inadimplemento trabalhista por empresas terceirizadas.

---

* 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.

APRESENTAÇÃO

Igor Mauad analisa em seu texto a questão de como a ausência de vínculo empregatício entre sacerdotes, pastores e demais representantes religiosos e as entidades religiosas, prevista na Lei nº 14.647/2023, interfere, tanto no sentido de reforçar quanto no de fragilizar, na liberdade religiosa desses sujeitos sociais.

Em seu artigo intitulado "Discriminação algorítmica nas relações de trabalho", Sergio Torres Teixeira *et al.* argumentam que padrões algorítmicos podem revelar-se enviesados e capazes de produzir uma nova espécie de dano na dinâmica laboral, a chamada "discriminação algorítmica". O texto reflete sobre a transparência algorítmica como um direito do trabalhador, contextualizando-o com os direitos à intimidade, à privacidade, à autodeterminação informativa e à não discriminação nas relações laborais.

O texto do desembargador Manoel Carlos Toledo Filho e Maria Carolina Pessota analisa o impacto da Peste Negra na legislação trabalhista inglesa do século XIV, destacando as Ordenanças dos Trabalhadores (1349) e o Estatuto dos Trabalhadores (1351) como respostas governamentais à escassez de mão de obra causada pela pandemia.

Agatha Santana e Gisele Goes abordam a relação entre a prática da conduta de *stalking* e *ciberstalking* no meio ambiente de trabalho e a possibilidade de configuração do assédio moral conforme o ordenamento jurídico brasileiro.

O desembargador Arnaldo Boson Paes analisa em seu texto a resposta do Direito ao fenômeno da Inteligência Artificial e o processo de formação do "Direito Algorítmico do Trabalho", formado a partir da instituição de princípios e regras para disciplinar a gestão do trabalho humano por meio da IA. O autor examina, ao longo do texto, os principais instrumentos jurídicos implantados e em formação na União Europeia e no Brasil.

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

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

Presentation

We present to the public the volume 91, number 2, relating to the quarter from April to June 2025, of the *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. The edition is made up of papers recommended by our Board of Reviewers to the Documentation and Memory Committee, which decides which texts will be published.

This volume opens with a paper by Superior Labor Court Minister Breno Medeiros and Flávia Bringhenti, which discusses the challenges faced by women in the port labor market in Brazil. In an economic activity characterized by a massive male presence, the authors argue that professional qualifications and technological innovation help women overcome the challenges of this work environment.

The text by Judge Valdir Florindo and Thomaz Werneck critically analyzes the thesis of the prevalence of what has been negotiated over what has been legislated in Brazilian Labor Law, in the light of recent Supreme Court case law (Theme 1.046) and the historical experience of the construction of labor rules.

The study written by Hugo Fidelis Batista deals with the regulations, rights and specificities of the careers of Community Health Workers and Endemic Disease Control Workers, essential professionals in the Unified Health System. The study details the hiring process and career rights, such as the minimum wages and unhealthy working conditions payment, as well as the conditions for termination of employment.

The paper by Tânia Regina Reckziegel and Daniela Barcellos investigates the possibility of compensation for lost time in the context of labor relations, based on an analysis of the theoretical formulations that support the need to compensate for lost time as an autonomous damage.

Roberta Pacheco Antunes, in her paper entitled "The end of the union tax and the new face of the assistance contribution", presents the changes regarding the sources of funding supported by unions in Brazil since the advent of the Labor Reform of 2017, which made changes that affect Collective Labor Law.

The text by Juliana Bortoncello and Paulo Campanha analyzes the impacts of the Supreme Court's decision in Theme 1.118, which redefined the subsidiary liability of the Public Administration in cases of labor default by outsourced companies.

Igor Mauad analyzes in his text the question of how the absence of an employment relationship between priests, pastors and other religious representatives and religious entities, provided for in Law 14.647/2023, interferes, both in the sense of strengthening and weakening, their religious freedom.

PRESENTATION

In their paper entitled "Algorithmic discrimination in labor relations", Sergio Torres Teixeira *et al.* argue that algorithmic patterns can prove to be envied and capable of producing a new kind of damage in labor dynamics, the so-called "algorithmic discrimination". The text reflects on algorithmic transparency as a worker's right, contextualizing it with the rights to intimacy, privacy, informational self-determination and non-discrimination in labour relations.

The text by judge Manoel Carlos Toledo Filho and Maria Carolina Pessota analyzes the impact of the Black Death on 14th century English labor rules, highlighting the Workers' Ordinances (1349) and the Statute of Workers (1351) as government responses to the labor shortage caused by the pandemic.

Agatha Santana and Gisele Goes discuss the relationship between stalking and cyberstalking in the workplace and the possibility of moral harassment under Brazilian law.

In his text, judge Arnaldo Boson Paes analyzes the legal response to the phenomenon of Artificial Intelligence and the process of formation of "Algorithmic Labor Law", formed from the establishment of principles and rules to regulate the management of human labor through AI. Throughout the text, the author examines the main legal instruments implemented and under formation in the European Union and Brazil.

We wish you all an excellent reading, in the expectation that the texts presented may contribute to promoting reflection and disseminating knowledge in the labor area.

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

AS RELAÇÕES DE PODER E OS DESAFIOS DA MULHER PORTUÁRIA NO MERCADO DE TRABALHO

POWER RELATIONS AND THE CHALLENGES OF WOMEN PORT WORKERS IN THE LABOR MARKET

Flávia Fardim Antunes Bringhenti[1]
Breno Medeiros[2]

RESUMO: Este artigo abordará os desafios que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, em especial nos portos do Brasil, considerando a natureza dessa atividade econômica, marcada pela maciça presença masculina. A perspectiva filosófica de Michel Foucault é a pedra fundamental desta análise, expondo que as relações de poder em microespaços funcionam como vetores para moldar o comportamento feminino. Os discursos propalados dentro e fora do ambiente de trabalho e as estruturas sociais e institucionais existentes tendem a influenciar e limitar as experiências das mulheres trabalhadoras. A reflexão que se propõe é inquietante: se o lugar da mulher deve ser, idealmente, onde ela quiser estar, as pedras colocadas no caminho atrapalham o seu andar? O estudo revela que a qualificação profissional e a inovação tecnológica servem de suporte para que a mulher resista à opressão sofrida no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho portuário; relações de poder; equidade de gênero; desenvolvimento tecnológico.

ABSTRACT: This paper addresses the challenges women face in the labor market, particularly in Brazilian ports, considering the nature of this economic activity, characterized by a massive male presence. Michel Foucault's philosophical perspective is the cornerstone of this analysis, showing that power relations in micro-spaces act as vectors to shape female behavior. The discourses inside and outside the workplace and existing social and institutional structures tend to influence and limit the experiences of working women. The reflection that is proposed is disturbing: if a woman's place should ideally be wherever she wants to be, do the obstacles placed in her path impede her progress? The study reveals that professional qualifications and technological innovation support women in resisting the oppression they suffer in the labor market.

KEYWORDS: port labor; power relations; gender equity; technological development.

---

1 *Mestranda em Direitos e Garantias Fundamentais no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Faculdade de Direito de Vitória/ES; pós-graduada em Direito do Trabalho Portuário pela Universidade Santa Cecília – Unisanta; membro da Academia Brasileira de Direito Portuário e Marítimo; presidente da Comissão de Direito Marítimo e Portuário da OAB/ES. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5924302561826973. Orcid: https://orcid.org/0009-0008-0359-4541. E-mail: flavia.fardim@findes.org.br.*

2 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutor em Direito pela Universidade 9 de Julho – Uninove; pós-graduado em Engenharia da Qualidade – MBA – Master Business Administration – pela Universidade de São Paulo – USP; graduado em Direito pela Universidade Federal do Paraná; membro fundador da Academia Brasileira de Direito Portuário e Marítimo; professor e palestrante. Lattes: http://lattes.cnpq.br/2518980276806811. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-8454-9305. E-mail: gmbm@tst.jus.br.*

Recebido em: 13/03/2025
Aprovado em: 20/03/2025

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Percepção histórica sobre a presença feminina no mercado de trabalho; 3 Relações de poder sob a ótica de Michel Foucault – a força do discurso e a importância da resistência; 4 Mulheres e portos; 5 O desenvolvimento tecnológico e o trabalho da mulher (aumentando as lentes); 6 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A canção "Andar com Fé", de Gilberto Gil, consagrado cantor e compositor brasileiro, é música para os ouvidos de uma geração inteira. O refrão é um alento: "Andar com fé eu vou que a fé não costuma faiá. Andar com fé eu vou que a fé não costuma faiá". Em seguida, o ressoar da estrofe que, em encantadora melodia, afirma: "Que a fé tá na mulher. A fé tá na cobra coral. Oh! Num pedaço de pão", contempla uma sensação de pertencimento às representantes do sexo feminino, retratando o reconhecimento da importância da mulher em uma sociedade (Gil, 1982).

Tendo por referência esse sucesso da música popular brasileira, o corolário lógico seria pensar que o ambiente onde vive essa mulher preza por sua valorização, reconhecendo sua força natural e colocando-a lado a lado com os homens, no mesmo nível de direitos e obrigações.

Não se duvida do poder da cobra coral – serpente *Micrurus corallinus*, nativa da Mata Atlântica (Butantan, 2022) –, e nem da potencialidade do pedaço de pão, alimento universal para o corpo e alma, retratado em um dos episódios mais conhecidos do Novo Testamento – o milagre da multiplicação dos pães[3]. Mas se a fé, como disse o cantor, está nesses elementos e na mulher, por que a luta desta por reconhecimento é tão penosa?

O preconceito de gênero fundado no paradigma do sexo frágil, o trabalho multiplicado em razão do acúmulo de responsabilidades familiares e profissionais e o próprio estigma da maternidade são alguns dos desafios continuamente enfrentados pelas mulheres que vivem sob o jugo de um sistema pensado e construído para vigiar e moldar seus comportamentos.

Tratando-se de mercado de trabalho, a inserção da mulher em colocações dignas, com igualdade de oportunidades, é um desafio ainda mais difícil de superar, em especial em atividades econômicas tradicionalmente dominadas pela virilidade masculina, como é o caso dos portos brasileiros.

Este artigo se propõe a analisar as oportunidades de trabalho e as barreiras impostas ao livre acesso das mulheres ao setor portuário brasileiro, com foco nas estruturas de poder, na cultura organizacional e em como os discursos predominantes na sociedade operam para moldar e restringir a atuação feminina.

---

3 Mateus 14:13-21, Marcos 6:30-44, Lucas 9:10-17 e João 6:1-15.

A reflexão que orienta este estudo está fundamentada na filosofia de Michel Foucault, cujo pensamento sobre as relações de poder e a constituição dos sujeitos será utilizado para compreender a configuração de um espaço – ambiente de trabalho, que, embora devesse ser tecnicamente neutro, acaba por ser excludente e hostil para as mulheres.

A clareza de Foucault sobre as transformações na forma de controle de comportamentos, distanciando-se do poder soberano estruturado em proibições e aproximando-se do modelo em que a dominação passa a ser feita pelo convencimento, através da fluidez e sutileza de discursos e narrativas dos saberes em microrrelações sociais, será crucial para entender o funcionamento das estruturas e mecanismos que tornam mais difícil a inserção das mulheres no mercado de trabalho produtivo.

Colocando foco no trabalho portuário brasileiro, esse ambiente é entendido como um microcosmo das dinâmicas de poder presentes em diversas outras esferas da sociedade. As mulheres que se dispõem a enfrentar o desafio de ingressar nesse setor se deparam com questões que vão além de competência ou treinamento. Tais questões envolvem a construção de um espaço em que a diferença de gênero se manifesta nas pequenas interações cotidianas, nas representações sociais e nas expectativas em relação ao comportamento feminino. As mulheres que buscam se afirmar nesse ambiente não raro têm que negociar sua identidade profissional, lidando com as pressões para se conformarem aos padrões de masculinidade dominantes e estereótipos definidos pela sociedade.

Ao longo deste artigo, serão explorados tanto os aspectos estruturais quanto os subjetivos que tornam o espaço portuário brasileiro uma arena desafiadora para a equidade de gênero, destacando-se as oportunidades almejadas, quanto já se alcançou e o que mais pode ser feito para possibilitar que as mulheres encontrem ambientes inclusivos, condições isonômicas de tratamento, reconhecimento e valorização de sua força de trabalho.

Há que se pedir permissão ao brilhante artista baiano para compreender que a canção lindamente composta por ele permanece na seara da licença poética, ao se considerar que, em relação às mulheres, apenas o andar com fé não parece ser suficiente para garantir que elas cruzem a linha de chegada.

2 Percepção histórica sobre a presença feminina no mercado de trabalho

A mulher, naturalmente incumbida da responsabilidade pelos cuidados com a família, sofreu, durante anos, com o paradigma vigente de que a vida pública era para eles, seres biologicamente fortes, e a vida doméstica para elas, nascidas para gerar e cuidar. Elas foram, em sua grande maioria, educa-

das sob essa crença, como se a maternidade – acontecimento mais sublime da humanidade – funcionasse como grilhões, aprisionando-as a papéis definidos apenas pela biologia.

O homem, educado desde os primórdios para ser o provedor, não tem limitações à sua liberdade produtiva, de modo que "fatores familiares e domésticos pouco interferem na determinação do trabalho masculino" (Bruschini, 1996, p. 87).

Cristina Bruschini observa, ainda, que, em contraste com essa característica inerente à identidade masculina, para as mulheres o dever de cuidar da casa e da família é um redutor natural de possibilidades de trabalho remunerado para elas (Bruschini, 1996, p. 88):

> A manutenção de um modelo de família segundo o qual cabem a elas as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico, condicionam a participação da mulher no mercado de trabalho a outros fatores além daqueles que se referem à sua qualificação e à oferta de emprego, como no caso dos homens.

Observando a sociedade atual verifica-se que o modelo tradicional de homem provedor e mulher cuidadora vem sendo substituído gradativamente pelo modelo segundo o qual as mulheres se desvencilham de padrões de comportamento ultrapassados e assumem papéis de protagonismo na população economicamente ativa, embora ainda desafiadas diariamente por discursos controladores que tornam difícil a perseguida divisão de responsabilidades e liberação efetiva da mulher para o mercado de trabalho.

No Brasil, essa transformação social foi fortemente percebida a partir dos anos 1970, com a expansão da atividade industrial, a urbanização das cidades, o ingresso em massa de mulheres nas universidades e a revisão de regras e convenções sociais pela nova geração, mais incisiva quanto às críticas à desigualdade de gêneros.

Nesse contexto, é visível o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas. Os dados divulgados pela Secretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, evidenciam que a taxa de participação feminina cresceu de 34,8% em 1990 para 52,2% em 2023. Também se percebe uma mudança nas ocupações (MTE, 2024).

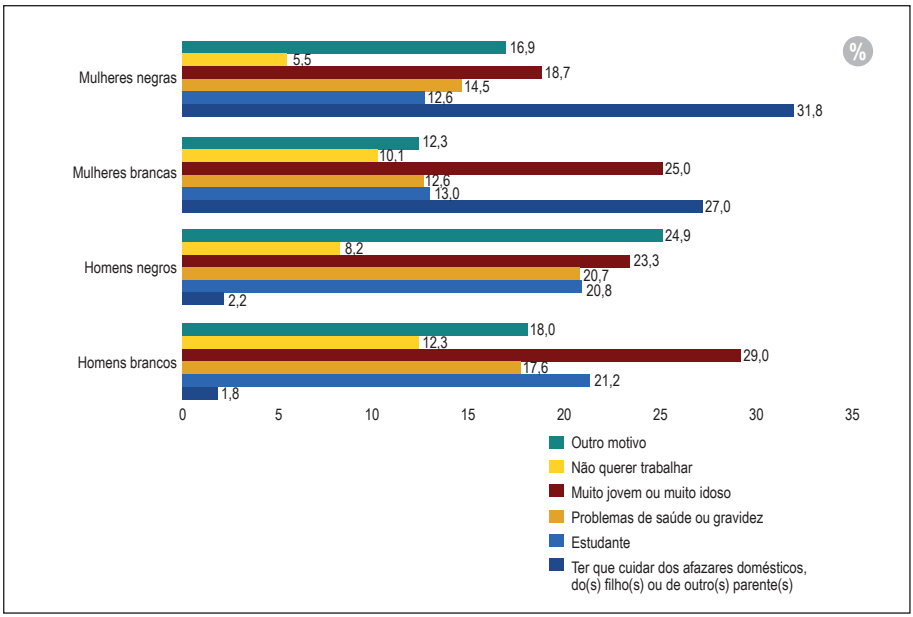
Antes relegadas ao trabalho doméstico, à participação no setor terciário e, no âmbito da indústria, aos segmentos alimentícios e têxteis – resultado de uma narrativa estereotipada – essa limitação de espaço não encontra mais amparo na

sociedade contemporânea, que preza pela cidadania plena e considera homens e mulheres iguais em direitos e obrigações (Brasil. Constituição Federal, 1988).

Embora seja inegável a ocorrência de avanços na inserção da mulher no mercado de trabalho, a ocupação de vagas ainda é definida fortemente pelo sexo, indicando que o gênero influencia na distribuição das oportunidades. O resultado da pesquisa realizada pelo PNUD e apresentada no Relatório Especial 2023[4] corrobora ainda hoje, a constatação de Cristina Bruschini (1996, p. 88) de que a combinação entre arranjos familiares mais frágeis e a ausência de apoio nos cuidados com os dependentes afetam a capacidade de trabalho das mulheres:

> Pelos resultados autodeclaratórios pela PNAD Contínua e demonstrados na figura 30, observa-se que o sexismo, que atua no interior das famílias, prejudica as mulheres em pelo menos dois tempos do seu ciclo de vida: em primeiro lugar, tornando-as quase exclusivamente responsáveis pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com os familiares e, como consequência, em segundo lugar, elevando os bloqueios e restrições a sua capacidade de obter rendimentos no mercado de trabalho.

FIGURA 30 | RAZÕES DETERMINADAS PELAS PESSOAS PARA ESTAREM FORA DA FORÇA DE TRABALHO, POR GRUPOS SOCIAIS. BRASIL, 2021



Fonte: PNUD. Dados básicos IBGE/PNAD Contínua.

4 Disponível em: https://www.undp.org/pt/brazil/publications/relatorio-especial-2023-25-anos-desenvolvimento-humano-no-brasil. Acesso em: 15 jan. 2025.

Depreende-se da pesquisa mencionada que, dentre as razões indicadas pelas pessoas para estarem fora da força de trabalho, "não querer trabalhar" apareceu em respostas de apenas 5,5% das mulheres negras e 10,1% das mulheres brancas, sendo a menor razão elencada. De outro modo, a resposta "ter que cuidar dos afazeres domésticos, do(s) filho(s) e de outro(s) parente(s)" apareceu em 31,8% das respostas das mulheres negras e nas declarações de 27% das mulheres brancas, sendo o principal motivo alegado. Não é surpresa que, dentre os homens, apenas cerca de 2% elencam os afazeres que têm a ver com cuidados domésticos e com prole como razão para estarem fora da força de trabalho.

Percebe-se, claramente, a prática, até agora exitosa, de manter a segregação de oportunidades por razões de gênero, calcadas em relações de poder, conforme já desvendado por Foucault. O exercício cotidiano de práticas sociais de disciplina e vigilância em microestruturas frequentadas pelas mulheres, inclusive familiares, acaba por moldar comportamentos e limitar as experiências femininas até mesmo nos ambientes de trabalho.

3 Relações de poder sob a ótica de Michel Foucault – a força do discurso e a importância da resistência

Os desafios históricos enfrentados pelas mulheres, especialmente no acesso às oportunidades de trabalho remunerado, são facilmente compreendidos à luz das teorias de Michel Foucault sobre poder, vigilância e disciplina. O conceito clássico de poder vigente até meados do século XVIII e centralizado no Estado soberano, que o exercia de forma verticalizada, em uma dominação permeada pelo medo da punição, perdeu espaço com as transformações da sociedade moderna. Em sua peculiar genialidade, Foucault observou que o poder está em toda parte; não porque engloba tudo e sim porque provém de todos os lugares, de modo que não há um único poder que uma pessoa detém e que submete a outra, mas múltiplos poderes diluídos nas relações sociais (Foucault 1988, p. 88-89).

Não se trata mais de exercer a dominação pela simples proibição, focada no aspecto repressivo, mas de convencer a sociedade sobre a legitimidade das normas e regras, gerando a aceitação social. O poder deve ser entendido como prática ou como exercício, que só existe em sua concretude, efetuado em diversos níveis e direções no nosso cotidiano.

Em termos de representação de poder, mostra-se mais eficaz a utilização de discursos com grau adequado de saberes, difundidos nas microrrelações sociais. O discurso institui poder e é materializável, por conseguinte é controlado (Foucault, 2007, p. 9). É importante destacar a força do discurso quando se trata de convencimento – uma pessoa convencida pelo saber convence outra pessoa

que com ela se relaciona. "O exercício do poder cria perpetuamente saber e, inversamente, o saber acarreta efeitos de poder" (Foucault, 2007, p. 80).

As mulheres frequentemente enfrentam formas sutis de controle social que se manifestam em normas de comportamento, padrões de beleza e expectativas de gênero baseadas em estereótipos, refletindo a dinâmica de poder descrita por Foucault. Nessa linha, a notória frase de Simone de Beauvoir "Não se nasce mulher, torna-se mulher" (1980, p. 9) não tem conteúdo biológico e nem denota a possibilidade de escolha de gênero. Em vez disso, indica uma compulsão cultural que força comportamentos, construída através de discursos que disseminam características, tais como subordinação ao sexo masculino, fragilidade, castidade, delicadeza e inferioridade, dentre outras.

A sexualidade das mulheres, por exemplo, é controlada com normas e expectativas sociais que tornam sua liberdade e autonomia limitadas a ponto de constituírem um paradoxo com a episteme dessas palavras. Desde a definição sobre as vestimentas à forma de se relacionar com o sexo oposto, elas são vigiadas e disciplinadas pelo olhar crítico do microespaço que ocupam. Não raramente são vítimas de assédio e importunação sexual no trabalho – violência naturalizada pela disseminação de discursos opressivos, com força ainda maior em ambientes laborais hostis ao gênero feminino, como na construção civil, nos transportes e nos portos.

Ainda no seio familiar, a mulher sofre com estigmas sociais, recebendo educação diferenciada em relação ao irmão do sexo oposto, sendo submetida a práticas que fortalecem o determinismo cultural de subserviência. Por que atribuir apenas à filha, por exemplo, o encargo de ajudar a mãe nos afazeres domésticos e no cuidar dos irmãos? Que identidade essa mulher está construindo para si? Essa prática reiterada ao longo da educação feminina demonstra quão correta está a teoria de Foucault sobre as relações de poder (Foucault, 1979), já que, ao deixar a casa do pai e se juntar ao companheiro para formar a própria família, a mulher estará convencida de que é sua responsabilidade organizar o lar e cuidar da prole. Essa mãe não estranhará, portanto, o fato de que apenas ela, e nunca o marido, deixará o trabalho no meio do expediente para levar o filho doente ao médico ou de que é sempre ela que participa da reunião escolar após o cansativo dia de trabalho, enquanto o pai mal toma conhecimento dessas intercorrências.

Os espaços de poder são desenhados para exercer esse controle – famílias, escolas, igrejas, hospitais, empresas, etc. – e isso não se dá por imposição governamental, como no passado, mas pelo domínio sutil do olhar de vigilância da sociedade. Por outro lado, a própria teoria apresentada pelo filósofo francês delineia o caminho a ser percorrido pelas mulheres para a quebra dos paradigmas e a transposição dos obstáculos que lhes são apresentados diariamente em qual-

quer microespaço que frequente. Para Foucault, onde há poder, há resistência, evidenciando a natureza relacional desses elementos (Foucault, 1988, p. 91).

O poder decorre de uma relação complexa que envolve tanto aqueles que o exercem quanto aqueles que resistem a ele. Essa resistência, presente em todos os níveis da sociedade, não é mera oposição, mas um elemento fundamental para definir e moldar o poder. Nesse sentido, é esperado que haja uma relação constante de tensão e confronto, de conduta e contraconduta, caracterizando a dinâmica que possibilita o convencimento.

> Para Foucault, a resistência não é uma substância e não é anterior ao poder que ela enfrenta, sendo a ele coextensiva e absolutamente contemporânea. "Para resistir", afirma Foucault, "é preciso que a resistência seja como o poder", "tão inventiva, tão móvel, tão produtiva quanto ele", e "que, como ele, venha de 'baixo' e se distribua estrategicamente" (Grabois, 2011).

Segundo a filosofia foucaultiana, poder, direito e verdade constituem-se como um triângulo e a sua relação é flutuante (Foucault, 1979, p. 100). As normas aplicáveis às relações sociais da mulher decorrem, portanto, do modelo patriarcal e androcêntrico que determina conceitos e procedimentos, produtos, certamente, da pouca resistência demonstrada pelas mulheres e estruturados de acordo com as necessidades de um sistema tradicional.

No mercado de trabalho não é diferente. A organização do trabalho formal vem sendo moldada historicamente pela perspectiva masculina, já que o discurso vigente aponta para a disponibilidade incondicional do homem para o trabalho produtivo enquanto limita a participação da mulher em face das obrigações domésticas convencionais que forçam a divisão da atenção delas entre as atividades remuneradas e as responsabilidades em relação ao lar.

Para que a mulher possa se libertar do controle e da opressão, mudando a sua condição de inferioridade, inclusive nas relações de trabalho, deve assumir o discurso sobre si desafiando, sobretudo, as normas sociais estabelecidas e que lhes são desfavoráveis.

4 Mulheres e portos

Voltando o farol para os portos, identifica-se que esses lugares, tradicionalmente associados à segurança, calmaria e abrigo para os navegadores, não exprimem o mesmo significado em relação à forma de tratamento das mulheres. O microespaço portuário é marcado por uma cultura de restrição de acesso às mulheres, que não encontram ali igualdade de oportunidades com o sexo oposto, em razão do discurso amplamente difundido de que é tradição secular que o

ambiente portuário não combina com as qualidades femininas – fragilidade, doçura, sensibilidade e delicadeza.

Seja na categoria empresarial (capital) ou na laboral (trabalho), a presença dos homens é preponderante nos portos, ocupando posições de destaque na gestão das empresas, nos órgãos públicos envolvidos, nas instalações portuárias e nas operações que acontecem nos navios, costados, pátios e armazéns.

Rememora-se que a tradição força o manejo das instituições e estruturas sociais, estabelecendo que as posições de assessoria administrativa, de chefia e de liderança devem ser destinadas aos homens, notadamente porque cabe às mulheres a responsabilidade quase exclusiva pelas atividades domésticas e pelo fato de elas possuírem, como regra, grau de escolaridade menor. Já em relação às posições de trabalho de natureza operacional, como movimentação de cargas, o grande esforço físico exigido da mão de obra para a execução das tarefas é, desde sempre, a justificativa usual para o alijamento feminino nessas ocupações, e isso desde os tempos em que Jacinto, figura emblemática no setor portuário, conhecido como o "Sansão do cais santista", foi fotografado carregando cinco sacas de café, pesando em torno de 300 quilos[5], numa época em que a força bruta do trabalho braçal masculino era essencial para esse segmento.

As transformações sociais que se observaram a partir da segunda metade do século XX possibilitaram, contudo, que as mulheres avançassem no campo dos estudos, de tal forma que, atualmente, as representantes do sexo feminino têm grau de escolaridade maior do que os homens. O estudo "Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil", publicado pelo IBGE em março de 2024, revelou que, entre a população com 25 anos ou mais, elas somam 21,3% das pessoas que têm nível superior completo, contra 16,8% dos homens (IBGE, 2024).

No que se refere às atividades de movimentação de carga, onde a atuação feminina é ainda mais restrita, a força física antes empreendida para a execução dos serviços perdeu a relevância em face da utilização de processos automatizados que minimizam os esforços físicos e do surgimento do contêiner, fenômeno modernizador do sistema, que revolucionou o transporte de mercadorias, praticamente eliminando o carregamento braçal de cargas.

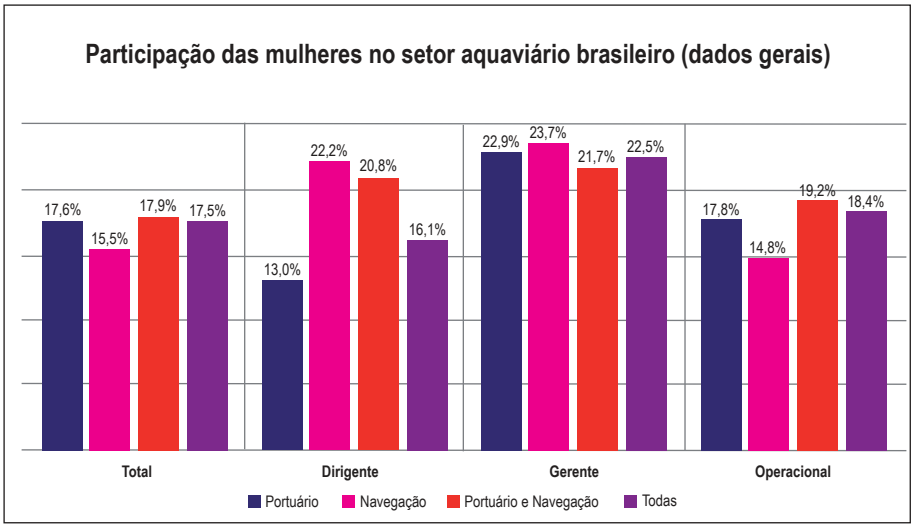
Infere-se que o rotineiro discurso de exclusão justificada da mulher, nesse importante nicho de mercado, não mais encontra respaldo nos fatos. Porém, como sói, a participação feminina nos postos de trabalho do setor portuário permanece pequena, refletindo a desigualdade de gênero tanto no aspecto

5 MARINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; SILVA, Lucas Rênio. A Convenção nº 137 da OIT e o futuro do trabalho portuário no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 4, out./dez. 2018, p. 252.

quantitativo de distribuição de vagas quanto no que se refere às condições de empregabilidade oferecidas – desigualdade salarial, assédios moral e sexual, ambiente hostil e despreparado para a presença feminina, ausência de creche para a prole, etc.

Ainda em 2015, o DIEESE divulgou o perfil dos trabalhadores portuários à época, demonstrando que a proporção era de 83% de homens para 17% de mulheres nas ocupações na Administração da Infraestrutura Portuária. Ao coletar os dados dos Terminais Portuários, a ocupação de cargos ficou na proporção de 87% de homens contra 13% de mulheres. Passando para o campo das operações propriamente ditas – navios, costados, pátios e armazéns –, apenas 2% das posições de trabalho eram ocupadas pelo sexo feminino (DIEESE, 2015).

Em estudo mais recente, o levantamento de dados sobre equidade de gênero feito pela Agência Nacional de Transportes Aquaviários e divulgado em 2023, mostrou que as mulheres ocupam apenas 17,5% do total de vagas, seguindo a tendência mundial de ocupações femininas de cargos no setor (ANTAQ, 2023).



Fonte: ANTAQ

A pesquisa em foco, disponível no portal da Agência, coletou dados de 302 empresas que atuam nos portos e o resultado estatístico aponta que permanece o domínio masculino também nessa atividade econômica.

Os dados divulgados pela Agência Reguladora, em comparação à pesquisa do DIEESE em 2015, demonstram que pouco se avançou nessa área. Repensar as relações de trabalho portuário à luz dos direitos e garantias fundamentais

emerge como meta a ser perseguida, em alinhamento com a Agenda 2030 da ONU – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nº 5[6], alcançável através da implementação de políticas públicas voltadas para a equidade de gênero e que fortaleçam a presença feminina nesse importante segmento da economia (ONU, 2015).

5 O desenvolvimento tecnológico e o trabalho da mulher (aumentando as lentes)

Linhas atrás afirmamos que o rotineiro discurso de exclusão justificada da mulher, nesse importante nicho de mercado (trabalho portuário), não mais encontra respaldo nos fatos.

Não há dúvidas de que o trabalho da mulher foi inserido massivamente no mercado de trabalho a partir da Primeira Revolução Industrial, embora não por motivos nobres, mas em decorrência da demanda por mão de obra que, além de mais barata, proporcionava maior facilidade no manejo dos maquinários, juntamente com o trabalho infantil. Ainda assim, tal evento trouxe uma mudança de paradigma importante, visto que, até então, a mão de obra feminina não ultrapassava os portais do âmbito familiar. É certo que, como já dito, houve o aproveitamento desse recurso sem que houvesse um afastamento das atividades domésticas, trazendo sobre os ombros das mulheres maiores responsabilidades, das quais ainda não se desvencilharam a contento nos dias de hoje.

---

6 *Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas*

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos

5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão

5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais

5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis

Mas é preciso reconhecer essa inclusão da mulher no mercado de trabalho como um avanço, dado que seu protagonismo, sob qualquer ângulo que se analise, foi severamente reprimido ao longo de milênios, conforme enfatizam Neves e Siqueira (2022, p. 48):

> Por um longo período histórico, os homens têm ocupado os espaços públicos, vinculados à produção e adquirindo poder econômico, social e político, enquanto as mulheres, mesmo sendo tuteladas pelas normas internacionais, constitucionais e trabalhistas, por muito tempo se mantiveram restritas aos espaços privados, incumbidas de realizar as tarefas domésticas e dedicação à maternidade.

É preciso reconhecer que o ícone chamado "mulher" agarrou essa oportunidade como ninguém, mesmo fazendo-se de muitas. Acumulando funções nas diversas frentes de responsabilidades, conseguiu ir além e se projetou também no âmbito educacional, buscando incessantemente qualificar-se para superar os estereótipos de inferioridade que lhe foram impostos.

O resultado desse esforço sobre-humano vimos pelas lentes do estudo "Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil", feito pelo IBGE, citado em linhas passadas, qual seja, entre a população com 25 anos ou mais, elas somam 21,3% das pessoas que têm nível superior completo, contra 16,8% dos homens.

Por mais que resistamos aos erros do Capitalismo, sobretudo no período industrial, é certo que foi esse modelo econômico que permitiu o impensável até então ao abrir as portas à força de trabalho das mulheres. Enquanto, ao longo do tempo, a introdução dessa mão de obra veio acompanhada de muita resistência e preconceito, nos dias atuais o cenário tende a se modificar muito rapidamente.

Fazendo um rasante sobre as Revoluções Industriais, percebemos que esses eventos provocaram seus primeiros impactos nas relações de trabalho. Com efeito, a Primeira Revolução Industrial introduziu a produção mecânica em substituição às ferramentas manuais, próprias da economia feudal. A Segunda Revolução Industrial foi marcada pela inovação no campo energético, em que a eletricidade traria um considerável incremento na produção, que se fazia em massa, mediante a contratação em larga escala de mão de obra, agora centralizada nas grandes cidades. Durante a Terceira Revolução Industrial entramos na era digital através dos computadores, em que homem e máquina passaram a interagir entre si, fazendo surgir o fenômeno da mão de obra redundante, em que o trabalhador despreparado para as inovações foi perdendo espaço frente aos mais qualificados. Vivemos agora o advento da Quarta Revolução Industrial, em que o termo "inovação" encontrou seu ápice de maneira exponencial; tudo é intenso a partir de agora com a chegada da Inteligência Artificial (IA) a ameaçar

o âmago das relações de trabalho a ponto de se discutir se haverá algum espaço para a inteligência humana, ao final desse processo (Medeiros, 2023, p. 25-27).

Contudo, a exemplo do que ocorreu no passado, em que a sociedade foi se moldando para acompanhar o progresso, não há razão para se pensar o contrário no contexto atual do desenvolvimento tecnológico.

E aqui se quer, novamente, enfatizar o trabalho feminino no setor portuário, que é o objeto deste estudo.

Segundo Morgana de Almeida Richa e Lucas Rênio da Silva (2023, p. 188):

> O grupo restrito de trabalhadores avulsos do sistema OGMO é composto quase que totalmente por homens. Conforme já mencionado, o DIEESE apontou que a "concentração de trabalhadores do gênero masculino se acentua ainda mais nos OGMOs, em que 98% são homens e apenas 2% são mulheres". Muitos desses TPAs já se aposentaram, mas continuam ativos no sistema OGMO, em virtude da alteração promovida pela Lei nº 12.815/2013 quanto às causas de extinção da inscrição.

Se até aqui aprendemos que o trabalho da mulher nesse setor foi visceralmente resistido, é nesse mesmo setor que se descortina um nicho importante de possibilidades para conquistar definitivamente seu espaço. Para tanto, partiremos da premissa de que as barreiras biológicas e culturais construídas em relação ao trabalho feminino – especialmente em atividades que antes prestigiavam, de fato, a força física dos homens – não mais prevalecem diante da maturidade tecnológica que, nos dias atuais, retira dos ombros da humanidade aquelas atividades mais penosas e perigosas ou mesmo insalubres. Sim, esses obstáculos não subsistem nos dias de hoje.

Não se desconhece que o alvorecer tecnológico traz consigo enormes desafios econômicos dada a particularidade de provocar o desemprego em massa, na contramão da Segunda Revolução Industrial. Mas, outro fenômeno muito pouco explorado se apresenta: o trabalho qualificado. Num cenário de quebra de paradigmas elevado à máxima potência, é o momento perfeito para igualar as oportunidades em torno de uma qualificação aprimorada, coisa que as mulheres avançaram em relação aos homens, como indicam as pesquisas.

No segmento portuário, os terminais já contam com mecanização desde os guindastes que superaram Jacinto, o Sansão, até a implantação de sistemas totalmente automatizados, segundo lição de Lucas Rênio da Silva (2022, p. 58):

> No decorrer do século XX as sacarias passaram a ser embarcadas por guindastes, em lingadas. Posteriormente,

> com vistas à elevação da produtividade, entraram em cena os *shiploaders* (ou carregadores de navios). Esses equipamentos passaram a despejar as sacarias soltas nos navios, em escala e velocidade bem maiores do que os guindastes atingiam no carregamento das lingadas (sacarias presas, em blocos). Até então ainda era necessária a atuação de Estivadores na arrumação/distribuição das sacarias pelo porão do navio. Rapidamente o Sistema dos *shiploaders* foi aprimorado e o açúcar passou a ser embarcado solto (não mais em sacas), despejado e distribuído em altíssima velocidade no porão do navio (preenchido pelos movimentos da própria lança do aparelho).

O mesmo doutrinador defende a multifuncionalidade no segmento, em que as frentes de trabalho deixam de ser setorizadas para abraçar um sistema em que o trabalhador é capaz de se envolver em todas as etapas da operação; ao mesmo tempo, delineia um futuro do trabalho portuário em que a participação humana é reduzida a um "pequeno grupo de Trabalhadores especializados que ficam numa torre de controle", fazendo, ainda, uma previsão de que "27% do trabalho portuário já está automatizado e quase 85% de suas tarefas serão automatizadas até 2040", forçando a categoria a adquirir qualificações específicas (2022, p. 239).

É exatamente aqui que as diferenças antes cuidadosamente nutridas caem por terra. O espaço doravante será de quem detém o conhecimento especializado. Para demonstrar esse fenômeno, partimos do exemplo da inserção das mulheres na composição do Tribunal Superior do Trabalho, a partir de dados apresentados no estudo de Ana Paula Sefrin Saladini (2023, p. 25-43), segundo a qual:

> Mas, de modo efetivo, foi com o processo de abertura democrática e a aprovação da Constituição de 1988, que estabeleceu a igualdade formal entre homens e mulheres, é que começam a ingressar mais mulheres na carreira. Ainda assim, as diferenças de participação permanecem, e foi nos últimos anos, em especial a partir da Resolução 255 do CNJ, de 04 de setembro de 2018, que estabelece a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, é que a questão de gênero entra no debate de forma clara.

A autora aponta que a primeira mulher a compor o corpo de magistrados dos Tribunais Superiores e, em especial, o Tribunal Superior do Trabalho foi Cnéa Cimini Moreira de Oliveira, Ministra desde 29 de março de 1990, sendo a segunda mulher em âmbito mundial. Seguiram-se as posses das Ministras Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, que também foi a primeira mulher a presidir a Corte, no biênio 2020/2022; Rosa Maria Pires Weber, de 21/02/2006 até 19/12/2011;

Maria de Assis Calsing, de 17/05/2007 a 03/08/2018; Dora Maria da Costa, a partir de 17/05/2007; Kátia Magalhães Arruda, a partir de 27/03/2008; Delaíde Alves Miranda Arantes, a partir de 1º/03/2011; Maria Helena Mallmann, a partir de 23/12/2014; e Morgana de Almeida Richa, em 22/12/2021. Acresça-se a esse rol a posse da Ministra Liana Chaib, em 16/12/2022.

Após analisar a inserção do trabalho feminino no TST e nos TRTs, a autora conclui que:

> Os dados colhidos e acima apresentados demonstram que o acesso inicial, que se dá por concurso de provas e títulos, aponta um crescimento constante das mulheres, com praticamente equalização da participação feminina e masculina a partir do início da segunda década do presente século. Mas, a exemplo do que se vê nos cargos de direção das empresas privadas no Brasil, elas ainda encontram dificuldades em serem promovidas ao segundo grau, em que a representatividade é de cerca de 40% de mulheres para 60% de homens, e mais ainda para chegar ao TST, onde o acesso se dá por vias mais políticas, mesmo que os candidatos e candidatas precisem apresentar notório saber jurídico para acesso [...].
>
> Os números de ingressantes no primeiro grau apontam que a paridade de gênero naquele espaço já existe [...].

De logo se descortina a realidade de que, à medida que as mulheres cultivam o conhecimento acadêmico, tendem a transpor as barreiras culturais que as distanciavam de mercados de trabalho em que a presença masculina sempre foi dominante; o mesmo se pode dizer no setor portuário, no sentido de que, à medida que se inserem no desenvolvimento tecnológico advindo da Quarta Revolução Industrial, transpõem não somente as barreiras culturais, mas também as biológicas que as condenaram durante tanto tempo a serem listadas como uma "força de trabalho secundária" (Saladini, 2023, p. 26).

É um olhar como esse que certamente inspirou Milton Nascimento e Fernando Brant a criarem, em 1978, a canção "Maria, Maria" que diz: "Mas é preciso ter força, é preciso ter raça / É preciso ter gana sempre / Quem traz no corpo uma marca / Maria, Maria mistura a dor e a alegria [...] Quem traz na pele essa marca / Possui a estranha mania de ter fé na vida".

6 Considerações finais

Os entraves ao desenvolvimento profissional da mulher são colocados e mantidos pelas situações cotidianas a que elas são submetidas, seja no seio familiar, nas escolas, nas igrejas, etc., disseminadas de forma fluida e cons-

tante em discursos programados para vigiá-las, constrangê-las, discipliná-las e controlá-las.

A análise, embasada na teoria de Foucault, ofereceu um olhar crítico sobre as instituições e normas sociais que não só limitam a atuação das mulheres, mas também constroem as narrativas que justificam essa exclusão, além de ter revelado que as desigualdades de gênero, nesse contexto, são resultado de complexas dinâmicas de poder, sustentadas por discursos e práticas que naturalizam a subordinação feminina.

A resistência das mulheres, embora presente, ainda encontra obstáculos significativos. A persistência de estereótipos de gênero, a falta de políticas públicas eficazes e a cultura organizacional tradicionalmente centrada na perspectiva masculina são alguns dos desafios a serem superados.

As mulheres brasileiras, cada vez mais, se constituem em força política e produtiva atuante, ainda que integrantes de uma sociedade marcada pela desigualdade social. Voltando-se o olhar para o mercado de trabalho, a maioria dos indicadores apresentados pelo IBGE mostra a mulher em condição de inferioridade em relação aos homens, embora se perceba um crescimento da sua participação na força de trabalho produtiva.

No caso dos portos, os discursos que circulam sobre o lugar que as mulheres podem ocupar operam não apenas para impedi-las de compor essa força de trabalho, mas para definir de maneira insidiosa o que é ser uma mulher no contexto de um segmento tradicionalmente considerado "pesado". A trabalhadora portuária, então, se torna um símbolo da luta contra um sistema que não reconhece a capacidade feminina e limita as suas oportunidades.

A abissal assimetria de oportunidades entre os gêneros no setor portuário revela a necessidade de implementação de medidas que envolvem desde políticas públicas, destinadas ao fortalecimento da presença feminina nos portos, à modernização tecnológica, que mitiga o uso de força braçal, melhorando as condições de ergonomia no ambiente de trabalho. Aliada a essas medidas, mostra-se importante também a intensificação de programas de treinamento e capacitação específicos para as mulheres e, para todos, campanhas de conscientização sobre a importância da diversidade e inclusão.

Não obstante isso, percebe-se que é nesse setor tradicionalmente masculino e braçal que se abre uma janela de oportunidades para as mulheres que não se cansam de lutar, que não desistem facilmente, e que têm raça e gana de vencer, acreditando no futuro, apesar das vicissitudes, como na canção "Maria, Maria", de Milton Nascimento e Fernando Brant.

Ao refletir sobre a mensagem que a canção "Andar com Fé", de Gilberto Gil, quer passar, percebe-se que, para viver em um mundo mais justo e igua-

litário, ainda há um longo caminho a ser percorrido, em que inúmeras pedras são colocadas para dificultar o andar das mulheres, mesmo imbuídas de fé. A realidade brasileira é, ainda, aquela cantada pelos Engenheiros do Havaii, em "Ninguém = Ninguém": "*Todos iguais, todos iguais. Mas uns mais iguais que os outros...*" (Gessinger, 1988).

Referências

BEAUVOIR, S. *O segundo sexo*. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BRANT, Fernando; NASCIMENTO, Milton. Maria, Maria. *In*: NASCIMENTO, Milton. *Último trem.* 1978. Disponível em: https://open.spotify.com/intl-pt/track/1nl13AcSpiCKdbkhtvJoo7. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRUSCHINI, Cristina. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: o trabalho da mulher no Brasil e nas Regiões Nordeste e Sudeste na década de oitenta. *In*: CFEMEA/ELAS. *Em busca da igualdade*: discriminação positiva, ações afirmativas. Brasília: CFEMEA: São Paulo: ELAS, 1996.

BRUSCHINI, Cristina. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *In*: LAVINAS *et al. IV Conferência Internacional da Mulher/II Seminário Nacional*: Políticas Econômicas, Pobreza e Trabalho. Rio de Janeiro: IPEA, 1994.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 dez. 2024.

DIEESE. *Perfil dos trabalhadores nos portos do Brasil*. Disponível em: https://www.dieese.org.br/perfildecategoria/2013/perfilTrabalhadorPortuarioRAIS201 3.html Acesso em: 13 dez. 2024.

ESTATÍSTICAS DE GÊNERO: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil/IBGE. Coordenação de População e Indicadores Sociais – IBGE, 2024 [Página da internet]. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784 Acesso em: 14 dez. 2024.

ESTATÍSTICO: ANTAQ divulga levantamento sobre equidade de gênero no setor aquaviário. 2023 [Página da internet]. Disponível em: https://www.gov.br/antaq/pt-br/noticias/2023/antaq--divulga-levantamento-sobre-equidade-de-genero-no-setor- aquaviario Acesso em: 13 dez. 2024.

FOUCAULT, Michel. *A ordem do discurso*. São Paulo: Loyola, 1996.

FOUCAULT, Michel. *História da sexualidade I*: a vontade de saber. Rio de Janeiro: Graal, 1988.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

GESSINGER, Humberto. Ninguém = Ninguém. *In*: HAVAII, Engenheiros. *Maxximum.* Rio de Janeiro: Sony Music. 2005. Faixa 16. CD.

GIL, Gilberto. Andar com Fé. *In*: GIL, Gilberto. *Um banda um*. Rio de Janeiro: Warner Music, 1982. Faixa 6. Disco de vinil.

GRABOIS, P. F. Resistência e revolução no pensamento de Michel Foucault: contracondutas, sublevações e lutas. *Cadernos de Ética e Filosofia Política* (USP), v. 19, p. 7-27, 2012.

INFORMATIVO DIGITAL. *Empregabilidade das mulheres no mercado de trabalho cresce no mundo*. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Julho/empregabilidade-das-mulheres-no-mercado-de- trabalho-cresce-no-mundo Acesso em: 13 dez. 2024.

MARINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; SILVA, Lucas Rênio. A Convenção nº 137 da OIT e o futuro do trabalho portuário no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 4, out./dez. 2018.

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

NEVES, Suelen da Silva; SIQUEIRA, Sueli. Discriminação do trabalho da mulher: relações de gênero e poder. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo: RT, v. 221, a. 48, jan./fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. 2015. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento--sustent%C3%A1vel. Acesso em: 14 dez. 2024.

PAINEL EQUIDADE DE GÊNERO – Versão 1.0.0, ANTAQ, 2022. Disponível em https://web3.antaq.gov.br/ea/peg/. Acesso em: 13 dez. 2024.

QUIETINHA E MORTAL: conheça o poder da coral-verdadeira, uma das serpentes mais tóxicas do Brasil. [Página da internet] Disponível em: https://butantan.gov.br/bubutantan/quietinha-e--mortal-conheca-o-poder-da-coral-verdadeira-uma-das-serpentes-mais-toxicas-do-brasil. Acesso em: 10 jan. 2025.

RELATÓRIO ESPECIAL 2023 [livro eletrônico]: *25 anos:* desenvolvimento humano no Brasil: construir caminhos, pactuando novos horizontes. Brasília, DF. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD, 2024. Disponível em: https://www.undp.org/pt/brazil/publications/relatorio-especial-2023-25-anos- desenvolvimento-humano-no-brasil. Acesso em: 14 dez. 2024.

RICHA, Morgana de Almeida; SILVA, Lucas Rênio da. Equidade de gênero no trabalho portuário: diagnóstico, barreiras e a necessária busca por evolução. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 175-181, abr./jun. 2023.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. A participação das mulheres na Justiça do Trabalho brasileira: um recorte histórico. *Revista Eletrônica do TRT-PR*, Curitiba, v. 12, n. 120, maio 2023.

SILVA, Lucas Rênio da. *Temas de trabalho portuário*. Do individual ao coletivo, do "saco nas costas" à automação do porto 4.0. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2022.

Como citar este texto:
BRINGHENTI, Flávia Fardim Antunes; MEDEIROS, Breno. As relações de poder e os desafios da mulher portuária no mercado de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 19-36, abr./jun. 2025.

AS CINCO FUNÇÕES DAS NORMAS ESTATAIS E O SOFISMA DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO[1]

THE FIVE FUNCTIONS OF STATE REGULATIONS AND THE SOPHISTRY OF THE PREVALENCE OF WHAT IS NEGOTIATED OVER WHAT IS LEGISLATED

Valdir Florindo[2]
Thomaz Werneck[3]

RESUMO: Este artigo analisa criticamente a tese da prevalência do negociado sobre o legislado no Direito do Trabalho brasileiro, à luz da jurisprudência recente do Supremo Tribunal Federal (Tema nº 1.046) e da experiência histórica da construção normativa trabalhista. Sustenta-se que a contraposição entre normas estatais e normas coletivas constitui um falso antagonismo. A partir da valorização da negociação coletiva como espaço de inovação setorial e progressividade social, defende-se que as normas estatais cumprem cinco funções essenciais: (i) proteção do núcleo de direitos indisponíveis; (ii) constituição de um ecossistema normativo equilibrado; (iii) atuação subsidiária em contextos de ausência negocial; (iv) fomento à inovação setorial; e (v) afirmação pedagógica e cultural dos valores do trabalho. O texto propõe um modelo normativo dialógico e complementar, no qual o legislado e o negociado se fortalecem mutuamente, em coerência com os princípios do Estado Democrático de Direito.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; normas estatais; negociação coletiva; tema nº 1.046.

ABSTRACT: This paper critically analyzes the thesis of the prevalence of what has been negotiated over what has been legislated in Brazilian Labor Law, in the light of recent Supreme Court case law (Theme no. 1,046) and the historical development of labor rules. It argues that the supposed antagonism between state rules and collective rules is a false dichotomy. While recognizing collective bargaining as a space for sectoral innovation and social progress, the paper contends that state labor norms fulfill five essential functions: (i) protecting the core of unavailable rights; (ii) establishing a balanced normative ecosystem; (iii) serving as a fallback mechanism in the absence of negotiated instruments; (iv) enabling innovation through normative stability; and (v) asserting pedagogical and cultural values that promote social justice. The study proposes a dialogical and complementary normative model in which statutory and

---

1 Este trabalho tem origem na aula magna proferida por Valdir Florindo no curso de pós-graduação em Direito e Relações de Trabalho da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, em 10 de março de 2025.

2 *Desembargador Presidente do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo – 2ª Região e presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.*

3 *Juiz do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo – 2ª Região; juiz auxiliar da Presidência; mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo.*

Recebido em: 09/05/2025
Aprovado em: 16/05/2025

negotiated norms mutually reinforce each other, in accordance with the principles of a democratic rule of law.

KEYWORDS: Labor Law; collective bargaining; statutory norms; Brazil.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O "negociado" como fonte de inovação setorial e fomento à progressividade social; 3 A superação da concepção do Direito do Trabalho "legislado" como dádiva estatal; 4 As cinco funções das normas heterônomas estatais; 5 Conclusão: por um equilíbrio normativo criativo e sustentável; Referências.

1 Introdução

É equivocada a simples afirmação de que o negociado prevalece sobre o legislado. A realidade do Direito do Trabalho é muito mais sofisticada e rica do que uma simples dicotomia entre duas fontes normativas diversas e importantes.

Na medida em que o tema envolve valores fundamentais, desafios estruturais, conquistas históricas e aspirações democráticas que transcendem polarizações superficiais, o debate deve se estabelecer sobre as formas de articulação entre a negociação coletiva e a lei, e não a partir de *slogans* propagandeados no contexto da reforma trabalhista.

A ideia de um sistema normativo trabalhista construído exclusivamente pela via negocial – sem o amparo de uma legislação estatal que estabeleça marcos mínimos de proteção – remete a um modelo em que a dignidade do trabalho se submete, inteiramente, às contingências de força e de conjuntura. É inadequado, pois pressupõe um estágio evolutivo que ainda não se alcançou no sistema brasileiro. Não menos problemática seria a hipótese contrária: a de um Direito do Trabalho inteiramente verticalizado, insensível à diversidade das formas de produção, das realidades regionais e das transformações econômicas e sociais. Em ambos os extremos, o resultado seria o mesmo: o esvaziamento progressivo da sua função civilizatória.

Essa tensão entre a norma estatal e a norma negocial não tem sabor de novidade. Como previu Georges Scelle há quase um século, em célebre conferência na Faculdade de Direito de Paris, o Direito do Trabalho atravessa três ciclos históricos: o da vontade arbitrária do empregador; o da proteção estatal; e o da autorregulação coletiva. O trabalhador, ao romper com o despotismo patronal, utilizou a força do Estado como ferramenta de emancipação. Mas – advertia Scelle – chegará o momento em que também buscará superar a necessidade de proteção estatal, para afirmar sua própria autonomia por meio do diálogo social. A realidade contemporânea confirma esse prenúncio: a negociação coletiva amplia a cada dia a sua importância, mas ainda não chegamos ao ponto de dispensar o amparo jurídico do Estado.

A crença de que a negociação, por si só, é capaz atualmente de suprir as lacunas históricas de desigualdade nas relações de trabalho ignora a assimetria

de forças que continuam marcando o mundo laboral, especialmente em contextos de baixa densidade sindical ou crise econômica. Além disso, obscurece a função civilizatória da legislação trabalhista, concebida não apenas como instrumento de regulação, mas como expressão normativa de valores fundantes do Estado Democrático de Direito.

Não se ignora, nem se pretende com essa afirmação desconsiderar o que decidiu o Supremo Tribunal Federal ao apreciar o Tema nº 1.046 de repercussão geral[4].

É preciso, contudo, se atentar para o tema central desta tese. O que se coloca em debate, na verdade, não é a validade de normas coletivas que ampliem direitos – estas jamais suscitaram maiores controvérsias, pois se harmonizam com o princípio da norma mais benéfica e com a lógica histórica da negociação coletiva como vetor de progresso social.

A real tensão reside na admissibilidade de normas coletivas *in pejus*, capazes de limitar ou afastar direitos trabalhistas previstos em lei. Ainda que se admita tal possibilidade em determinadas hipóteses, não se pode aceitar que essa seja a tônica do sistema, nem tampouco o eixo central de uma jurisprudência da Corte constitucional.

Como bem advertiu Mozart Victor Russomano, "é a favor do trabalhador que o Estado admitiu a negociação coletiva e, dentro das realidades trabalhistas, a progressiva ascensão do seu *standard* de vida constitui a mola principal que põe em movimento o vasto e complexo mecanismo do Direito do Trabalho"[5]. Pensar que a negociação coletiva deva ser compreendida, prioritariamente, como instrumento de renúncia ou contenção de direitos não apenas subverte esse vetor histórico, como revela o espanto de existir uma tese vinculante para sustentar algo que deveria ser excepcionalíssimo.

O observador atento do Direito do Trabalho, em evolução desde a primeira revolução industrial, deve ser capaz de superar a interpretação literal do enunciado da tese estabelecida a partir do ARE nº 1.121.633, pois sabe ser insuficiente a mera afirmação da necessidade de respeito aos direitos absolutamente indisponíveis.

A tese que se pretende demonstrar a seguir orienta-se pela compreensão de que o Direito do Trabalho legislado – isto é, fundado nas normas heterô-

4 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633, Relator: Ministro Gilmar Mendes, julgado em 2 jun. 2022, publicado em 28 abr. 2023. Tema nº 1.046 – Repercussão Geral: Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

5 RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1995. p. 165.

nomas estatais – não se restringe a estabelecer limites ao Direito do Trabalho negociado, fruto das normas coletivamente estipuladas, mas sim desempenha muitas outras funções, a seguir delineadas.

A constatação da múltipla importância das normas estatais não pretende negar a importância das normas autônomas. Pelo contrário, o Direito do Trabalho negociado pelos entes coletivos é a representação máxima da democratização da sociedade e, por isso, deve ser valorizado.

Entretanto, como advertiu Umberto Romagnoli, não há uma luta maniqueísta entre a lei e a negociação coletiva sob a forma de um embate impiedoso entre a autoridade e a liberdade, entre um Estado paternalista e intrusivo e uma sociedade civil supostamente autônoma e emancipada. Essa narrativa teatral ignora a complexidade das fontes do Direito do Trabalho, bem como as zonas de convergência entre elas[6].

Ao se afastar da ideia de dualismo entre uma fonte normativa e outra, busca-se aqui avançar na reflexão para além dos paradigmas tradicionais, demonstrando como um equilíbrio normativo dinâmico e dialético pode ser mais eficaz para garantir direitos sociais fundamentais em uma sociedade democrática, plural e em constante transformação. A dialética entre lei e negociação coletiva configura não um conflito, mas uma sinergia virtuosa capaz de produzir inovação normativa, segurança jurídica e progresso social.

Certa vez, Miguel Reale afirmou que o sindicato não deve ser um mero instrumento de luta de classes, mas uma entidade voltada ao equilíbrio[7]. O mesmo se aplica à relação entre normas autônomas e normas heterônomas: não se trata de adotar a perspectiva do confronto, e sim de construir um equilíbrio dinâmico – capaz de articular proteção e adaptação, padrão e inovação.

Em síntese: o "direito legislado" não é meramente um limite ao "direito negociado", assim como o "direito negociado" não é meio destinado à precarização, redução, limitação ou afastamento do "direito legislado". Fixadas essas premissas, cabe analisar, inicialmente – e de forma mais detida –, a importância das normas autônomas para o desenvolvimento do Direito do Trabalho.

2 O "negociado" como fonte de inovação setorial e fomento à progressividade social

A Constituição Federal, ao reconhecer as convenções e acordos coletivos como direito fundamental social (art. 7º, XXVI), atribuiu-lhes natureza norma-

6 ROMAGNOLI, Umberto. La déréglementation et les sources du droit du travail. *In*: *Le droit du travail*: hier et demain. Paris: Société de Législation Comparée, 1990. p. 7-28.

7 REALE, Miguel. A globalização da economia e o direito do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 61, n. 1, p. 11-13, jan. 1997.

tiva e função institucional. Não são apenas pactos privados, mas instrumentos com "corpo de contrato e alma de lei", como já disse Carnelutti. Por sua vez, em reflexão que extrapola a literatura jurídica, Paul Valéry também lembrava que há no mundo figuras como sereias e centauros, seres híbridos, que desafiam classificações rígidas. As normas coletivas também são assim: compostas de elementos distintos, mas inseparáveis, fundem autonomia privada e interesse público, contratualidade e normatividade. É justamente essa condição híbrida que lhes confere potência criadora e densidade jurídica.

Por operarem com maior liberdade criativa do que as normas estatais, as convenções e os acordos coletivos podem responder de forma mais efetiva às peculiaridades de cada categoria profissional em determinado momento histórico. Esse potencial criativo e progressista das normas autônomas manifesta-se, com especial intensidade, em contextos locais e regionais. Em um país cuja legislação do trabalho é de competência privativa da União (CF, art. 22, I), muitas demandas nascidas de realidades específicas sequer poderiam ser plenamente captadas pela via estatal centralizada. Por isso, a negociação coletiva emerge como espaço privilegiado para o tratamento de necessidades que escapam ao alcance do legislador federal.

Algumas dessas demandas permanecem circunscritas a seus contextos originais, oferecendo soluções pontuais para categorias ou territórios determinados. A história sindical brasileira fornece exemplos expressivos desse processo: no Rio Grande do Sul, trabalhadores deflagraram uma greve pela entrega diária de um quilo de pão – reivindicação elementar, mas simbólica da subsistência digna[8]; já em Belém do Pará, a paralisação visava a preservar o costume do fornecimento de pão doce, que enfrentava um presságio de supressão[9]. Tais episódios revelam como a diversidade regional nutre o dinamismo do Direito do Trabalho.

Outras demandas, no entanto, amadurecem e se irradiam, ganhando densidade normativa suficiente para influenciar o ordenamento jurídico de modo mais amplo. A negociação coletiva opera como força propulsora de inovação normativa, promovendo a progressividade social por meio de conquistas que tendem à generalização. As conquistas que se mostram bem-sucedidas em determinados setores frequentemente se irradiam para outras categorias, criando uma trajetória ascendente de direitos que, com o tempo, passa a demandar do legislador uma resposta sistematizadora e universalizante. Assim, a experiência negocial funciona como campo de experimentação e amadurecimento institu-

8 SILVA, Nauber Gavski da. Costumes ou liberalidades: padeiros de Porto Alegre na Justiça do Trabalho. *In*: DROPPA, Alisson; LOPES, Aristeu Elisandro Machado; SPERANZA, Clarice Gontarski (org.). *História do trabalho revisitada*: justiça, ofícios, acervos. Jundiaí: Paco, 2018. p. 167-188.

9 *Ibidem*.

cional, cuja sofisticação tende a se refletir em normas gerais mais robustas e progressistas.

Casos paradigmáticos ajudam a ilustrar esse fenômeno. O exemplo mais emblemático talvez seja o do 13º salário. Reivindicado como "abono de Natal" já em 1921, foi inicialmente concedido aos operários da Pirelli, em 1943, por meio de pactuação coletiva[10]. A partir da mobilização dos metalúrgicos, espalhou-se por outras categorias, culminando na edição da Lei nº 4.090/62, que consolidou esse direito no ordenamento jurídico brasileiro.

Outro caso ilustrativo é o da garantia de emprego até a aposentadoria do trabalhador vítima de acidente de trabalho. A conquista dessa proteção pelos metalúrgicos do ABC remonta ao final dos anos 1970. Em 1979, uma das principais pautas sindicais foi exatamente tal direito, que foi previsto, de forma pioneira, na Convenção Coletiva de 1979, impedindo que o empregado acidentado fosse demitido logo após retornar do afastamento. Vale notar que a legislação brasileira só viria a garantir alguma estabilidade próxima muitos anos depois, em 1991, com a Lei nº 8.213/91. Ou seja, os metalúrgicos do ABC já tinham assegurado direito mais abrangente por norma coletiva desde o fim da década de 1970, bem antes de haver uma lei nacional a respeito.

A garantia de emprego à gestante também revela a potência da atuação sindical como instância antecipatória do legislado. Antes mesmo da proteção constitucional consagrada no art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a estabilidade da empregada grávida já figurava em cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho firmados em diversos setores da economia[11]. A negociação coletiva funcionou, nesse caso, como espaço de reconhecimento da maternidade como dimensão digna de especial tutela, em um tempo em que a legislação ainda não havia absorvido essa sensibilidade. Ao normatizar essa proteção, o constituinte acolheu uma realidade já vivida em segmentos organizados da classe trabalhadora.

Outro exemplo é o do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Embora a Constituição Federal de 1988 tenha estabelecido, em seu art. 7º, XXI, tal direito, sua regulamentação legal só veio a ocorrer com a promulgação da

---

10 COSTA, Hélio da. *Em busca da memória*: comissão de fábrica, partido e sindicato no pós-guerra. São Paulo, Scritta, 1995.

PEREIRA NETO, Murilo Leal. *A reinvenção do trabalhismo no "vulcão do inferno"*: um estudo sobre metalúrgicos e têxteis de São Paulo. A fábrica, o bairro, o sindicato e a política (1950-1964). Vol. I. 2006. Tese (Doutorado em História) – Departamento de História, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

WOLFE, Joel. *Working women, working men*: São Paulo and the rise of Brazil's industrial working class, 1900-1955. Duke University, 1993.

11 BARROS JÚNIOR, Cassio Mesquita. Convenção coletiva: análise e perspectivas no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 29, p. 19-31, jan./fev. 1981.

Lei nº 12.506, em 2011. Durante esse hiato de mais de duas décadas, convenções e acordos coletivos se tornaram o principal instrumento de efetivação do direito previsto constitucionalmente[12]. Várias categorias passaram a adotar, por iniciativa própria, escalas progressivas de aviso prévio, que refletiam o tempo de vínculo empregatício. O papel das entidades sindicais, nesse contexto, foi decisivo para preservar a eficácia prática do comando constitucional, mesmo diante da inércia legislativa.

O adicional de penosidade também representa um caso paradigmático da força criativa da negociação diante da omissão legislativa. A Constituição Federal prevê, em seu art. 7º, inciso XXIII, o direito a adicionais de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas. No entanto, como se sabe, apenas os adicionais de insalubridade e periculosidade foram devidamente regulamentados por lei. Diante dessa lacuna, diversas categorias profissionais, por meio da negociação coletiva, passaram a estipular adicionais específicos de penosidade, com critérios próprios e percentuais definidos segundo a peculiaridade das funções exercidas[13]. Em 2023, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADO 74, reconheceu a omissão inconstitucional do legislador quanto à regulamentação do adicional de penosidade e fixou prazo para sua normatização. A prática negocial, contudo, já preencheu esse vazio normativo em determinados setores, evidenciando, mais uma vez, a função antecipatória e estruturante das normas coletivas.

Esses exemplos demonstram que o "negociado", longe do papel – que alguns pretendem lhe atribuir – de meramente reagir ao "legislado", tem se revelado, historicamente, como seu precursor, funcionando como laboratório democrático de inovação jurídica. Como destacou Amauri Mascaro Nascimento, "a tendência natural de migração dos direitos inicialmente previstos nas convenções para o âmbito das leis"[14] confirma o papel da negociação coletiva como laboratório normativo e propulsor de conquistas sociais.

Essa trajetória de ascensão normativa das cláusulas coletivas revela não apenas sua legitimidade social, mas também a necessidade de reconhe-

---

12 A título de exemplo: SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO; SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE SÃO PAULO. *Convenção Coletiva de Trabalho dos Comerciários 2002/2003*. São Paulo, 2002. Disponível em: https://www.comerciarios.org.br/convencao/lojistas/lojistas02-03.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

13 A título de exemplo: SINDICATO DOS TRABALHADORES NO SISTEMA DE OPERAÇÃO, SINALIZAÇÃO, FISCALIZAÇÃO, MANUTENÇÃO E PLANEJAMENTO VIÁRIO E URBANO DO ESTADO DE SÃO PAULO; TRANSERP – EMPRESA DE TRÂNSITO E TRANSPORTE URBANO DE RIBEIRÃO PRETO S.A. *Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho dos Agentes de Trânsito do Estado de São Paulo 2014/2016*. Ribeirão Preto, 2015. Disponível em: https://sindviarios.org.br/wp-content/uploads/2016/09/TRANSERP-ADITIVO-ACT-2014-2016.pdf&ved=2ahUKEwiRp9Hdh--MAxWgrJUCHYFgLAcQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw02bD98Vqw9F3M3JJpEcF9P. Acesso em: 23 abr. 2025.

14 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 274.

cimento institucional por parte do Estado. Nas palavras de Wilson de Souza Campos Batalha, "não pode o Estado resistir longo tempo a um clima de tensão entre o seu ordenamento e os dos corpos sociais que assumem influência e representatividade"[15].

A prática sindical, nesse sentido, não apenas antecipa o legislador, mas também alimenta a progressividade do ordenamento jurídico, consolidando avanços que, inicialmente locais ou setoriais, tornam-se universais por meio da positivação estatal, em um processo de cooperação normativa entre os sujeitos coletivos e o Estado. Como observou José Martins Catharino, os grupos sociais e, particularmente, as associações profissionais e sindicatos não atuam como o Estado nem são elementos da sua desagregação: "são colaboradores que se integram na sua ordem no superior interesse da paz social que é a condição existencial do desenvolvimento de todos os valores da personalidade humana"[16].

3 A superação da concepção do Direito do Trabalho "legislado" como dádiva estatal

Para que se compreenda corretamente a complementaridade entre o negociado e o legislado, é preciso superar a noção, ainda presente em parte da doutrina jurídica, segundo a qual as normas trabalhistas estatais seriam fruto exclusivo de uma ação benévola do Estado. Essa ideia ignora a realidade histórica de formação do Direito do Trabalho, cuja estrutura normativa consolidou-se a partir de intensas mobilizações coletivas e conquistas sociais alcançadas por meio de lutas organizadas[17]. É nesse terreno de conflitos e reivindicações que se assentam os pilares fundamentais do ordenamento protetivo.

A história revela que boa parte das normas hoje consolidadas não precedeu a ação coletiva, mas dela resultou. O chamado "direito legislado" surge, em inúmeros episódios, como resposta à afirmação autônoma dos trabalhadores e seus representantes, sendo frequente a formalização posterior de práticas já estabelecidas por instrumentos coletivos. A lei, nesses casos, não inaugura direitos: reconhece-os e universaliza-os, dando-lhes forma estável.

A greve dos tipógrafos, de 1858, no Rio de Janeiro, ilustra esse fenômeno. Os trabalhadores não reivindicavam apenas melhorias remuneratórias, mas a limitação da jornada de trabalho, que ultrapassava 12 horas diárias[18]. A mobilização, ainda que não tenha produzido efeito legislativo imediato, estabeleceu

15 BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos, sindicalismo*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994. p. 160.

16 CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1982. p. 221.

17 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *História do direito do trabalho no Brasil*: curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. v. 1. pt. 2. p. 126.

18 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2024. p. 126.

um precedente simbólico e político que influenciaria futuras lutas e formulações normativas. Não se tratava de resistência episódica, mas de afirmação de um novo paradigma nas relações entre capital e trabalho.

Em 1866, os caixeiros do comércio paralisaram suas atividades exigindo o fechamento das lojas aos domingos. A defesa do tempo livre e do repouso semanal, à época ausente da legislação, foi almejada como direito em construção pela via coletiva[19]. A pauta da greve expressava uma concepção ampliada de dignidade, antecipando valores que apenas décadas depois seriam acolhidos pelo ordenamento jurídico.

A greve dos cocheiros, em 1875, acrescenta outro elemento essencial à construção da proteção social: a solidariedade entre pares e a resistência à repressão patronal. Os trabalhadores exigiam a readmissão de colegas dispensados por engajamento associativo[20]. A reivindicação, à época sem respaldo legal, pavimentou o caminho para institutos como a estabilidade sindical e a proibição de práticas antissindicais.

Esses episódios, quando analisados em conjunto, revelam uma gênese normativa baseada na construção dialógica entre ação coletiva e recepção estatal. A negociação coletiva, portanto, não é instrumento de precarização ou mero ajuste setorial, mas instância originária e estruturante do próprio Direito do Trabalho.

Superar a ideia de um legislado autossuficiente e compreender sua dependência histórica das práticas autônomas é passo indispensável para reequilibrar a narrativa jurídica e reafirmar a interdependência virtuosa entre as fontes normativas. O direito autônomo, ao invés de ameaçar o direito estatal, prepara-lhe o terreno, fornece-lhe conteúdo e confere-lhe legitimidade social.

Resta claro, portanto, que as normas coletivas desempenham papel fundamental na gênese, adaptação e expansão dos direitos trabalhistas no Brasil. Ilustramos, por meio de exemplos, como o direito negociado tem sido fonte criativa de soluções normativas, muitas vezes antecipando-se à legislação e moldando o próprio conteúdo do legislado.

No entanto, reconhecer esse protagonismo histórico e social das normas autônomas não implica desvalorizar o papel estrutural do direito estatal. Ao contrário: é justamente a partir da consolidação de um marco normativo geral, estabelecido pela lei, que se torna possível preservar conquistas, assegurar igualdade e conferir legitimidade ao processo negocial.

---

19 MATTOS, Marcelo Badaró. *Escravizados e livres*: experiências comuns na formação da classe trabalhadora carioca. Rio de Janeiro: Bom Texto, 2008.

20 *Ibidem*.

Essa complementariedade entre fontes normativas encontra fundamento na concepção pluralista de Georges Gurvitch, para quem o direito não se reduz à forma estatal nem à extraestatal, mas deriva da própria vida coletiva e nela encontra sua legitimidade, com a função de integrar objetivamente a comunidade, sem redução a formas exclusivas[21].

Reconhecido isso, a seguir serão analisadas as cinco funções centrais das normas estatais nas relações de trabalho – funções que não se contrapõem ao negociado, mas que o sustentam, equilibram e, em muitos casos, o tornam viável.

4 As cinco funções das normas heterônomas estatais

Compreendido o papel histórico e estruturante da negociação coletiva, cumpre agora resgatar a importância das normas estatais, cuja missão é igualmente imprescindível para a proteção dos direitos fundamentais sociais. Longe de se limitarem a fixar barreiras à atuação dos entes sindicais, as normas estatais cumprem um conjunto articulado de finalidades institucionais que sustentam a própria lógica do sistema.

Além da mais elementar dessas funções, isto é, (a) a proteção do núcleo essencial de direitos indisponíveis, destacam-se outras quatro relevantes funções: (b) a constituição de um ecossistema normativo equilibrado, que define o campo de atuação dos sindicatos com base em garantias pré-existentes; (c) a atuação como mecanismo subsidiário ("fallback"); (d) a estabilização de um patamar mínimo que permite soluções criativas; e (e) o exercício de uma função pedagógica e cultural, reafirmando os valores sociais do trabalho e os limites éticos da autonomia privada. A seguir, examina-se cada uma dessas funções.

a) Proteção do núcleo essencial de direitos indisponíveis

A mais evidente função das normas estatais no Direito do Trabalho é a de preservar um núcleo essencial de direitos absolutamente indisponíveis – um conjunto de garantias cuja renúncia, flexibilização ou supressão é vedada, mesmo no contexto de negociação coletiva formalmente válida. Trata-se de direitos que não existem apenas em razão de sua positividade legal, mas porque se vinculam diretamente à dignidade da pessoa humana e à própria razão de ser do Direito do Trabalho como instrumento de proteção em relações marcadas por desigualdade estrutural.

Antes mesmo da consolidação jurisprudencial desta premissa pelo STF no Tema nº 1.046 de repercussão geral, esse princípio já havia sido desenvolvido no plano doutrinário a partir da concepção do hoje Ministro do Tribunal

21 GURVITCH, Georges. *L'expérience juridique et la philosophie pluraliste du droit*. Paris: A. Pedone, 1935. p. 127.

Superior do Trabalho Mauricio Godinho Delgado, ao formular, ainda na década de 1990, o princípio da adequação setorial negociada. A proposta sustenta que convenções e acordos coletivos podem estabelecer verdadeiras normas jurídicas desde que estabeleçam patamares superiores às normas heterônomas estatais ou transacionem direitos cuja indisponibilidade seja meramente relativa[22].

É preciso reconhecer, contudo, que a delimitação do que constitui esse núcleo intangível de direitos indisponíveis não é tarefa simples, nem tampouco consensual. A pretensão deste artigo não é estabelecer o rol dos direitos indisponíveis, mas apenas reafirmar que a sua existência é pressuposto normativo necessário à legitimidade da negociação coletiva em um Estado Democrático de Direito.

Portanto, a norma estatal exerce, aqui, um papel de contenção estrutural, impedindo que a flexibilidade negocial comprometa os fundamentos ético-jurídicos das relações de trabalho. Não se trata de oposição entre fontes, mas de complementaridade funcional: ao garantir um patamar civilizatório mínimo, o legislado protege os próprios contornos legítimos da negociação, assegurando que ela ocorra com liberdade, mas dentro dos limites da justiça social. A função de proteção ao núcleo indisponível é, assim, a espinha dorsal sobre a qual se erguem as demais dimensões da arquitetura normativa do trabalho.

b) Constituição de um ecossistema normativo equilibrado

A segunda função das normas estatais é a de organizar e estabilizar o campo normativo no qual a negociação coletiva se realiza. O direito legislado não apenas protege um núcleo essencial de garantias indisponíveis, como também estabelece as balizas estruturais que permitem a atuação legítima dos sindicatos e a produção normativa autônoma. Em outras palavras, a lei não é apenas o limite da negociação: ela é o seu solo fértil, o ambiente institucional que torna possível a criação de soluções negociadas.

A existência de um ecossistema normativo equilibrado pressupõe que o sistema defina, de maneira clara, quais direitos são absolutamente indisponíveis, quais podem ser objeto de transação relativa e quais podem ser livremente negociados. Essa distinção, ainda que não seja perene, é indispensável para evitar tanto a rigidez excessiva quanto a permissividade normativa. É a partir desse "mapa normativo" que os atores sociais conseguem identificar o alcance e os limites de sua autonomia negocial, conferindo previsibilidade ao processo e reduzindo o risco de invalidações posteriores por controle judicial.

Além disso, a norma estatal também desenha o contorno institucional em que se dá o exercício da negociação. Não há, portanto, um vácuo normativo:

22 DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios do direito do trabalho. *Jornal Trabalhista* (Centro de Assessoria Trabalhista), ano XI, n. 535, 12 dez. 1994.

há um campo regulado, no qual a autonomia coletiva se exerce em diálogo com preceitos legais. Essa função equilibradora adquire especial relevância em contextos de fragilidade sindical, nos quais a ausência de uma base normativa pré-existente poderia converter a negociação em instrumento de renúncia, e não de conquista.

A legislação, assim, cria um ambiente de estabilidade normativa que favorece tanto a proteção quanto a inovação. Sem esse ambiente previamente estruturado, a negociação coletiva se tornaria volátil, desigual e, em muitos casos, disfuncional.

Em síntese, a segunda função das normas estatais corresponde à noção de que estas fornecem os elementos institucionais necessários para que a negociação ocorra de forma legítima, segura e socialmente eficaz. A função de criação de um ecossistema normativo equilibrado é, portanto, indispensável para a harmonia entre fontes, para a previsibilidade das relações de trabalho e para a construção progressiva de um direito social que seja, ao mesmo tempo, garantidor e adaptável.

c) Subsidiariedade ("fallback") das normas estatais

Uma terceira função desempenhada pelas normas estatais é a de atuar como mecanismo de subsidiariedade, ou, em outros termos, como sistema de *fallback*. Trata-se da função de assegurar a continuidade da proteção jurídica quando inexistirem convenções ou acordos coletivos aplicáveis à determinada situação ou quando, por qualquer razão, a negociação não se concretizar.

Essa função de proteção torna-se ainda mais relevante diante da vedação da ultratividade das normas coletivas, introduzida de forma expressa pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que acrescentou ao art. 614 da CLT o § 3º, segundo o qual "não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade". Essa diretriz legislativa veio ao encontro do entendimento firmado liminarmente pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF 323, que suspendeu os efeitos da Súmula nº 277 do TST em sua redação então vigente – a qual reconhecia a ultratividade das cláusulas coletivas até que nova negociação fosse firmada.

Com essa reviravolta jurisprudencial e legislativa, o papel do legislado como fonte de aplicação residual e imediata foi radicalmente reforçado: em situações de impasse ou ausência de norma coletiva superveniente, não há mais preservação automática de conquistas anteriores. Nesse cenário, a norma estatal reassume sua centralidade como referência segura e estabilizadora, funcionando como padrão mínimo até que nova pactuação seja formalmente estabelecida.

O ordenamento jurídico não pode permitir que o silêncio negocial gere vácuo normativo. Assim, as normas heterônomas estatais funcionam como plano de fundo permanente, assegurando que, mesmo na ausência de pactuação coletiva, o trabalhador esteja resguardado por um conjunto mínimo de direitos previamente definidos.

É justamente por essa razão que o direito estatal deve manter sua vigência contínua e universal, independentemente da existência ou não de norma coletiva vigente. A negociação coletiva, por mais valorizada que seja, não pode ser concebida como condição de existência do direito. Ao contrário: é a norma estatal que garante a continuidade e a estabilidade da regulação trabalhista, oferecendo previsibilidade tanto para trabalhadores quanto para empregadores.

Essa função adquire relevância particular em momentos de retração econômica, desmobilização sindical ou impasses prolongados na negociação. Em tais cenários, é a lei que impede a erosão de garantias sociais básicas e a dispersão desordenada de padrões normativos.

d) Fomento à inovação setorial e à progressividade social

Uma das funções mais relevantes das normas estatais é a de viabilizar a construção de soluções criativas e sofisticadas pela via negocial. Ao estabilizar um piso normativo comum a todos os trabalhadores, a legislação permite que a negociação coletiva se concentre não na reconstrução do básico, mas na elaboração de cláusulas específicas, tecnicamente elaboradas e ajustadas às realidades de cada categoria profissional ou setor econômico. O direito estatal, nesse aspecto, não restringe a inovação: ele a possibilita, ao oferecer segurança jurídica e legitimidade normativa à criatividade negocial, o que se revela especialmente importante em um país de marcante diversidade regional e setorial.

A norma estatal, ao garantir um patamar civilizatório mínimo, proporciona que os sujeitos coletivos avancem a partir dele, conforme as peculiaridades do seu contexto. Cria-se, assim, um ambiente institucional em que a progressividade social é incentivada e canalizada.

Trata-se de uma função estratégica: o legislado protege, o negociado projeta. E é justamente dessa interação virtuosa que nascem os avanços mais consistentes do Direito do Trabalho em sua vocação democrática, inclusiva e sensível às transformações do mundo.

e) Função pedagógica e cultural

Por fim, cumpre destacar o papel pedagógico e cultural das normas estatais no campo do trabalho. Para além de seus efeitos jurídicos imediatos, a legislação exerce uma função formativa: educa a sociedade sobre os valores que devem orientar as relações laborais, estabelece padrões mínimos de justiça

e reafirma o trabalho como dimensão fundamental da dignidade humana. Trata-se de uma função simbólica e estruturante, frequentemente invisibilizada no debate jurídico, mas essencial para a consolidação de uma cultura democrática e igualitária no ambiente produtivo.

Ao estabelecer certos direitos, a lei não apenas protege o trabalhador de pressões assimétricas – ela comunica, publicamente, que há limites éticos para a negociação econômica, que nem tudo pode ser objeto de transação, e que o trabalho não pode ser tratado como simples mercadoria. A norma estatal, nesse sentido, não é apenas um instrumento técnico de regulação: é também um vetor de afirmação de valores. Ela contribui para a formação de uma mentalidade coletiva que reconhece o trabalho como fundamento da ordem social (CF, art. 1º, IV) e orienta a atuação dos próprios sindicatos, empresas, magistrados e legisladores.

A existência de um arcabouço legal que expressa padrões mínimos de civilidade trabalhista cumpre a função de refrear práticas regressivas, legitimar resistências e dar densidade cultural ao projeto constitucional de valorização do trabalho.

Em suma, a função pedagógica e cultural das normas estatais não se mede apenas pela sua aplicabilidade direta, mas pelo papel que desempenham na formação de expectativas sociais e na construção de uma ética pública do trabalho. Ao fazer isso, a lei contribui para um ambiente em que a negociação coletiva não é apenas possível, mas desejável – porque se realiza em um campo previamente demarcado por valores compartilhados.

5 Conclusão: por um equilíbrio normativo criativo e sustentável

A análise desenvolvida ao longo desta pesquisa demonstra que a contraposição entre normas estatais e normas negociadas constitui um falso antagonismo. O discurso que proclama a prevalência do negociado sobre o legislado não resiste à análise histórica, nem à leitura sistemática do ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de um *slogan* muito repetido, mas juridicamente pobre – incapaz de refletir a complexidade normativa que caracteriza o Direito do Trabalho em uma democracia constitucional.

As normas estatais não são obstáculos à autonomia coletiva, mas pilares de civilização jurídica: conferem densidade, estabilidade e coerência ao sistema. Garantem um patamar mínimo de proteção abaixo do qual não é legítimo transigir, sobretudo em um cenário marcado por desigualdades estruturais e por assimetrias econômicas e organizativas. São elas que asseguram previsibilidade, continuidade e igualdade de base – elementos sem os quais a negociação

coletiva se fragilizaria, podendo converter-se, paradoxalmente, em instrumento de precarização.

Por sua vez, as normas coletivas não são instrumentos de erosão da legalidade, mas mecanismos sofisticados de adaptação normativa, verdadeiros torquímetros jurídicos capazes de ajustar o sistema legal às peculiaridades de cada setor, às exigências do tempo e às particularidades regionais e culturais de uma sociedade plural como a brasileira. São instâncias de inteligência social, nas quais os sujeitos coletivos formulam soluções contextualizadas, testam inovações, antecipam tendências e, não raro, inauguram direitos que posteriormente serão acolhidos pela legislação estatal.

Essa relação não é de hierarquia nem de preponderância, mas de complementaridade dinâmica. O legislado assegura os fundamentos; o negociado realiza os ajustes finos. O primeiro consolida conquistas e estrutura o sistema; o segundo promove avanços e permite a pluralidade. Essa interação é o que torna o Direito do Trabalho simultaneamente estável e evolutivo, protetivo e adaptável, universal e situado.

Nesse contexto, a leitura teleológica do Tema nº 1.046 do Supremo Tribunal Federal deve afastar interpretações reducionistas que insinuam uma autorização geral à flexibilização. A tese reafirma a validade da negociação coletiva, mas dentro dos marcos de um Estado que protege e desenvolve os direitos fundamentais.

A efetividade dos direitos sociais exige uma leitura dialética: é da tensão produtiva entre as diversas fontes normativas – autônomas coletivas e heterônomas estatais – que emergem as melhores soluções para os desafios contemporâneos do mundo do trabalho.

O futuro do Direito do Trabalho no Brasil não está na superação de uma fonte normativa por outra, mas na construção de um modelo normativo equilibrado, dialógico e criativo, no qual o legislado e o negociado atuem como forças complementares e mutuamente legitimadoras. Em lugar de formulações retóricas sedutoras, é preciso consolidar uma cultura jurídica comprometida com a democracia substancial, com a justiça social e com a valorização do trabalho como fundamento da ordem constitucional.

A consolidação dessa complementaridade não é apenas desejável: é indispensável para preservar os alicerces do Direito do Trabalho, cujo edifício normativo, para manter-se de pé diante das pressões econômicas e das transformações sociais, precisa da solidez do concreto que sustenta – representado pelas normas estatais –, mas também da maleabilidade do aço que se adapta sem romper – simbolizada pelas normas autônomas. É dessa combinação

simbólica que nasce a arquitetura normativa capaz de resistir ao tempo e se adaptar ao futuro.

Em última instância, tanto as normas heterônomas quanto as autônomas têm um propósito comum: proteger o trabalhador e promover a dignidade da pessoa humana no ambiente produtivo. Como afirmou José Augusto Rodrigues Pinto, trata-se de "dar ao trabalhador anônimo o respeito devido ao homem digno"[23]. E isso independente da fonte normativa.

Referências

BARROS JÚNIOR, Cassio Mesquita. Convenção coletiva: análise e perspectivas no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 29, p. 19-31, jan./fev. 1981.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos, sindicalismo*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994.

CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1982.

COSTA, Hélio da. *Em busca da memória*: comissão de fábrica, partido e sindicato no pós-guerra. São Paulo, Scritta, 1995.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios do direito do trabalho. *Jornal Trabalhista* (Centro de Assessoria Trabalhista), ano XI, n. 535, 12 dez. 1994.

GURVITCH, Georges. *L'expérience juridique et la philosophie pluraliste du droit*. Paris: A. Pedone, 1935.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA NETO, Murilo Leal. *A reinvenção do trabalhismo no "vulcão do inferno"*: um estudo sobre metalúrgicos e têxteis de São Paulo. A fábrica, o bairro, o sindicato e a política (1950-1964). V. I. 2006. Tese (Doutorado em História) – Departamento de História, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

REALE, Miguel. A globalização da economia e o direito do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 61, n. 1, p. 11-13, jan. 1997.

ROMAGNOLI, Umberto. La déréglementation et les sources du droit du travail. *In*: *Le droit du travail: hier et demain*. Paris: Société de Législation Comparée, 1990. p. 7-28.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1995.

SILVA, Nauber Gavski da. Costumes ou liberalidades: padeiros de Porto Alegre na Justiça do Trabalho. *In*: DROPPA, Alisson; LOPES, Aristeu Elisandro Machado; SPERANZA, Clarice Gontarski (org.). *História do trabalho revisitada*: justiça, ofícios, acervos. Jundiaí: Paco, 2018.

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO; SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE SÃO PAULO. *Convenção Coletiva de Trabalho dos Comerciários 2002/2003*. São Paulo, 2002. Disponível em: https://www.comerciarios.org.br/convencao/lojistas/lojistas02-03.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

23 PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO SISTEMA DE OPERAÇÃO, SINALIZAÇÃO, FISCALIZAÇÃO, MANUTENÇÃO E PLANEJAMENTO VIÁRIO E URBANO DO ESTADO DE SÃO PAULO; TRANSERP – EMPRESA DE TRÂNSITO E TRANSPORTE URBANO DE RIBEIRÃO PRETO S.A. *Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho dos Agentes de Trânsito do Estado de São Paulo 2014/2016*. Ribeirão Preto, 2015. Disponível em: https://sindviarios.org.br/wp-content/uploads/2016/09/TRANSERP-ADITIVO-ACT-2014-2016.pdf&ved=2ahUKEwiRp9Hdh--MAxWgrJUCHYFgLAcQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw02bD98Vqw9F3M3JJpEcF9P. Acesso em: 23 abr. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *História do direito do trabalho no Brasil*: curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. v. 1. pt. 2.

WOLFE, Joel. *Working women, working men*: São Paulo and the rise of Brazil's industrial working class, 1900-1955. Duke University, 1993.

Como citar este texto:
FLORINDO, Valdir; WERNECK, Thomaz. As cinco funções das normas estatais e o sofisma da prevalência do negociado sobre o legislado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 37-53, abr./jun. 2025.

OS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE E DE COMBATE ÀS ENDEMIAS E O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

COMMUNITY HEALTH AND ENDEMIC DISEASE CONTROL WORKERS AND THE UNHEALTHY CONDITIONING ALLOWANCE

Hugo Fidelis Batista[1]

RESUMO: O artigo aborda a regulamentação, os direitos e as especificidades da carreira dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e dos Agentes de Combate às Endemias (ACE), profissionais essenciais no Sistema Único de Saúde (SUS). A análise tem como base a Constituição Federal, especialmente o art. 198, e a Lei nº 11.350/2006, denominada Lei Ruth Brilhante. No estudo, detalha-se o processo de admissão e direitos da carreira, como o piso salarial e o adicional de insalubridade, além das condições para rescisão contratual. Especial atenção é dada, por fim, ao debate jurídico sobre o pagamento do adicional de insalubridade, quando se discute a necessidade de verificação técnica da insalubridade para caracterização do direito ao adicional, considerando mudanças legislativas recentes, como a Emenda Constitucional nº 120/2022.

PALAVRAS-CHAVE: agentes comunitários de saúde e de combate às endemias; direitos; adicional de insalubridade.

ABSTRACT: This paper deals with the regulations, rights and specificities of the careers of Community Health Workers (CHWs) and Endemic Disease Control Workers (EDCs), essential professionals in the Unified Health System (UHS). The analysis is based on the Federal Constitution, especially article 198, and Law 11.350/2006, known as the Ruth Brilhante Law. The study details the hiring process and career rights, such as the minimum wages and unhealthy working conditions payment, as well as the conditions for termination of employment. Finally, special attention is given to the legal debate on the payment of unhealthy working conditions, when the need for technical verification of unhealthiness to characterize the right to the additional benefit is discussed, considering recent legislative changes, such as Constitutional Amendment No. 120/2022.

KEYWORDS: community health and endemic disease control workers; rights; unhealthy working conditions payment.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O Agente Comunitário de Saúde e o Agente de Combate às Endemias; 2.1 Atribuições e finalidades; 2.2 Da contratação ao rompimento do contrato de trabalho; 2.3 Direitos da carreira; 2.3.1 Adicional de insalubridade; 3 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 do Porto. Lattes: http://cnpq.br/2295162899421929. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-0787-585X. E-mail: hbfide@gmail.com.*

Recebido em: 03/02/2025
Aprovado em: 17/02/2025

1 Introdução

A saúde pública no Brasil enfrenta desafios complexos, especialmente no que tange à promoção de políticas preventivas e ao fortalecimento da atenção básica. Nesse contexto, o papel do Agente Comunitário de Saúde (ACS) e do Agente de Combate às Endemias (ACE) destaca-se como fundamental para garantir o acesso das comunidades mais vulneráveis a serviços essenciais de saúde, em conformidade com os princípios do Sistema Único de Saúde (SUS). Com regulamentação na Lei nº 11.350/2006 e com direitos assegurados pela Constituição Federal, esses profissionais atuam diretamente nas comunidades, promovendo educação em saúde, prevenção de doenças e combate a endemias.

As normas especiais dessa carreira trazem consigo uma série de questões jurídicas e administrativas que merecem análise aprofundada: a contratação, o regime jurídico e os direitos desses profissionais estão submetidos a um arcabouço normativo que, por vezes, gera interpretações divergentes, impactando tanto a organização dos serviços de saúde quanto a segurança jurídica das relações de trabalho, com reflexos claros no campo jurídico-administrativo. Além disso, a recente declaração dos direitos ao adicional de insalubridade e à aposentadoria especial, especialmente após a Emenda Constitucional nº 120/2022, levanta novos debates sobre a compatibilização dessas garantias com as próprias normas constitucionais e infraconstitucionais vigentes.

Este artigo tem por objetivo examinar as principais questões relacionadas às atribuições, ao regime de contratação e aos direitos dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias. Busca-se, também, analisar criticamente o impacto das recentes mudanças legislativas e jurisprudenciais, especialmente no que diz respeito ao direito ao adicional de insalubridade, tema que tem gerado controvérsias significativas nos tribunais e que ainda carece de uniformização jurisprudencial no âmbito constitucional.

2 O Agente Comunitário de Saúde e o Agente de Combate às Endemias

2.1 Atribuições e finalidades

O Agente Comunitário de Saúde (ACS) e o Agente de Combate às Endemias (ACE) são profissionais cujos cargos e empregos encontram-se referenciados no art. 198, §§ 4º a 11, da Constituição Federal, com regulamentação na Lei nº 11.350/2006. Essa lei foi denominada de Lei Ruth Brilhante, em homenagem à mulher que presidiu a Confederação Nacional dos Agentes Comunitários de Saúde (Conacs)[2] e que trouxe força para as conquistas da categoria, culminando na inserção de seus direitos na Carta Magna.

2 BRASIL. Lei dos agentes de saúde será batizada em homenagem a Ruth Brilhante. *Senado Notícias*, Brasília, 8 jan. 2024. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/01/08/lei-dos-agentes-de-saude-sera-batizada-em-homenagem-a-ruth-brilhante. Acesso em: 10 jan. 2025.

Os agentes comunitários de saúde e de combate a endemias integram o Sistema Único de Saúde (SUS), desempenhando atividades prioritariamente voltadas à população em maior grau de vulnerabilidade e risco epidemiológico. Por meio de sua atuação, proporcionam atenção básica à saúde e assistência multiprofissional às famílias, realizando a prevenção de doenças, a educação em saúde, visitas domiciliares e o combate a endemias.

Conforme descrito nos arts. 3º e 4º da Lei nº 11.350/2006, as funções dos dois agentes não são exatamente as mesmas, mas o art. 4º-A determina que ambos devem realizar atividades de forma integrada, desenvolvendo mobilizações sociais por meio da Educação Popular em Saúde, dentro de sua área geográfica de atuação. Servem, portanto, como um canal de acesso da comunidade à saúde pública.

Por meio da atuação desses profissionais e dos programas de saúde correlatos, o Estado busca facilitar o acesso do cidadão mais vulnerável aos cuidados básicos de saúde pública, que é direito de todos e dever do Estado (art. 196 da Constituição Federal). Além disso, procura garantir a prestação desses serviços na origem, por meio de programação e acompanhamento da história familiar, em uma verdadeira estratégia de saúde da família[3], com o objetivo de eliminar ou conter riscos e agravos mais sérios às saúdes individual e coletiva.

Quando bem planejadas e executadas, essas ações evitam, além de danos à saúde da população, custos do Estado com procedimentos médicos mais complexos. Por essa razão, a Lei nº 11.350/2006 estabelece ser "essencial e obrigatória a presença de Agentes Comunitários de Saúde na Estratégia Saúde da Família e de Agentes de Combate às Endemias na estrutura de vigilância epidemiológica e ambiental".

2.2 Da contratação ao rompimento do contrato de trabalho

Os processos seletivos para ingresso de pessoal na Administração Pública dividem-se, basicamente, em dois (Carvalho Filho, 2017): a) processo seletivo simplificado, utilizado para contratações temporárias, conforme referenciado nos arts. 37, IX, e 167-C da Constituição Federal, constituindo uma exceção ao concurso público; e b) o concurso público, considerado um processo seletivo mais complexo, que tem como finalidade, em conformidade com os princípios da transparência, eficiência, publicidade e impessoalidade, prover cargos e empregos na Administração Pública, conforme disposto no art. 37, II, da Constituição Federal.

3 BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção Primária à Saúde. *Estratégia Saúde da Família*. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/saps/estrategia-saude-da-familia. Acesso em: 10 jan. 2025.

Apesar disso, o texto do art. 198, § 4º, da CF[4], utilizou o termo "processo seletivo público" para tratar da seleção dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias, o que pode sugerir tratar-se de um procedimento de seleção cuja complexidade se situa entre o concurso público e o processo seletivo simplificado[5]. Essa interpretação permite inferir que o processo em questão busca maior celeridade e menor formalismo, sem prejuízo da observância dos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência que devem reger a contratação pública, conforme previsto no art. 9º da Lei nº 11.340/2006[6]. De outro lado, registre-se a lição de José dos Santos Carvalho Filho, no sentido de que andou mal o legislador reformador constitucional, ao não se utilizar simplesmente do termo concurso público, em lugar do termo processo seletivo público, pois ambos teriam a mesma natureza[7].

A respeito do regime jurídico de contratação, o art. 8º da Lei nº 11.350/2006 estabelece que os Agentes Comunitários de Saúde e os Agentes de Combate às Endemias, admitidos pelos gestores locais do SUS e pela Fundação Nacional de Saúde – FUNASA, após selecionados, submetem-se ao regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), salvo se, no caso dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, houver lei local que disponha de forma diversa.

Assim, a regra geral do regime jurídico de contratação desses profissionais é o previsto na CLT, agregada pelo regime jurídico da Lei nº 11.350/2006 e da Constituição Federal. Dessa forma, constata-se a hibridez do regime a que estão submetidos, mesmo quando a contratação ocorre por meio da CLT. Por outro lado, os entes públicos estaduais e municipais, incluindo o Distrito Federal, possuem a prerrogativa de regulamentar o regime de contratação desses agentes por meio de lei própria. Nessa hipótese, podem optar pela adoção do regime jurídico estatutário (administrativo), afastando a aplicação da CLT. Em tais casos, o vínculo desses agentes será regido pelo regime jurídico ad-

---

4 "§ 4º Os gestores locais do sistema único de saúde poderão admitir agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias por meio de processo seletivo público, de acordo com a natureza e complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para sua atuação".

5 O autor destaca: "[...] À primeira vista, tal processo seletivo não seria o mesmo que o concurso público de provas e títulos, assim como previsto no art. 37, II, da CF, parecendo ter-se admitido procedimento seletivo simplificado – exceção ao princípio concursal. A legislação regulamentadora, porém, aludiu a processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, o que espelha o concurso público. A expressão empregada no novo texto, além de atécnica, só serviu para suscitar dúvida no intérprete; na verdade, bastaria que o Constituinte se tivesse referido simplesmente ao concurso público – instituto já com definição própria e imune a tais dúvidas" (Carvalho Filho, 2017, p. 418).

6 Os requisitos são parecidos para ambos os agentes, mas, no caso do agente comunitário de saúde, exige-se que resida na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do processo seletivo público.

7 Os requisitos são parecidos para ambos os agentes, mas, no caso do agente comunitário de saúde, exige-se que resida na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do processo seletivo público.

ministrativo estabelecido pelo ente público, observados os parâmetros da Lei nº 11.350/2006 e a CF[8].

Por fim, a perda do cargo ou emprego desses agentes ocorre nas hipóteses previstas no § 1º do art. 41 e no § 4º do art. 169 da Constituição Federal, que incluem: sentença judicial transitada em julgado, processo administrativo, avaliação periódica de desempenho e necessidade imperiosa de redução de despesas com pessoal. Além dessas hipóteses constitucionais, a perda do cargo também pode ocorrer em razão do descumprimento de requisitos específicos estabelecidos em lei para o exercício das funções.

Nessa linha, o art. 10 da Lei nº 11.350/2006 dispõe que os contratos firmados com os agentes podem ser rescindidos em situações como a prática de falta grave, nos termos do art. 482 da CLT, ou a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas[9]. No caso específico dos agentes comunitários de saúde, há previsão legal adicional que autoriza o rompimento do vínculo contratual quando o agente não residir na área da comunidade em que atua desde a data de publicação do edital do processo seletivo público, ou quando apresentar declaração falsa de residência para atender a esse requisito (parágrafo único do art. 10 da Lei nº 11.350/2006).

2.3 Direitos da carreira

A lei que regulamenta a carreira instituiu o piso salarial nacional da categoria, estabelecendo que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não podem fixar o vencimento inicial do Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias em valor inferior ao piso estabelecido, para uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais (art. 9º-A da Lei nº 11.350/2006).

Com base nessa previsão, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende ser devido o pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância do piso salarial nacional, o qual deve ser respeitado independentemente das demais parcelas adicionais que compõem a remuneração dos agentes:

> [...] se mostram devidas as diferenças salariais resultantes da inobservância do piso salarial nacional dos

8 É o que se extrai de julgados do Tribunal Superior do Trabalho, a exemplo: "[...] 4. A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a transmudação de regime celetista para estatutário somente é válida para o trabalhador, agente comunitário de saúde, quando a lei estabelece expressamente acerca da transmudação para o agente de saúde comunitário, o que não ocorreu na hipótese. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-0000388-84.2021.5.05.0491, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 01/10/2024).

9 Recente alteração legislativa declarou que os Agentes Comunitários de Saúde e os Agentes de Combate às Endemias são considerados profissionais de saúde, com profissões regulamentadas, para fins do disposto na alínea *c* do inciso XVI do *caput* do art. 37 da CF. Isso autoriza expressamente que os agentes possam acumular cargos públicos na área da saúde (art. 2º-A da Lei nº 11.350/2006).

> agentes comunitários de saúde implementado pela Lei nº 12.994/2014, a qual deu nova redação ao art. 9º-A da Lei nº 11.350/2006, de modo que não há que se falar em violação à autonomia municipal. Acrescente-se, ainda, que as demais verbas que compõe a remuneração do trabalhador não podem ser computadas para efeito de se verificar se foi observado ou não o piso salarial mínimo. [...] (Ag-RR-101535-05.2018.5.01.0481, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 20/09/2024)

O julgado está em conformidade, também, com o disposto na Constituição Federal: o § 9º do art. 198 estabelece que o vencimento dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias não será inferior a dois salários mínimos, repassados pela União aos Municípios, aos Estados e ao Distrito Federal, a partir de dotação própria e exclusiva para essa finalidade (§ 8º). Por sua vez, o § 7º do mesmo artigo prevê caber aos entes federativos subnacionais estabelecer, além de outros consectários e vantagens, incentivos, auxílios, gratificações e indenizações, a fim de valorizar o trabalho desses profissionais.

2.3.1 Adicional de insalubridade

O direito ao adicional de insalubridade para os Agentes Comunitários de Saúde e os Agentes de Combate a Endemias é tema que mais suscita controvérsias, inclusive no âmbito jurisprudencial. Embora a Lei nº 13.342/2016 e a própria Constituição Federal abordem expressamente a matéria, tais dispositivos não foram suficientes para pôr fim aos debates que, inevitavelmente, continuarão a surgir.

O debate central é: seria possível o pagamento do adicional de insalubridade sem a averiguação fática, por meio de laudo técnico pericial, da existência e do nível de exposição a agentes nocivos? Em outras palavras, poderia o direito ao adicional de insalubridade ser reconhecido de forma absolutamente presumida, com base apenas na natureza da atividade desenvolvida?

Em primeiro lugar, no que diz respeito à verba, sabe-se que o adicional de insalubridade possui fundamento no art. 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal, que assegura o pagamento de adicional de remuneração para atividades insalubres, conforme regulamentação legal. A perspectiva da norma constitucional é que esse adicional, em razão do custo que impõe ao empregador, atue como um incentivo para a eliminação da insalubridade, mediante o cumprimento e aprimoramento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, protegendo, assim, a atividade do trabalhador e, consequentemente, a sua saúde (art. 7º, inciso XXII, da CF).

Trata-se de parcela remuneratória, cujo nascedouro e percepção estão condicionados à exposição do trabalhador a agente nocivo caracterizador da insalubridade, conforme previsto nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (Portaria nº 3.214/1978). Assim, uma vez eliminada a insalubridade da atividade ou afastado o risco à saúde do trabalhador, cessa o direito ao adicional, uma vez que não se trata de verba incorporável ou de direito adquirido, como estatuem os arts. 190 e 191 da CLT. O adicional de insalubridade possui natureza transitória, sendo a sua concessão vinculada à existência de condições específicas de risco, conforme destacam as Súmulas ns. 80, 248, 289 e 448 do Tribunal Superior do Trabalho, bem como o item 15.4 da NR nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O § 3º do art. 9º-A da Lei nº 11.350/2006 garante que o exercício habitual e permanente de atividades em condições insalubres pelos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate a Endemias, quando realizadas acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente do Poder Executivo Federal, gere a esses profissionais o adicional de insalubridade.

O referido adicional deve ser calculado sobre o vencimento ou o salário-base, conforme previsto no art. 192 da CLT, nos casos em que o vínculo jurídico seja o celetista. Nos casos em que o vínculo tenha natureza jurídica administrativa, o adicional de insalubridade deverá ser pago conforme as disposições da legislação específica aplicável.

Ainda a respeito do tema, o § 10 do art. 198 da Constituição Federal, incluído pela Emenda Constitucional nº 120/2022, passou a dispor que os Agentes Comunitários de Saúde e os Agentes de Combate a Endemias fazem jus à aposentadoria especial, em razão dos riscos inerentes às funções desempenhadas, bem como ao adicional de insalubridade, que deve ser somado aos seus vencimentos.

Em relação aos agentes submetidos ao regime celetista, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que, à luz do § 3º do art. 9º-A da Lei nº 11.350/2006, com a redação dada pela Lei nº 13.342/2016, bem como da Emenda Constitucional nº 120/2022, é devido o adicional de insalubridade aos Agentes Comunitários de Saúde e aos Agentes de Combate a Endemias, independentemente da comprovação, por meio de perícia, da exposição a condições insalubres:

> [...] A partir da alteração legislativa promovida pela Lei nº 13.342, de outubro de 2016, passou-se a assegurar o direito ao adicional de insalubridade à referida categoria profissional, submetida a diversos agentes nocivos à saúde no desempenho da atividade de visitação à população, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais

> ou coletivas. Ainda, a Emenda Constitucional nº 120, de 5 de maio de 2022, acrescentou o § 10 ao art. 198, no qual se estabelece que "os agentes comunitários de saúde e os agentes de combate às endemias terão também, em razão dos riscos inerentes às funções desempenhadas, aposentadoria especial e, somado aos seus vencimentos, adicional de insalubridade". Assim, é reconhecido que a exposição aos riscos é intrínseca à natureza da atividade desenvolvida pela categoria de trabalhadores e diante de tal cenário legal e constitucional, a partir da Lei nº 13.342/2016, não há falar em edição de normas diversas para se reconhecer o direito ao adicional de insalubridade aos agentes comunitários de saúde, sendo despicienda, inclusive, a verificação, por meio de laudo pericial, de que o trabalho é executado de forma habitual e permanente em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente do Poder Executivo federal. [...] (E-ED-RR-20631-53.2017.5.04.0641, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 27/09/2024)

Com o devido respeito ao entendimento jurisprudencial, observa-se que a nova norma constitucional (§ 10 do art. 198) conferiu *status* constitucional ao direito dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate a Endemias ao adicional de insalubridade. No entanto, tal dispositivo não revogou a norma infraconstitucional que condiciona a percepção do referido adicional à comprovação da insalubridade, conforme os parâmetros estabelecidos pelas normas infralegais do órgão federal competente, nos termos do § 3º do art. 9º-A da Lei nº 11.350/2006.

Ainda que assim não fosse, não poderia também fazê-lo: a aferição técnica da exposição a agentes insalubres é pressuposto essencial para a concessão do adicional, sob pena de desvirtuamento do próprio instituto e da finalidade constitucional de proteção à saúde do trabalhador, conforme estatuem as normas constitucionais e infralegais acima mencionadas.

A Lei nº 13.342/2016, combinada com a Emenda Constitucional nº 120/2022, pode reafirmar o direito constitucional ao adicional de insalubridade, como efetivamente o fez, mas não tem o poder de criar o fato insalubridade. Em outras palavras, as referidas normas, ao utilizarem o termo "adicional de insalubridade", não podem dissociá-lo do conceito jurídico já consolidado. É nesse sentido a lição de Ada Pellegrini Grinover: "os dispositivos legais não têm existência isolada, mas se inserem organicamente em um sistema, que é o ordenamento jurídico, em recíproca dependência com as demais regras de direito que o integram" (Grinover, 2016, p. 111).

A caracterização de uma atividade como insalubre exige análise técnica específica, realizada por meio de laudo pericial, cuja finalidade não se limita à identificação de agentes nocivos, mas também inclui a avaliação das causas e dos efeitos desses agentes sobre a saúde do trabalhador. Esse procedimento técnico é imprescindível para a efetivação do objetivo constitucional de eliminar ou minimizar os riscos à saúde do trabalhador, até para efetivação do programa constitucional de proteção à saúde do trabalhador. Portanto, na ausência de constatação de insalubridade nas condições concretas de trabalho, após verificação técnica e em conformidade com as normas regulamentadoras, não há que se falar em direito ao adicional, que, como já esclarecido, pressupõe a existência da insalubridade para se adequar ao próprio conceito jurídico e significação do "adicional de insalubridade".

Um entendimento em sentido contrário transformaria o adicional de insalubridade em uma verdadeira gratificação fixa, desvinculada das condições concretas de trabalho, em vez de mantê-lo como uma verba condicional. Esse desvirtuamento esvaziaria o pressuposto normativo constitucional que visa a incentivar o empregador a adotar medidas para melhorar o ambiente laboral, de modo a eliminar a insalubridade. Por essa razão, a averiguação técnica da insalubridade revela-se imprescindível, tanto para verificar a efetiva exposição a agentes nocivos, conforme as normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, quanto para determinar o grau de insalubridade existente, o que influencia diretamente o percentual do adicional devido, seja ele mínimo, médio ou máximo.

Por último, embora sob outro aspecto, mas com reflexos decorrentes da insalubridade, não se pode olvidar o cotejo entre o § 10 do art. 198 da CF com o § 4º-C do art. 40 da CF: enquanto o primeiro dispositivo declara o direito à aposentadoria especial aos agentes comunitários e de combate às endemias, o segundo veda que se caracterize por categoria profissional ou ocupação o direito à aposentadoria especial a servidores.

Da comparação normativa, nota-se que a matéria certamente chegará à apreciação do Supremo Tribunal Federal, que, parece-nos, emprestará interpretação conforme ao art. 198, § 10, com o fim de fixar o entendimento de que a declaração dos direitos à aposentadoria especial e ao adicional de insalubridade não afastaram as demais normas e verificação em concreto das situações prejudiciais à saúde que os caracterizem.

3 Conclusão

Os Agentes Comunitários de Saúde e os Agentes de Combate às Endemias desempenham um papel estratégico na promoção da saúde pública no Brasil, contribuindo diretamente para a prevenção de doenças e a educação em saúde nas comunidades mais vulneráveis. Sua atuação fortalece a atenção básica e

a vigilância epidemiológica, elementos essenciais para o funcionamento do Sistema Único de Saúde.

A Emenda Constitucional nº 120/2022 trouxe avanços importantes ao consolidar direitos específicos desses agentes. No entanto, a interpretação dessas normas ainda precisa ser uniformizada. A exemplo, a exigência de comprovação técnica da insalubridade é um ponto que merece atenção, pois evita que o adicional de insalubridade seja transformado em verdadeira gratificação desvinculada das condições reais de trabalho, o que poderia ensejar prejuízos à política constitucional de redução dos riscos do trabalho e a descaracterização do próprio instituto.

Referências

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

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 31. ed. Rio de Janeiro: Grupo Gen – Atlas, 2017.

CUNHA, Leonardo Carneiro da. *A Fazenda Pública em juízo*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

GRINOVER, Ada Pellegrini. *Ensaio sobre a processualidade:* fundamentos para uma nova teoria geral do processo. Brasília: Gazeta Jurídica, 2016.

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

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.

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

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. Os agentes comunitários de saúde e de combate às endemias e o adicional de insalubridade. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 54-63, abr./jun. 2025.

A INDENIZAÇÃO PELA PERDA DO TEMPO COMO DANO AUTÔNOMO NO DIREITO DO TRABALHO

COMPENSATION FOR LOST TIME AS AN INDEPENDENT DAMAGE IN LABOR LAW

Tânia Regina Silva Reckziegel[1]
Daniela Silva Fontoura de Barcellos[2]

RESUMO: Este artigo investiga a possibilidade de indenização pela perda de tempo no âmbito das relações trabalhistas, a partir da análise das formulações teóricas que embasam a necessidade de compensar a perda de tempo como um dano autônomo. Inicialmente, são abordadas as teorias do desvio produtivo do consumidor, destacando a importância de reconhecer o tempo como um bem jurídico escasso e valioso. Em seguida, a pesquisa se volta para a aplicação dessas teorias no Direito do Trabalho, com base em estudos de casos e análises de decisões judiciais no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e no Tribunal Superior do Trabalho. A análise dos julgados parte da metodologia do "estado da arte" e do "empirismo crítico" e revela a variedade de entendimentos e a complexidade da aplicação da teoria do desvio produtivo no contexto das relações laborais, evidenciando a necessidade de aprofundamento do debate sobre a reparação da perda de tempo do trabalhador. A jurisprudência tem reconhecido a possibilidade de indenização pelos danos causados pelo desvio produtivo no ambiente de trabalho, sinalizando para a importância de garantir a efetividade dos direitos dos empregados e a valorização do tempo como recurso essencial na vida profissional. Ao refletir sobre a indenização pela perda de tempo no Direito do Trabalho, este estudo contribui para ampliar o entendimento sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores e para promover relações laborais mais justas e equitativas. A análise das teorias do desvio produtivo do consumidor e sua aplicação no contexto trabalhista abrem novas perspectivas para compreender e enfrentar os desafios contemporâneos relacionados ao tempo e ao valor do trabalho, apontando para a construção de um ambiente laboral mais humano e respeitoso.

PALAVRAS-CHAVE: dano ao tempo; desvio produtivo; responsabilidade civil; direito do trabalho.

ABSTRACT: This paper investigates the possibility of compensation for lost time in the context of labor relations, based on an analysis of the theoretical formulations that support the need to compensate for lost time as an autonomous damage. Initially, the theories of the productive deviation of the consumer are addressed, highlighting the importance of recognizing time as a scarce and valuable legal asset. The research

1 *Doutora em Direito pela Unijuí e mestre em Direito; Ouvidora Nacional da Mulher do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e desembargadora no TRT da 4ª Região. E-mail: taniasilvareck@gmail.com.*

2 *Doutora em Ciência Política pela UFRGS; coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro e professora adjunta da FDN-UFRJ. E-mail: barcellosdanielasf@gmail.com.*

Recebido em: 18/02/2025
Aprovado em: 21/02/2025

then turns to the application of these theories in labor law, based on case studies and analysis of court decisions in the Regional Labor Court of the 4th Region and the Superior Labor Court. The analysis of the judgments is based on the methodology of "state of the art" and "critical empiricism" and reveals the variety of understandings and the complexity of the application of the theory of productive deviation in the context of labor relations, highlighting the need to deepen the debate on reparation for the loss of workers' time. Case law has recognized the possibility of compensation for damage caused by productive deviation in the workplace, signaling the importance of guaranteeing the effectiveness of employees' rights and valuing time as an essential resource in professional life. By reflecting on compensation for lost time in Labor Law, this study contributes to broadening the understanding of the protection of workers' rights and to promoting fairer and more equitable labor relations. The analysis of the theories of productive consumer deviation and their application in the labor context opens up new perspectives for understanding and facing contemporary challenges related to the time and value of work, pointing towards the construction of a more humane and respectful work environment.

KEYWORDS: time damage; productive deviation; civil liability; Labor Law.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A formulação da teoria do desvio produtivo do consumidor e seus elementos; 3 Aplicabilidade da teoria do desvio produtivo do consumidor no Direito do Trabalho; 4 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Nos últimos anos, algumas formulações teóricas surgiram para justificar a indenização pela perda de tempo em relações jurídicas como espécie de dano moral autônomo[3]. Dentre elas, destaca-se a teoria do desvio produtivo[4], aplicada no âmbito das relações de consumo. Tal teoria vem sendo aplicada nos tribunais para indenizar de forma adicional – além dos danos materiais e morais – a perda de tempo excessiva e injustificada para atender consumidores em filas longas e nos *call centers*, bem como para obter o adimplemento em mora de alguma obrigação inerente ao cerne da contratação. Todas as formulações teóricas apontam para o fato de o tempo ser um bem jurídico escasso e valorável econômica e existencialmente[5].

Diante da relevância do bem jurídico tempo na sociedade contemporânea, o propósito deste artigo é refletir sobre a possibilidade de indenização pela perda do tempo também no âmbito das relações trabalhistas. Para a realização desta pesquisa, parte-se do método do "estado da arte" ou "estado do conhecimento" (Ferreira, 2002, p. 257).

---

3 Dentre elas destacamos três: teoria do desvio produtivo do consumidor (Dessaune, 2017); *Responsabilidade Civil pela Perda do Tempo Útil* (Guglinski) e *Responsabilidade Civil pela Perda do Tempo Livre* (Stolze, 2013).

4 Na segunda formulação da teoria, criada por Marcos Dessaune (2017).

5 Nas palavras de Carlos Edson Monteiro Filho (2016, p. 90) "Mais recentemente, o tempo passa a se compreender como bem jurídico inerente à pessoa humana, passível, portanto, de tutela pelo ordenamento jurídico".

Tal método tem como ponto de partida as fontes de caráter bibliográfico e objetiva mapear e discutir a produção acadêmica para investigar os elementos caracterizadores da indenização por perda de tempo e suas consequências práticas no âmbito do Direito do Trabalho.

Além disso, o estudo aborda o tema sob o viés do "empirismo crítico" (Trubeck; Esser, 2013), ou seja, parte-se da premissa de que as instituições jurídicas e suas operações são contingentes e sujeitas a transformações que surgem das práticas por intermédio das quais a ideologia jurídica é constituída e transmitida. A operação do direito é, nessa narrativa, historicizada e contextualizada e é com esta visão que se analisam as decisões judiciais escolhidas para análise. Neste particular, foram selecionados para análise os julgados do Tribunal Superior do Trabalho, por sua importância nacional, e do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), por ser o local de origem das autoras.

Para isso, em um primeiro momento, faremos um exame sistemático sobre os pressupostos de aplicação da teoria do desvio produtivo do consumidor e, em um segundo momento, um exame de como tal fundamentação foi mobilizada pelos advogados e julgada pelos magistrados trabalhistas dos tribunais selecionados para análise. Com isso, abre-se uma nova perspectiva para compreender as relações laborais e os impactos do desvio produtivo nas relações de trabalho.

2 A formulação da teoria do desvio produtivo do consumidor e seus elementos

De acordo com Bergstein (2019, p. 104), os danos ao tempo podem ser melhor compreendidos quando se insere o elemento da "despersonalização das relações contratuais" no contexto da sociedade de massa. Segundo a jurista, tais comportamentos são vinculados ao contexto da "cultura de massas", que prevalece neste século XXI e que tem como uma das características principais o desinteresse dos agentes do mercado para com os interesses individuais.

Com isso, os devedores das relações jurídicas – os fornecedores, nas relações de consumo, e os empregadores, para o caso das relações trabalhistas – aplicam a lógica do "menosprezo planejado"[6] ao tempo de seus respectivos cocontratantes. Como consequência, o descumprimento planejado de suas obrigações legais e contratuais pode trazer vantagens econômicas tanto para os fornecedores quanto para os empregadores, pois descumprem intencio-

6 A expressão "menosprezo do planejado" é de Bergstein (2019) se aplica perfeitamente ao contexto das relações de consumo e das relações de trabalho, embora a autora não tenha formulado em sua análise sobre o último caso.

nalmente obrigações, deixando à parte mais vulnerável – o consumidor ou o trabalhador – o dever de pleitear judicialmente e de forma diferida aquilo que já lhes era devido.

Partindo desta premissa, o direito do consumidor passou a ter formulações teóricas para fundamentar o direito de pleitear danos ao tempo de forma autônoma dos danos materiais e morais. Em todas as formulações teóricas sobre o tema a seguir descritas, há em comum a premissa de que deve haver a reparabilidade do consumidor, desde que este tenha seu tempo desperdiçado, injustamente, em decorrência de um mau atendimento prestado pelos fornecedores.

Pablo Stolze (2013) formula a indenização pela perda do tempo com a "teoria da responsabilidade civil pela perda do tempo livre". Para o autor, não é qualquer perda de tempo que é passível de ser indenizada, mas sim "o intolerável desperdício do nosso tempo livre, agressão típica da contemporaneidade, silenciosa e invisível, mata, aos poucos, em lenta asfixia, valor dos mais caros para qualquer um de nós" (Stolze, 2013).

Vitor Guglinski, por sua vez, enunciou a teoria da "responsabilidade civil pela perda do tempo útil". O autor afirma que a perda de tempo imposta por alguns fornecedores aos consumidores contribui para que esses desenvolvam sentimentos negativos como frustração e angústia, o que, por sua vez, evidencia um desrespeito à dignidade da pessoa humana. Nesta teoria, Vitor Guglinski (2012, s.p.) fundamenta o dano à perda de tempo no risco da atividade:

> Sendo assim, se este decide explorar empresa, deve arcar com os danos eventualmente decorrentes de sua atuação, inclusive o dano extrapatrimonial causado ao consumidor por despojá-lo de seu tempo útil.

Por fim, temos a formulação mais frequente nos julgados, a teoria do desvio produtivo do consumidor de Marcos Dessaune (2017). Dessaune (2017, p. 163) justifica sua nomenclatura "tempo produtivo" em detrimento de "tempo útil" (Guglinski, 2012), pois esta última pode transmitir a ideia de que existiria algum tempo "inútil" na vida humana, o que não lhe parece fazer sentido. Defende, também, que "tempo livre" (Stolze, 2013) transmite uma ideia limitada do tempo que resta após o regular cumprimento de atividades imprescindíveis do dia a dia. Daí a justificada opção do autor pelo uso das expressões "tempo vital", "tempo existencial" e/ou "tempo produtivo". Para Dessaune essas expressões abarcam a ideia – mais ampla – da "totalidade" do tempo pessoal que pode ser destinado à realização de qualquer atividade, notadamente as existenciais – como estudar, trabalhar, descansar, dedicar-se ao lazer, conviver socialmente, cuidar de si e consumir o essencial (Dessaune, 2017, p. 163). Para Marcos Dessaune (2012, p. 9), a reparabilidade do dano temporal dependeria de dois requisitos fundamentais: (i) que o dano ocorresse dentro da lógica

consumerista e (ii) que houvesse o chamado desvio produtivo do consumidor. Argumenta o autor que o bem jurídico tempo tem características – escassez, inacumulabilidade e irrecuperabilidade – que tornariam eventuais atos lesivos a ele reparáveis, inclusive fora da lógica da tutela da personalidade.

Em todas as três teorias que embasam a indenização do tempo perdido do consumidor deve-se observar, de acordo com Laís Bergstein, um duplo critério objetivo para a análise das situações de lesão ao tempo do consumidor. O primeiro é "menosprezo" ao consumidor ou à sua demanda, por parte do respectivo fornecedor. Para a autora, menosprezo significa "o desrespeito, a desconsideração das legítimas expectativas geradas no consumidor" (Bergstein, 2019, p. 113). O segundo critério para configurar o dever do fornecedor de indenizar o tempo perdido pelo consumidor é a ausência de "planejamento" (Bergstein, 2019, p. 117), que perpassa pelo exame das medidas adotadas pelo fornecedor para conferir agilidade ao atendimento adequado ao consumidor. Para a autora, na prática, é necessário perscrutar a resposta da seguinte pergunta:

> O tempo do consumidor poderia ter sido poupado pelo fornecedor de produtos ou serviços mediante a implementação de mecanismos para aumentar a segurança das contratações? (Bergstein, 2019, p. 117).

No mesmo sentido, Marcos Dessaune aponta que tal padrão deliberado de comportamento, ainda que reprovável, passa a ser adotado por muitos fornecedores, sendo sinônimo de lucro fácil:

> [...] grandes fornecedores, ao se aproveitar da sua superioridade no mercado para transferir para o consumidor o custo temporal, operacional e material de sanar o vício do seu produto ou serviço, o dano decorrente de um efeito nele ou a consequência danosa de uma prática abusiva, em princípio auferem um lucro extra e injustificado à custa do consumidor (Dessaune, 2017, p. 82).

Por fim, adiciona Bergstein (2019, p. 124-125) que, tendo sido verificado o prejuízo ao consumidor, deve-se investigar se o fornecedor buscou, voluntariamente, "compensar" o lesado ou optou por, simplesmente, omitir-se, prejudicando o direito do consumidor à reparação integral do dano sofrido. Caso isso ocorra, ele gera um terceiro dano, pois impõe ao consumidor o abandono das suas atividades preferidas para buscar a justa e devida reparação dos danos (Bergstein, 2019, p. 125).

Uma vez caracterizado o dano ao tempo, faz-se necessário justificar sua existência como dano autônomo, diferente do dano material ou moral geral. Marcos Dessaune (2017, p. 274) aduz que o referido dano se origina do que ele vem a chamar de "evento do desvio produtivo". Em breve síntese, para

o jurista, o desvio produtivo do consumidor se concretiza quando, em razão do mau atendimento prestado por algum fornecedor de bens e/ou serviços, o consumidor se vê impelido a se "desviar" das suas "atividades existenciais" – tais como lazer, descanso, estudo, etc. – para promover a resolução de um problema de consumo – pelo qual sequer foi o responsável – no intuito de evitar prejuízo maior.

Nesse sentido, defende que o mencionado dano atinge não só o "tempo vital", mas também as "atividades existenciais" da pessoa humana, "bens jurídicos" específicos, o que distingue tal modalidade de dano como, verdadeiramente, autônoma. Outrossim é o entendimento de Fernanda Tartuce e Caio Coelho (2017):

> O dano temporal não merece ser reconhecido como simples subcategoria de danos extrapatrimoniais. Na verdade, a reparabilidade do dano temporal não decorre da proteção do tempo em si, mas da liberdade que tem a pessoa de alocar seu tempo – um recurso que tem à sua disposição – da forma que lhe convier.

Depois de traçada a definição, os elementos caracterizadores e os principais usos da teoria do desvio produtivo do consumidor, passaremos à análise de sua aplicabilidade no Direito do Trabalho.

3 Aplicabilidade da teoria do desvio produtivo do consumidor no Direito do Trabalho

Quando se enfrenta o problema do desperdício de tempo dos empregados para fazerem valer direitos líquidos e certos nas relações de emprego, verifica-se que os mesmos pressupostos de aplicabilidade da teoria do desvio produtivo do consumidor se fazem presentes. A teoria do desvio produtivo, portanto, pode ser aplicada ao sofrimento causado por conduta abusiva de empregador, que prejudica a prática de atos da vida civil e provoca aborrecimentos que superam os cotidianos ao empregado. Este é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região confirmado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Embora haja ainda poucas decisões sobre a teoria do desvio produtivo do consumidor no Direito do Trabalho, verifica-se que o pedido de indenização ao tempo é bem recebido pelos tribunais quando devidamente fundamentado.

No Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Rio Grande do Sul, encontramos três julgados em que a teoria do desvio produtivo do consumidor foi alegada como tese do advogado reclamante, tendo sido acatada em uma delas pelo Poder Judiciário trabalhista gaúcho.

No primeiro caso[7] pleiteou-se indenização, por analogia, ao desvio produtivo do consumidor na relação trabalhista, tendo em vista a ausência de registro do contrato na Carteira de Trabalho e o inadimplemento do pagamento de verbas rescisórias. De acordo com o alegado, caso o empregador tivesse agido de acordo com a legislação, não haveria a necessidade de o empregado ter gasto seu tempo em buscar os patronos da causa, nem ter que aguardar até eventual trânsito em julgado para ter reconhecidos os direitos sonegados. O magistrado não acolheu o pedido de indenização pelos danos oriundos da perda do tempo por configurar pedido novo apresentado em sede de recurso. Portanto, neste caso, a teoria do desvio produtivo foi afastada, não pela ausência de pressupostos ou pela compreensão de descabimento da tese na esfera trabalhista, mas, sim, devido à inobservância de uma questão procedimental pelo advogado, que inovou em sede de recurso.

O segundo caso[8] foi de suspensão indevida de contrato de trabalho, tendo em vista a gravidez da reclamante. Neste caso não houve aplicação da teoria do desvio produtivo do consumidor, mais uma vez, não pelo entendimento do descabimento da teoria ao Direito do Trabalho, mas pela ausência de provas. Nas palavras da desembargadora relatora, o entendimento foi por "não aplicar no caso em tela, já que a autora não fez prova de qualquer ofensa aos direitos de personalidade, como já referido, não sendo estes presumíveis".

O terceiro julgado[9] atine ao recebimento de remuneração diferente para a realização da atividade de magistério na mesma instituição em duas sedes diferentes do mesmo empregador na mesma região metropolitana. Neste caso, foi aplicada a teoria do desvio produtivo, por analogia, fundamentando a indenização concedida pelo desvio produtivo em conjunto com a indenização dada pelos danos morais em geral. A indenização no montante de 20 mil reais foi concedida tanto pelo dispêndio de tempo como pelo estresse emocional.

No Tribunal Superior do Trabalho igualmente encontramos a conformação da tese de aplicação da teoria do desvio produtivo para conceder indenização. No entendimento do Tribunal Superior a não anotação das informações referentes ao contrato de trabalho na CTPS do trabalhador impôs o ajuizamento da ação trabalhista com o fim de compelir o empregador a fazê-lo. Este fato, por si só, foi entendido como causa de lesão ao trabalhador que ultrapassa a esfera do mero aborrecimento, aplicando-se, por analogia, a teoria desenvolvida pela doutrina consumerista do desvio produtivo[10].

---

7 TRT4, 5ª T., Acórdão 0020740-79.2020.5.04.0221, Relª Rejane Souza Pedra, j. 29/03/2021.

8 TRT4, 5ª T., Acórdão 0020735-71.2021.5.04.0005, Relª Rejane Souza Pedra, j. 31/08/2022.

9 TRT4, 4ª T., Acórdão 0020590-98.2021.5.04.0333, Rel. Roberto Antônio Carvalho Zonta, j. 15/12/2023.

10 TST, AIRR 1380-97.2018.5.17.0141, Relª Kátia Arruda, j. 24/05/2021.

Em outra situação[11], relativa à promessa de contratação frustrada, a reclamante passou por todas as etapas do processo seletivo, assinou documentos com o logo da empresa, gerando a expectativa frustrada de ser contratada ao final. No caso concreto, a reclamante recebeu indenização com base na quebra da boa-fé, mas não recebeu indenização por desvio produtivo como dano autônomo, pois os ministros julgaram, tal como no tribunal de origem, que este dano estaria abarcado pela indenização mais ampla de dano moral.

Percebe-se da análise que a indenização por dano ao tempo ainda é novidade no âmbito trabalhista. Ademais, o pouco volume de decisões do tema nesta esfera é atinente ao fato de que, para serem deferidas judicialmente, as demandas devem ser antes inseridas nas petições pelos advogados, o que ainda é pouco frequente. No entanto, uma vez que aparecem os pedidos de danos ao tempo, aparentemente não há resistência da magistratura trabalhista em acatar as teorias do direito do consumidor por analogia. E há uma tendência em admiti-lo como dano autônomo toda vez que a conduta do empregador é deliberadamente contra as legítimas expectativas do empregado. No entanto, a resistência encontrada é menos em utilizar por analogia ao direito civil um dano por perda de tempo, mas sim indenizar autonomamente tal dano.

4 Conclusão

Diante da análise das formulações teóricas que embasam a indenização pela perda de tempo do consumidor, é possível observar a relevância e a necessidade de reconhecer o tempo como um bem jurídico escasso e valioso, passível de reparação em casos de desvio produtivo. As teorias elaboradas por autores como Pablo Stolze, Vitor Guglinski e Marcos Dessaune apontam para a existência de um dano autônomo resultante do desperdício de tempo em relações contratuais, especialmente no contexto consumerista.

A aplicabilidade da teoria do desvio produtivo do consumidor no âmbito das relações de trabalho apresenta-se como uma possibilidade promissora para a proteção dos direitos dos empregados diante de condutas abusivas dos empregadores que resultam em perda de tempo e aborrecimentos excessivos. O reconhecimento do dever de indenizar o tempo perdido do trabalhador, com base nos mesmos critérios objetivos estabelecidos para o consumidor, revela a importância de garantir a efetividade dos direitos trabalhistas e a valorização do tempo como recurso essencial na vida dos indivíduos.

Os julgados analisados no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e no Tribunal Superior do Trabalho demonstram a aplicação variada da teoria

11 TST, Ag-AIRR-10542-33.2019.5.15.0046, 2ª Turma, Relª Minª Maria Helena Mallmann, DEJT 11/03/2022.

do desvio produtivo do consumidor no contexto das relações laborais, com decisões que refletem a complexidade e a necessidade de aprofundamento do debate sobre a reparação da perda de tempo do trabalhador. Ainda que haja divergências e desafios na aplicação da teoria, a jurisprudência vem reconhecendo a possibilidade de indenização pelos danos causados pelo desvio produtivo no ambiente de trabalho.

Em suma, a reflexão sobre a indenização pela perda de tempo no Direito do Trabalho revela-se como um caminho importante para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e promover relações laborais mais justas e equitativas. A análise das teorias do desvio produtivo do consumidor e sua aplicação no contexto trabalhista abrem novas perspectivas para compreender e enfrentar os desafios contemporâneos relacionados ao tempo e ao valor do trabalho, contribuindo para a construção de um ambiente laboral mais humano e respeitoso.

Por fim, a evolução e a consolidação da jurisprudência nesse sentido podem representar um avanço significativo na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção de uma cultura jurídica que valorize o tempo como um bem essencial na vida das pessoas.

Referências

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. *Revista dos Tribunais*, v. 6, n. 24, São Paulo, RT, out./dez. 2005. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_consumidor/doutrinas/DANO%20EXISTENCIAL.doc. Acesso em: 17 jun. 2024.

ALVARENGA, Fabiana Cristina da Silveira; CARVALHO, Marco César. Da espera excessiva em fila de banco: da afronta ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. *Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito/UFRGS*, v. IX, n. 2, 2014. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/ppgdir/article/view/45643. Acesso em: 27 jun. 2024.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa. A evolução do conceito de dano moral. *Revista da EMERJ*, v. 6, n. 24, 2003. Disponível em: http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista24/revista24_143.pdf. Acesso em: 15 ago. 2024.

BENJAMIN, Antônio Herman V.; MARQUES, Cláudia Lima; BESSA, Leonardo Roscoe. *Manual de direito do consumidor*. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

BERGSTEIN, Laís. *O tempo do consumidor e o menosprezo planejado*: o tratamento jurídico do tempo perdido e a superação das suas causas. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

BITTAR, Carlos Alberto. *Reparação civil por danos morais*. 2. ed. São Paulo: RT, 1994.

DESSAUNE, Marcos. Desvio produtivo do consumidor. *Visão Jurídica*, São Paulo, v. 71, p. 6-13, abr. 2012.

DESSAUNE, Marcos. *Teoria aprofundada do desvio produtivo do consumidor*: o prejuízo do tempo desperdiçado e da vida alterada. 2. ed. Vitória: Edição Especial do Autor, 2017.

FERREIRA, Norma Andrade Almeida. As pesquisas denominadas "estado da arte". *Educação & Sociedade*, ano XXIII, n. 79, agosto/2002. Disponível em: https://pt.slideshare.net/slideshow/as-pesquisas-denominadas-estado-da-arte/28166366. Acesso em: 13 ago. 2024.

GUGLINSKI, Vitor Vilela. Danos morais pela perda do tempo útil: uma nova modalidade. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 17, n. 3237, 12 maio 2012. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/21753/danos-morais-pela-perda-do-tempo-util-uma-nova-modalidade. Acesso em: 05 ago. 2024.

GUGLINSKI, Vitor. *Você sabe o que é o desvio produtivo do consumidor?* Disponível em: https://vitorgug.jusbrasil.com.br/artigos/114536742/voce-sabe-o-que-e-desvio-produtivo-do--consumidor. Acesso em: 23 jun. 2024.

MELNISK, Elvis Jakson. *O desvio produtivo nas relações de consumo.* Disponível em: https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10985/O-desvio-produtivo-nas-relacoes-de-consumo. Acesso em: 28 jul. 2024.

MONTEIRO FILHO, Carlos Edison do Rêgo. Lesão ao tempo: configuração e reparação nas relações de consumo. *Revista da AJURIS*, Porto Alegre, v. 43, n. 141, dez. 2016. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-AJURIS_141.04.pdf. Acesso em: 27 maio 2024.

ROLLO Arthur. *A indústria do desrespeito ao consumidor*. Disponível em: http://cartaforense.com.br/conteudo/artigos/a-industria-do-desrespeito--ao-consumidor/12161. Acesso em: 27 jul. 2024.

ROSENVALD, Nelson. *As funções da responsabilidade civil*: a reparação e a pena civil. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

SANTANA, Héctor Valverde. *Dano moral no direito do consumidor*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

STOLZE, Pablo. Responsabilidade civil pela perda do tempo. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 18, n. 3540, 11 mar. 2013. Disponível em http://jus.com.br/artigos/23925. Acesso em: 30 maio 2024.

TARTUCE, Fernanda; COELHO, Caio Sasaki Godeguez. Reflexões sobre a autonomia do dano temporal e a sua relação com a vulnerabilidade da vítima. *Revista Brasileira de Direito Comercial*, 2017. Disponível em: https://www.fernandatartuce.com.br/wp-content/uploads/2018/02/Reflexoes-sobre-autonomia-do-dano-temporal-e-relacao-com-vulnerabilidade.pdf. Acesso em: 22 jul. 2024.

TRUBECK, David M.; ESSER, John. "Empirismo crítico" e os estudos jurídicos norte-americanos: paradoxo, programa ou caixa de Pandora? *Revista de Estudos Empíricos em Direito/Brazilian Journal of Empirical Legal Studies*, v. 1, n. 1, jan./2013, p. 210-244. Disponível em: https://reedpesquisa.org/wp-content/uploads/2019/04/1-15-PB.pdf. Acesso em: 10 ago. 2024.

Como citar este texto:
RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva; BARCELLOS, Daniela Silva Fontoura de. A indenização pela perda do tempo como dano autônomo no Direito do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 64-73, abr./jun. 2025.

O FIM DO IMPOSTO SINDICAL E A NOVA FACE DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

THE END OF THE UNION TAX AND THE NEW FACE OF THE ASSISTANCE CONTRIBUTION

Roberta Pacheco Antunes[1]

RESUMO: Esta pesquisa apresenta as modificações no que diz respeito às fontes de custeio suportadas pelos sindicatos no Brasil desde o advento da Reforma Trabalhista do ano de 2017, a qual imprimiu modificações que afetam o Direito Coletivo do Trabalho. Para tanto, será feita uma análise da contribuição sindical e da contribuição assistencial, as quais foram objeto de recentes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal. Assim, por meio de uma abordagem qualitativa e uma pesquisa exploratória com respaldo na legislação, em decisões judiciais e obras técnicas, pretende-se elucidar as implicações das alterações legislativas e dos atuais entendimentos da Suprema Corte nas referidas contribuições e seus reflexos nos sindicatos brasileiros.

PALAVRAS-CHAVE: reforma trabalhista; sindicato; fontes de custeio; contribuição sindical; contribuição assistencial.

ABSTRACT: This research presents the changes regarding the sources of funding supported by unions in Brazil since the advent of the Labor Reform of 2017, which made changes that affect Collective Labor Law. To this end, an analysis will be made of the union contribution and the assistance contribution, which have been the subject of recent decisions handed down by the Supreme Court. Thus, through a qualitative approach and exploratory research based on legislation, court decisions and technical works, the aim is to elucidate the implications of legislative changes and current Supreme Court rulings on these contributions and their impact on Brazilian unions.

KEYWORDS: labor reform; union; sources of funding; union contribution; assistance contribution.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Os sindicatos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; 3 Os princípios da liberdade, autonomia e unicidade sindical no Brasil; 4 As fontes de custeio dos sindicatos; 5 A reforma trabalhista e a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical: entendimento do Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.794; 6 Contribuição assistencial e o Tema 935 do Supremo Tribunal Federal; 7 Conclusão; Referências.

---

1 *Mestre em Integração Contemporânea da América Latina pela Universidade Federal da Integração Latino-Americana (2016); especialista em Direito Constitucional pela Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul (2007); especialista pela Escola da Magistratura do Paraná – Núcleo de Foz do Iguaçu (2005); advogada; professora titular de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho no Centro Universitário Dinâmica das Cataratas desde 2022; professora titular de Direito Constitucional, na Escola da Magistratura do Paraná – Núcleo de Foz do Iguaçu – pós-graduação (2008-2020). Lattes: https://lattes.cnpq.br/5432872944932538. Orcid: https://orcid.org/0009-0005-2846-5840. E-mail: roberta.antunes@hotmail.com.*

Recebido em: 26/02/2025
Aprovado em: 10/03/2025

1 Introdução

A Reforma Trabalhista de 2017 apresentou modificações estruturais que impactaram agudamente a dinâmica do financiamento sindical no Brasil. A extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, antes considerada um imposto compulsório e por isso também chamada de imposto sindical, representou um marco na garantia da liberdade sindical, alinhando-se aos princípios constitucionais de autonomia e livre associação, todavia, também teve reflexos negativos, na medida em que indubitavelmente a supressão da obrigatoriedade de uma fonte de custeio culmina no enfraquecimento econômico das entidades sindicais.

Assim, utilizando uma abordagem qualitativa por meio de uma pesquisa exploratória com respaldo na legislação vigente, bibliografia atualizada e decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), analisam-se as fontes de custeio dos sindicatos, desvendando suas respectivas singularidades e como se mostram na atualidade.

Neste contexto, serão abordados temas como a contribuição SINDICAL, contribuição ASSISTENCIAL, contribuição CONFEDERATIVA e contribuição ASSOCIATIVA, com enfoque nas duas primeiras, em razão da alteração legislativa promovida pela Reforma Trabalhista e dos recentes julgados do Supremo Tribunal Federal.

Assim, analisando-se prioritariamente a Constituição Federal da República Federativa do Brasil (CF), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o tema, o estudo pretende contribuir para uma melhor compreensão acerca das fontes de custeio do sindicato da categoria profissional (sindicato que trata dos trabalhadores), buscando compreender em específico a contribuição sindical outrora obrigatória e atualmente facultativa e a contribuição assistencial, a qual suportou recente mudança de entendimento pelo Supremo Tribunal Federal tal como os motivos que ensejaram mencionadas mudanças.

2 Os sindicatos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

A Constituição Federal de 1988, impregnada por um caráter democrático e social, alçou os direitos sociais, dentre os quais os direitos trabalhistas individuais e coletivos, à seção de direitos e garantias fundamentais, portanto cláusulas pétreas, nos termos do seu art. 60, § 4º, e assim o fez expressamente em seu art. 6º mediante a inserção expressa do Direito do Trabalho no rol dos direitos sociais. Destaca-se que nas Constituições pretéritas os diretos dos trabalhadores eram previstos dentro da ordem econômica e social.

Nesta perspectiva, a Carta Magna representou uma alavanca progressista para o movimento sindical no Brasil, na medida em que reconheceu seu papel

preponderante nas relações de trabalho e contemplou, dentre outras, inovações no campo do direito sindical como, por exemplo, o reconhecimento da liberdade e autonomia sindical por meio de vedação da ingerência estatal (art. 8º, I), a solidificação da representatividade sindical, a expansão das negociações coletivas com a participação sindical (arts. 7º, XXVI, e 8º, III, VI e VIII) e imprimiu uma regulamentação apropriada e progressista ao direito de greve (art. 9º).

Entretanto, a Constituição Federal também manteve algumas características retrógradas, oriundas de suas raízes, tais como o sistema de unicidade sindical, o que denota certo conflito no plano fático, o qual, no plano jurídico, se traduz em mera relativização diante da impossibilidade de antinomias jurídicas entre normas constitucionais originárias (no plano abstrato) e a necessária harmonização das mesmas diante do princípio da unicidade da Constituição.

3 Os princípios da liberdade, autonomia e unicidade sindical no Brasil

Os *princípios da liberdade e autonomia sindical* são direitos fundamentais essenciais para a expressão democrática, que permitem a organização de trabalhadores em entidades sindicais com o escopo primordial de defesa de interesses individuais e coletivos sem que o Estado interfira na sua constituição, funcionamento e organização, tendo garantidas as liberdades de associação, permanência ou retirada dos afiliados.

Referidos princípios encontram respaldo na liberdade de associação prevista no art. 5º, inciso XVII, da Constituição Federal e no art. 8º, nos incisos I e V, do mesmo diploma, o qual faz menção expressa ao mesmo:

> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
>
> I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
>
> [...]
>
> V – ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
>
> [...] (Brasil, 1988)

Nas palavras de Sergio Pinto Martins (2025, p. 862):

> Liberdade individual é a de entrar e de sair do sindicato. Liberdade coletiva é a de criar órgãos superiores, como federações, confederações e centrais sindicais. Autonomia sindical é a liberdade do sindicato perante o Estado, de não haver qualquer intervenção ou interferência na agremiação.

Todavia, em que pese a *liberdade e autonomia sindical*, tem-se o princípio *da unicidade*, o qual não deixa de ser um resquício da anterior intervenção estatal nas entidades sindicais. O referido princípio está expresso no inciso II do art. 8º da CF:

> Art. 8º [...]
>
> II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;
>
> [...] (Brasil, 1988)

Nesta perspectiva, o sistema de unicidade sindical adotado no Brasil elege a categoria profissional como mecanismo essencial de agrupamento dos trabalhadores, ou seja, um modelo de sindicato único, determinando trabalhadores e empregadores em uma área territorial específica como parâmetro para a constituição de um sindicato.

Dentro desta aparente antinomia entre a liberdade e a unicidade sindical, tem-se a *contribuição sindical*, que quando da promulgação da Constituição de 1988 se apresentava com a natureza jurídica de imposto sindical estabelecido por lei, portanto, obrigatório e que tinha o condão de viabilizar que os sindicatos pudessem beneficiar todos os trabalhadores de uma categoria.

Frisa-se que a obrigatoriedade da contribuição sindical se mostrava compatível com o princípio da unicidade sindical (vigente atualmente) e tinha uma ligação com um resquício do modelo intervencionista outrora vigente.

Nesta perspectiva, cumpre compreender a contribuição sindical quando do contexto da promulgação da Constituição de 1988 e as demais fontes de custeio dos sindicatos.

4 As fontes de custeio dos sindicatos

Este capítulo tem o condão de identificar as diversas fontes de custeio das atividades e da representação sindical, elucidando o papel de cada uma na sustentabilidade econômica dos sindicatos.

Neste viés, historicamente, a principal fonte de renda dos sindicatos brasileiros era o IMPOSTO SINDICAL também nominado CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, a qual era obrigatória e anualmente cobrada de todos os trabalhadores e empregadores.

A possibilidade de os sindicatos imporem uma contribuição surge com a Constituição de 1937 e, posteriormente, é incorporada pela CLT por meio do

Decreto-Lei nº 5.452/1943, em seu art. 580, com a denominação de imposto sindical.

Atualmente a contribuição sindical conta com previsão constitucional na última parte do art. 8º, inciso IV, o qual remete à lei a tarefa de esmiuçar os detalhes da referida contribuição.

Até a reforma trabalhista de 2017, a contribuição sindical tinha natureza tributária e, no contexto celetista, consistia em um valor obrigatoriamente descontado do salário do empregado, destinado ao sindicato da categoria profissional que o representava.

O valor da contribuição sindical, correspondente a um dia de trabalho do empregado, era compulsoriamente descontado pelo empregador e vertido para o sindicato da categoria profissional uma vez por ano, independente de filiação ao sindicato. Para os empregadores pautava-se no capital social da empresa e pago ao sindicato da categoria econômica e os autônomos e profissionais liberais contribuíam com base em um percentual fixo, tudo nos termos do art. 580 da CLT.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017 a contribuição sindical, disciplinada entre os arts. 578 e 610 da CLT, perdeu o caráter obrigatório, portanto, deixou de ter natureza tributária, passando a ser facultativa e necessitando de autorização prévia e expressa, nos termos dos arts. 582 e seguintes da CLT, que dispõem:

> Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.
>
> [...]
>
> Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.
>
> [...]
>
> Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 1943)

Assim, pelo texto legal, resta claro que se trata de uma contribuição facultativa tanto para empregados, trabalhadores avulsos, autônomos, profissionais liberais e empregadores, sendo que este trabalho tem o enfoque no empregado celetista.

Já a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, também chamada de TAXA SINDICAL, também foi consolidada pela CLT por meio da alínea *e* do art. 513 da CLT:

> Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:
>
> [...]
>
> e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. (Redação restabelecida pelo Decreto-Lei nº 8.987-A, de 1946) (Brasil, 1943)

A contribuição assistencial *refere-se ao recolhimento aprovado por convenção ou acordo coletivo, normalmente para desconto em folha de pagamento* (Zaffari *et al.*, 2021, p. 30) e tem por finalidade *revigorar a entidade sindical depois de uma dispendiosa campanha* (Martinez, 2024, p. 1.175).

A CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, prevista constitucionalmente na primeira parte do inciso IV do art. 8º e na alínea *b* do art. 548 da CLT, tem por finalidade custear o sistema confederativo de representação, patronal e profissional, sendo um suporte financeiro fixado em assembleia geral sindical, exigível unicamente dos associados da categoria, tendo, portanto, uma natureza jurídica contratual.

Tal contribuição, nos termos da Súmula Vinculante nº 40 do STF, somente é exigível dos filiados aos respectivos sindicatos: *A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo* (Brasil, 2015).

Por fim, ainda existe a CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA também conhecida como MENSALIDADE SINDICAL que deve ser prevista no estatuto da entidade sindical e tem o objetivo de custear as benesses associativas, razão pela qual somente pode ser cobrada dos filiados à entidade sindical, consoante previsto do art. 548, alínea *b*, da CLT:

> Art. 548. Constituem o patrimônio das associações sindicais:
>
> a) as contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de imposto sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III deste Título;

> b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembleias Gerais;
>
> [...] (Brasil, 1943)

Desta feita, trata-se de uma manifestação voluntária de associação, na medida em que os filiados pagam e se beneficiam dos serviços prestados pelo sindicato.

5 A reforma trabalhista e a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical: entendimento do Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.794

Como mencionado acima, esta CONTRIBUIÇÃO SINDICAL que era obrigatória e, portanto, se traduzia em um IMPOSTO SINDICAL e se mostrava compatível com o princípio da unicidade sindical (vigente atualmente) e ligado a um resquício do modelo corporativista outrora vigente, foi extinta pela reforma trabalhista em *2017*.

No ano seguinte, 2018, o STF declarou CONSTITUCIONAL o dispositivo legal que *extinguiu a obrigatoriedade* da contribuição sindical em sede de controle de constitucionalidade concentrado na *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.794* (Brasil, 2018).

No julgamento da *ADI nº 5.794*, resumidamente, entendeu o STF, dentre outros argumentos, que (Brasil, 2018):

– a Constituição Federal não prevê a compulsoriedade da contribuição sindical, e a supressão do caráter compulsório por meio de lei infraconstitucional não ofende o princípio da autonomia da organização sindical e não configura retrocesso social e/ou violação de direitos dos trabalhadores constitucionalmente previstos e, muito pelo contrário, reforça a liberdade de expressão, associação e sindicalização;

– lei ordinária basta para dispor sobre fatos geradores, bases de cálculos e de contribuições, razão pela qual é possível a extinção de contribuição por meio de lei ordinária;

– a instituição da facultatividade do pagamento de contribuição sindical não necessita de lei específica;

– a Lei nº 13.467/2017 empregou critérios homogêneos e igualitários exigindo expressa anuência de trabalhadores sindicalizados ou não para o desconto da contribuição sindical enquanto suprimiu sua natureza tributária de contribuição também em relação a todos, não se configurando ofensa ao princípio da isonomia tributária;

– o novo texto legal objetivou combater problemas causados pela proliferação desmedida de organizações sindicais no Brasil e fortalecer a eficiência de entidades sindicais que precisam atrair filiados e, para isso, terão que perseguir os reais interesses dos trabalhadores.

Neste sentido, muito bem resume Luciano Martinez (2024, p. 1.166):

> Sobre a dúvida existente em torno da compulsoriedade ou da facultatividade da cobrança, é importante anotar que o Supremo Tribunal Federal (STF), em 29 de junho de 2018, por 6 x 3, declarou constitucional a nova redação dada pela Lei nº 13.467/2017 aos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, que passaram a condicionar o recolhimento da contribuição sindical à prévia e expressa autorização. Os referidos dispositivos foram questionados na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.794, entre outras dezoito ações da mesma natureza e que tinham o mesmo objeto, e na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 55, que buscava o reconhecimento da validade da mudança na legislação. As ações tramitaram de forma conjunta, e a decisão aplicou-se a todos os processos.
>
> Prevaleceu o entendimento de que não se poderia admitir que a contribuição sindical fosse imposta a trabalhadores e empregadores quando a Constituição determina que ninguém pode ser obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a uma entidade sindical. Triunfou, portanto, a liberdade sindical individual negativa.

Neste contexto, tem-se que, atualmente, o empregado pode optar por pagar ou não a contribuição sindical, manifestando a sua vontade por escrito ao empregador e ao sindicato da sua categoria, ou seja, *precisa autorizar o desconto*, nos termos acima colacionados e de acordo com os dispositivos celetistas citados.

Essa modificação legislativa teve como efeito adverso o enfraquecimento econômico dos sindicatos, comprometendo sua capacidade representativa e negocial em proveito dos trabalhadores e a resposta a esse panorama acabou sendo oriunda do Poder Judiciário, especificamente por meio de uma modificação do entendimento do Supremo Tribunal Federal no tangente a outra fonte de custeio, a contribuição assistencial.

6 Contribuição assistencial e o Tema 935 do Supremo Tribunal Federal

A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, chamada de TAXA SINDICAL, também foi consolidada pela CLT, e consta na alínea *e* do art. 513 acima colacionado.

A contribuição assistencial podia ser fixada por meio de acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, e *até o ano de 1998* o entendimento era *sobre a possibilidade de se fixar a contribuição assistencial, desde que cobrada apenas dos filiados do sindicato, ou de não associado, desde que houvesse prévia e expressa autorização*.

Justamente em *1998* surgiu o *Precedente Normativo do Pleno do TST nº 119 e a OJ nº 17 da SDC do TST* (ambos mantidos em 2014) proibindo a contribuição assistencial em relação aos trabalhadores não sindicalizados, por se entender que feria a liberdade sindical, não podendo ser cobrada de não associado ainda que este a autorizasse:

> OJ nº 17 da SDC – TST: As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados. (Brasil, 2014)
>
> Precedente Normativo do Pleno do TST nº 119: CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS – INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) – DEJT divulgado em 25.08.2014
>
> A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX, e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados. (Brasil, 2014)

Em *23/02/2017*, o STF fixou o TEMA 935 dando-o a seguinte redação: *Inconstitucionalidade da contribuição assistencial imposta aos empregados não filiados ao sindicato por acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença*, reafirmando a sua jurisprudência no sentido de que a contribuição assistencial somente poderia ser exigida dos trabalhadores sindicalizados (Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.018.459/PR, 23/02/2017) (Brasil, 2017). Enfatiza-se que o STF não só manteve o entendimento que pregava até então, como também decidiu em consonância com o entendimento do TST até aquele momento.

Então, neste contexto temporal do *ano de 2017*, a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, de acordo com o entendimento vigente naquele momento, somente podia ser cobrada de filiados. Já a CONTRIBUIÇÃO SINDICAL passou a ser facultativa com a entrada em vigor da reforma trabalhista em *11/11/2017*.

Todavia, o cenário estabelecido com a reforma (facultatividade da contribuição sindical), somado ao entendimento do TST e do STF até então (contribuição assistencial somente podendo ser cobrada dos filiados), prejudicou crucialmente a receita dos sindicatos, o que, na prática, se traduziu no enfraquecimento dos mesmos.

Assim, considerando muito a nova realidade advinda com a reforma trabalhista, *em setembro de 2023*, no julgamento dos Embargos de Declaração no Recurso Extraordinário com Agravo 1.018.459, o STF conheceu e proveu os embargos de declaração com efeitos infringentes para, em parte, *retificar a tese de repercussão geral e fixar o TEMA 935*, cumprindo colacionar a ementa na íntegra:

> Embargos de declaração em processo paradigma da sistemática da repercussão geral. 2. Direito do Trabalho. Tema 935. 3. Alegação de omissão, contradição ou obscuridade. 4. Efeitos infringentes. Admissão da cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurado ao trabalhador o direito de oposição. 5. A constitucionalidade das contribuições assistenciais, respeitado o direito de oposição, faculta a trabalhadores e sindicatos instrumento capaz de, ao mesmo tempo, recompor a autonomia financeira do sistema sindical e concretizar o direito à representação sindical sem ferir a liberdade de associação dos trabalhadores. 6. Embargos de declaração conhecidos e providos em parte para retificar a tese da repercussão geral, que passa a ter a seguinte redação: "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição" (Brasil, 2023).

A decisão colacionada acima foi proferida em *12/09/2023* e publicada em *30/10/2023* e apresentou como argumento central as modificações implementadas pela reforma trabalhista no tangente à facultatividade da contribuição sindical e valorização da negociação coletiva. Corroborando o exposto, as palavras de Luciano Martinez (2024, p. 1.172):

> O principal argumento foi o de que, depois do julgamento de 02/2017, ocorreram alterações nas premissas fáticas e

> jurídicas da demanda, que justificam a mudança da conclusão do entendimento jurídico firmado com a consequente concessão de efeitos infringentes em sede de embargos de declaração. As modificações impostas pela Lei nº 13.467/2017 sobre a compulsoriedade da contribuição sindical e a valorização da negociação coletiva foram os motivos mais significativos para a mudança da tese, que, como antedito, passou a considerar válida a cobrança de contribuição assistencial, desde que prevista em acordo ou convenção coletivos, assegurando-se ao empregado o direito de oposição (*opt-out*).

Nesta perspectiva, atualmente a contribuição assistencial somente pode ser cobrada de empregado da categoria filiado e de empregado da categoria não filiado que tenha deixado de exercer o direito à oposição e se a referida contribuição tiver sido pactuada por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva ou se fruto de sentença normativa.

Ressalta-se, ainda, que da decisão proferida pelo STF nos Embargos de Declaração no Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.018.459 foram opostos embargos de declaração pela Procuradoria-Geral da República que se encontram conclusos com o relator, Ministro Gilmar Mendes, desde 11/09/2024[2].

Nos referidos embargos a PGR requereu: (i) fosse esclarecido que é defeso ao empregador interferir, seja por estímulo, seja por desestímulo, no exercício do direito de oposição pelos integrantes da categoria; e (ii) fosse clarificado que a contribuição assistencial deve ser fixada em patamar razoável, consoante o objeto da negociação em que prevista. Neste viés, em que pese pendente de julgamento, a decisão a ser proferida nos embargos apenas terá a possibilidade de melhor delinear o exercício do direito de oposição por parte do empregado e assegurar que o valor cobrado não seja desproporcional.

7 Conclusão

A evolução do custeio sindical no Brasil nos últimos anos reflete as profundas transformações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e os desdobramentos jurisprudenciais que se seguiram.

A imposição legal de uma contribuição obrigatória, como era o caso do imposto sindical, de fato, mostrava-se incompatível com o princípio constitucional da liberdade sindical. Ainda, a previsão de uma contribuição obrigatória servia como mola propulsora de sindicatos desprovidos de um real e genuíno ânimo de representatividade.

---

2 Informação extraída do *site* https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5112803, consultado em 24/02/2025.

Em contrapartida, considerando que todos os integrantes da categoria profissional se beneficiam das negociações coletivas, estabelecer apenas fontes de custeio opcionais, indubitavelmente, gera o enfraquecimento econômico dos sindicatos, visto que todos gozam das benesses, mas nem todos arcam com os custos necessários para que tais benesses sejam conquistadas e implementadas.

Assim, a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, embora tenha fortalecido a liberdade de associação e a autonomia sindical, também trouxe desafios significativos para a sustentabilidade econômica das entidades sindicais, e esta fraqueza, sob o aspecto financeiro, desencadeia a debilidade da representatividade frente ao sindicato patronal ou frente às empresas no momento de uma negociação coletiva, o que resultará num diálogo infrutífero no que tange ao escopo primordial de melhorias dos direitos dos trabalhadores.

Diante deste contexto instaurado pelo advento do texto da reforma e da declaração de constitucionalidade do mesmo na ADI nº 5.794, o Supremo Tribunal Federal acabou por alterar seu entendimento acerca da contribuição assistencial, prevista no art. 513 da CLT, dando provimento parcial aos Embargos de Declaração no Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.018.459 para ratificar a tese da repercussão geral declarando constitucional a instituição de contribuição assistencial em relação a todos os empregados da categoria, sindicalizados ou não, desde que prevista em acordo ou convenção e assegurado o direito de oposição.

A mudança de entendimento da Corte Constitucional se pauta, precipuamente, no impacto causado pela nova redação do art. 578 da CLT e tem o objetivo de equilibrar o financiamento das entidades sindicais sem comprometer a liberdade individual dos trabalhadores.

Pelo exposto, tem-se que o atual cenário exige que os sindicatos desenvolvam estratégias mais eficazes para garantir sua representatividade e captação de recursos, de forma a preservar seu papel fundamental na negociação coletiva e na defesa dos direitos dos trabalhadores.

O reconhecimento da contribuição assistencial como alternativa viável demonstra uma tentativa de adaptação do ordenamento jurídico à realidade pós-reforma, reforçando a importância do diálogo entre sindicatos, empregadores e trabalhadores na construção de um sistema sindical mais sólido e sustentável.

Referências

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 fev. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil.* 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 fev. 2025.

BRASIL. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil.* 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 11 fev. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.794/DF*. Julgada em 29/06/2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf. Acesso em: 11 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Embargos Declaratórios no Recurso Extraordinário com Agravo 1.018.459*/PR. Julgado em 12/09/2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15362406015&ext=.pdf. Acesso em: 11 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo 1.018.459*/PR. Julgada em 23/02/2017. Disponível em https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=311360091&ext=.pdf. Acesso em: 24 fev. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante nº 40. Publicada no *DJE* em 20/03/2015. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=2204. Acesso em: 11 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 17. Divulgada no *DEJT* em 25/08/2014. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html. Acesso em: 11 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Precedente Normativo nº 119. Divulgado no *DEJT* em 25/08/2014. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html. Acesso em: 11 fev. 2024.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/. Acesso em: 07 nov. 2024.

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

MEIRA, Gabriel. *Ampliação das negociações coletivas e o fim da contribuição obrigatória*: impactos, desafios e alternativas para o sindicalismo brasileiro. São Paulo: Dialética, 2024. *E-book*.

ZAFFARI, Eduardo K.; GIACOMELLI, Cinthia L. F.; REIS, Anna C. Gomes dos *et al. Direito coletivo do trabalho*. Porto Alegre: SAGAH, 2021. *E-book*. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978655690144/. Acesso em: 12 fev. 2025.

Como citar este texto:

ANTUNES, Roberta Pacheco. O fim do imposto sindical e a nova face da contribuição assistencial. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 74-86, abr./jun. 2025.

IMPACTOS TEMPORAIS DA DECISÃO DO STF NO TEMA 1.118: UM ESTUDO SOBRE SEGURANÇA JURÍDICA E DEVIDO PROCESSO LEGAL

TEMPORAL IMPACTS OF THE SUPREME COURT DECISION ON THEME 1.118: A STUDY ON LEGAL CERTAINTY AND DUE PROCESS OF LAW

Juliana Bortoncello Ferreira[1]
Paulo Campanha Santana[2]

RESUMO: O artigo tem como objetivo analisar os impactos da decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 1.118, que redefiniu a responsabilidade subsidiária da Administração Pública em casos de inadimplemento trabalhista por empresas terceirizadas. A nova tese exige que o trabalhador comprove a negligência do ente público, alterando o ônus da prova, mas gera questionamento do momento processual de sua aplicação. Portanto, fruto da revisão bibliográfica, análise normativa e jurisprudencial, chegou-se à conclusão que, para processos em andamento, os trabalhadores não podem ser surpreendidos com novas exigências probatórias, devendo a aplicação ser prospectiva, garantindo a segurança jurídica e o devido processo legal.

PALAVRAS-CHAVE: Tema 1.118; Supremo Tribunal Federal; segurança jurídica; devido processo legal.

ABSTRACT: The purpose of this article is to analyze the impacts of the Supreme Court's decision in Theme 1.118, which redefined the subsidiary liability of the Public Administration in cases of labor default by outsourced companies. The new thesis requires the worker to prove the negligence of the public entity, changing the burden of proof, but raises questions about the procedural timing of its application. Therefore, as a result of the literature review, normative and jurisprudential analysis, it was concluded that, for ongoing cases, workers cannot be surprised by new evidentiary requirements, and the application should be prospective, guaranteeing legal certainty and due process of law.

KEYWORDS: Theme 1.118; Supreme Court; legal certainty; due process of law.

---

1 *Mestra em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal – UDF; especialista em Direito e Processo do Trabalho, em Mercado de Trabalho e em Formação de Professores para a Educação Superior Jurídica; procuradora do trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3556152551721660. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-0242-1215. E-mail: juliana.bferreira@mpt.mp.br.*

2 *Pós-doutorado em Direito e Novas Tecnologias pelo MICHR, Reggio Calabria, Itália, e em Direito pela USP; estágio pós-doutoral na Université Paris 1 Pantheon-Sorbonne; pós-doutorando em Direito na Univali/SC e na Delaware Widener University Law School, Estados Unidos; mestre e doutor em Direito; doutorando em Ciência da Informação (UnB); cientista da computação; advogado; coordenador do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Lattes: http://lattes.cnpq.br/2078012822920263. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-3959-8770. E-mail: pcampanhap@gmail.com.*

Recebido em: 03/04/2025
Aprovado em: 24/04/2025

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Definição e contexto da decisão do STF no Tema 1.118; 3 Impactos nos processos trabalhistas; 4 Violação aos princípios constitucionais; 4.1 Princípio da segurança jurídica; 4.2 Princípio do devido processo legal; 5 Impactos temporais da decisão do STF no Tema 1.118; 6 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Os princípios da segurança jurídica e do devido processo legal são pilares fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro, sendo essenciais para garantir previsibilidade e estabilidade nas relações jurídicas. No âmbito do Direito do Trabalho, tais princípios desempenham papel crucial na proteção dos trabalhadores, especialmente em relação à terceirização de serviços e à responsabilidade da Administração Pública.

A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do Tema 1.118 trouxe relevantes alterações nesse contexto, redefinindo os critérios para a responsabilização subsidiária do Poder Público em relação às obrigações trabalhistas das empresas terceirizadas.

A tese fixada pelo STF estabeleceu que a mera inversão do ônus da prova não é suficiente para imputar responsabilidade subsidiária à Administração Pública. Dessa forma, cabe ao trabalhador a comprovação concreta da negligência do ente público na fiscalização do contrato de prestação de serviços. Tal mudança processual tem potencial para impactar significativamente a defesa dos direitos dos trabalhadores terceirizados, aumentando a carga probatória sobre a parte mais vulnerável da relação laboral.

Para analisar esse impacto e o momento processual para aplicação da nova tese, o artigo adota o método dedutivo para abordar grandes conceitos relacionados ao problema em análise. Mas, também, utiliza o método indutivo, incorporando dados concretos que permitem induções relevantes para uma compreensão mais aprofundada do tema.

O presente artigo, dividido em quatro capítulos, busca analisar os impactos temporais da decisão do STF no Tema 1.118, especialmente em relação à aplicação em processos trabalhistas já em curso.

Inicialmente, enfatiza-se a definição e o contexto da decisão do Supremo Tribunal Federal para, logo após, abordar os impactos do julgamento do Tema 1.118 nos processos trabalhistas.

Em seguida, discute-se a necessidade de garantir a segurança jurídica e o devido processo legal, de forma a evitar a imposição de obrigações probatórias inesperadas aos trabalhadores, sob pena de violação aos referidos princípios constitucionais.

Por fim, no quarto capítulo, são abordados os impactos temporais da mencionada decisão, momento em que se examina a possibilidade de modulação

dos seus efeitos para assegurar que a aplicação ocorra de maneira prospectiva, respeitando os princípios constitucionais e evitando prejuízos indevidos à classe trabalhadora.

2 Definição e contexto da decisão do STF no Tema 1.118

O Recurso Extraordinário (RE) 1.298.647, interposto pelo Estado de São Paulo no Supremo Tribunal Federal (STF), em vista de decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) nos autos do Processo 0010424-32.2014.5.15.0111, foi o *leading case* do Tema 1.118 (Brasil, Supremo Tribunal Federal, 2025).

Em decisão de 11 de dezembro de 2020, o STF, por maioria, reconheceu a existência de repercussão geral da matéria constitucional suscitada, acerca da responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada e o ônus da prova.

A origem do caso refere-se a um empregado contratado por uma empresa terceirizada para atuar como auxiliar de limpeza a serviço do Estado de São Paulo. Após sua demissão não recebeu as verbas rescisórias devidas, razão pela qual ingressou com ação trabalhista, julgada procedente no aspecto que envolvia a responsabilização do ente público, pois entendeu o juiz que os documentos apresentados pelo Estado (edital de licitação, contrato de prestação de serviços e comprovantes de depósitos do FGTS) não eram suficientes para isentar o Estado de responsabilidade (Brasil, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2015). Segundo o magistrado, não houve fiscalização efetiva quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas. Dessa forma, o Estado de São Paulo foi responsabilizado pelo pagamento das dívidas trabalhistas não arcadas pela empregadora.

Já em sede de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, o Tribunal Superior do Trabalho manteve a decisão, entendendo que o ente público não comprovou ter realizado uma fiscalização pertinente sobre a empresa terceirizada no que diz respeito às obrigações trabalhistas. No RE apresentado ao STF, o Estado argumentou que não devia ser responsabilizado, sustentando que caberia ao trabalhador terceirizado comprovar a falha na fiscalização (Brasil, Tribunal Superior do Trabalho, 2018).

Por intermédio da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 16 e no julgamento do Tema 246 (RE 760.931), também de repercussão geral, o STF já havia decidido pela constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993 (Brasil, 1993), com a redação dada pela Lei nº 9.032/1995 (Brasil, 1995) e, assim, por não ser possível responsabilizar automaticamente

a Administração Pública. Entretanto, a definição sobre a quem compete o ônus da prova havendo pedido de responsabilização por culpa da Administração Pública não foi estabelecida.

Tendo sido este o objeto do Tema 1.118, após julgamento, esta foi a posição adotada pelo Pleno do STF (Brasil, Supremo Tribunal Federal, 2025), conforme se extrai da certidão de julgamento:

> O Tribunal, por maioria, apreciando o Tema 1.118 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário para, reformando o acórdão recorrido, afastar a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Dias Toffoli. Em seguida, por maioria, foi fixada a seguinte tese:
>
> "1. Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ou nexo de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público.
>
> 2. Haverá comportamento negligente quando a Administração Pública permanecer inerte após o recebimento de notificação formal de que a empresa contratada está descumprindo suas obrigações trabalhistas, enviada pelo trabalhador, sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou outro meio idôneo.
>
> 3. Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974.
>
> 4. Nos contratos de terceirização, a Administração Pública deverá: (i) exigir da contratada a comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974; e (ii) adotar medidas para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, na forma do art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021, tais como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior".

De acordo com a tese adotada, o STF não reconhece mais a responsabilização do Poder Público com base apenas na inversão do ônus da prova, seja por falha na fiscalização (culpa *in vigilando*) ou na seleção da empresa contratada (culpa *in eligendo*). Cabe ao autor apresentar provas concretas que evidenciem a negligência do ente público ou a relação de causa e efeito entre o dano alegado e sua conduta, seja por ação ou omissão.

3 Impactos nos processos trabalhistas

A chegada da Lei nº 13.429/17 (Brasil, 2017), que ampliou as hipóteses de terceirização de mão de obra; da Lei nº 13.467/17 (Brasil, 2017), que tornou mais flexível a regência das relações de trabalho; bem como do julgamento do STF na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 (Brasil, 2018) e no RE 958.252 (Brasil, 2018), com repercussão geral reconhecida, que declarou lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, elevou, sobremaneira, a gama de terceirização de serviços no Brasil.

Mas diferentemente do que a ideia tentar fazer crer (ao menos para a classe trabalhadora) – aumento de ofertas de emprego, valorização ao empreendedorismo, entre outros –, o que se se seguiu foi o barateamento da prestação do trabalho e precárias condições de labor, favorecendo o empresariado.

Esse cenário reflete o que Baracat, Ferreira e Nepomuceno (2024, p. 209) descrevem quanto ao capital, no sentido de que sempre tem o intuito de produzir fenômenos de remodelação do processo produtivo. Nele, há a tendência de flexibilizar os direitos sociais, visando à diminuição de custos e à maximização dos lucros.

Tais leis e decisões judiciais, portanto, ajudaram a potencializar a precarização de trabalho no Brasil. Não bastasse esse cenário e as novas formas de arregimentação propagadas pelas facilidades vendidas pela tecnologia, nova decisão judicial veio solapar os direitos trabalhistas da classe mais vulnerável.

O julgamento do Tema 1.118, pelo Supremo Tribunal Federal, atinge diretamente os terceirizados – que, conhecidamente, já representam um segmento mais vulnerável de trabalhadores, eles que já sofreram redução no patamar de direitos, benefícios e remuneração ao longo do tempo.

No repositório do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Pelatieri, Marcolino, Horie, Costa e Camargos (2018, p. 35) ressaltam que, além de outras implicações, os terceirizados são afetados pelo rebaixamento do padrão de direitos, inclusive por meio de negociação coletiva; são rotineiramente removidos para distintos locais de trabalho; mesmo laborando dentro da mesma empresa que os diretamente contratados, possuem empregadores distintos e são representados por sindicatos de categorias diferentes. Além

disso, ao se tornarem trabalhadores terceirizados, perdem o poder de barganha em negociações coletivas.

Portanto, além da precarização dos padrões de direitos da referida classe, em fevereiro de 2025, a decisão do STF tornou mais difícil a concretização dos direitos dos trabalhadores terceirizados, agora na seara processual, já que impôs a estes o exercício do ônus da prova para caracterização de conduta culposa por parte da Administração Pública. Eles precisarão fazer a prova de que não houve, por esta, fiscalização das obrigações trabalhistas de prestadora de serviços, para fins de responsabilização subsidiária.

A decisão foi firmada a despeito da existência, no Direito do Trabalho, do princípio da proteção, que visa a "retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho" (Delgado, 2004, p. 82), bem como do que dispõe o art. 765 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aplicado em conjunto aos arts. 370, 371 e 400 do Código de Processo Civil (CPC). Esses dispositivos normativos permitem ao juiz inverter o ônus da prova quando, pelas circunstâncias do caso, perceber que esta é a melhor decisão para obtenção da verdade.

Inúmeras são as dificuldades práticas dessa imposição do STF, entre as quais se pode destacar a(o):

– vulnerabilidade do trabalhador que, ao solicitar documentos para verificar se a Administração Pública adotou todas as medidas prévias a assegurar uma contratação responsável, assim como se está adotando todas as medidas de fiscalização, pode ser mal interpretado pela empresa empregadora e vir a sofrer represálias ou até o despedimento;

– ausência de conhecimento técnico para analisar documentos que envolvam contratos e comprovantes de pagamento e de recolhimentos previdenciários, por exemplo;

– dificuldade de obtenção de provas que estejam em poder da empresa contratante e da Administração Pública;

– desconhecimento quanto aos contatos e endereços de órgãos públicos que poderão receber informações quanto a eventual comportamento negligente da Administração Pública na aferição das obrigações das empresas terceirizadas contratadas;

– ausência de controle em relação aos atos dos órgãos públicos que envolvam notificação formal da Administração Pública, a fim de se fazer cumprir o item 2 da tese fixada, a despeito de, por exemplo, ter o trabalhador levado a conhecimento do Ministério do Trabalho, do Ministério Público ou da Defensoria Pública as irregularidades constatadas.

Dito isso, fica evidente que a decisão do Tema 1.118 trouxe prejuízos processuais para os trabalhadores. Eles se evidenciam pela dificuldade imposta para realização da prova de caracterização de conduta culposa por parte da Administração Pública quanto à ausência ou ineficácia de fiscalização das obrigações trabalhistas de prestadora de serviços, para fins de responsabilização subsidiária.

Não obstante os obstáculos acima, a decisão gerou dúvidas quanto à aplicabilidade – se apenas para os processos ajuizados após a data da publicação da certidão de julgamento ou, também, para os processos em curso.

Este artigo visa a, especialmente, tratar sobre a necessidade de aplicação do *decisum* apenas de forma prospectiva. Isso porque, malgrado o posicionamento do Supremo Tribunal Federal ainda seja recente, tendo a certidão de julgamento sido publicada em 13 de fevereiro de 2025, a Administração Pública passará a usar a justificativa de não realização do ônus da prova pelos autores das ações trabalhistas, também nas ações em curso.

Disso resulta a necessidade de se fixar parâmetros, o mais rápido possível, quanto aos efeitos da decisão do STF, que devem respeitar os princípios constitucionais da segurança jurídica e do devido processo legal, dispostos nos arts. 5º, II, XXXVI e LIV, da Constituição Federal (Brasil, 1988).

4 Violação aos princípios constitucionais

O Brasil, ao aderir ao paradigma constitucional do Estado Democrático de Direito, com a Constituição Federal de 1988, passou a concretizar a ideia de justiça social, especialmente a partir dos princípios, como normas regedoras do ordenamento jurídico.

O Estado Democrático de Direito, como informa Salgado (1998, p. 53), é aquele cuja legitimidade se fundamenta na soberania popular, uma vez que o poder emana do povo. Além disso, sua atuação deve obedecer a uma estrutura jurídica coerente, assegurando a legalidade, a efetivação do princípio da segurança jurídica e a concretização dos direitos fundamentais.

Portanto, a aplicação da tese firmada pelo STF precisa obedecer aos preceitos desse Constitucionalismo Humanista e Social, assim intitulado de forma sinônima por Delgado (2017, p. 42), para que sejam efetivadas as garantias afetas aos trabalhadores.

4.1 Princípio da segurança jurídica

Marinoni (2010, p. 25-42) conceitua o referido princípio como aquele que confere estabilidade e continuidade em uma ordem jurídica, além de previsibilidade sobre os desfechos jurídicos de dados comportamentos.

Levando-se em conta a definição e o espírito que norteia a norma, não é plausível que os trabalhadores que estejam com ações judiciais em andamento sejam atingidos pela decisão do STF no julgamento do Tema 1.118. Não conhecedores da exigência de fazer prova quanto à falha na fiscalização (culpa *in vigilando*) ou na seleção da empresa contratada (culpa *in eligendo*) pela Administração Pública, a grande maioria, certamente, deixou de buscar evidências documentais ou mesmo de notificar formalmente informando que a empresa contratada vinha descumprindo as obrigações trabalhistas.

Pensar de forma contrária é impor aos autores "decisões surpresa", assim entendidas como aquelas inesperadas quando dos ajuizamentos.

No caso em apreço, o chamado "efeito surpresa" da decisão não decorre da impossibilidade de a parte autora produzir provas que demonstrem a culpa da Administração Pública. O que gera esse impacto é a imposição de uma nova regra vinculante que lhe atribui a responsabilidade pelo ônus da prova, algo que não era exigido antes da publicação da certidão de julgamento mencionada. Essa mudança altera significativamente a lógica processual, redefinindo as exigências para a comprovação da responsabilidade do ente público.

Portanto, a despeito da existência do princípio da imediatidade no Direito Processual Civil, passível de aplicação no Processo do Trabalho, conforme o art. 769 da CLT (Brasil, 1943), segundo o qual a norma processual se aplica de forma imediata aos processos pendentes, à luz do art. 1.046 do CPC (Brasil, 2015), essa aplicação não pode ser realizada a qualquer custo. Ela deve respeito ao que dispõe o art. 14 do mesmo Diploma Legal, no sentido da supremacia dos atos processuais praticados e das situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

4.2 Princípio do devido processo legal

Cintra, Grinover e Dinamarco (2001, p. 89) conceituam o referido princípio como o "conjunto de garantias constitucionais que, de um lado, asseguram às partes o exercício de suas faculdades e poderes processuais e, do outro, são indispensáveis ao correto exercício da jurisdição".

De amplo espectro, este princípio envolve a garantia de igualdade processual, contraditório, ampla defesa, julgamento por um juiz competente, entre outras, dispostas na Constituição Federal de 1988, a exemplo do que prescreve o art. 5º, incisos I, XXXVII, LIII e LV.

Tais normas são complementadas por dispositivos legais, como o art. 818 da CLT, que determina que a distribuição do ônus da prova deve ser feita no momento da fase postulatória. Ao autor incumbe a prova do fato constitutivo

de seu direito, e, ao reclamado, a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito postulado. No mesmo sentido, o art. 373 do CPC.

Já o art. 10 do CPC, em complemento, reforça a garantia de que o juiz, em qualquer instância, não pode proferir decisão baseada em fundamentos sobre os quais as partes não tenham tido a oportunidade de se manifestar, mesmo que se trate de questões que possam ser analisadas de ofício. Essa disposição evidencia a importância do direito ao contraditório, assegurando que todas as partes envolvidas tenham a chance de apresentar seus argumentos antes que qualquer decisão seja tomada. Além disso, ressalta a necessidade de que a distribuição do ônus da prova siga as normas vigentes no momento da fase instrutória, evitando alterações inesperadas que possam comprometer a previsibilidade, a segurança jurídica e o devido processo legal.

Nessa linha, depreende-se a importância da atenção do juiz e das partes a todas as fases processuais, para se garantir que nenhum elemento relevante seja desconsiderado, permitindo que os argumentos e provas sejam adequadamente apresentados e analisados. Esse zelo não apenas fortalece o contraditório e a ampla defesa, mas também auxilia na promoção da equidade do julgamento.

5 Impactos temporais da decisão do STF no Tema 1.118

A aplicação do que decidido pelo STF em processos em andamento poderá causar impactos negativos aos autores das ações trabalhistas, que não tinham conhecimento da exigência atualmente imposta. Logo, violará os princípios constitucionais da segurança jurídica e do devido processo legal, dispostos no art. 5º, II, XXXVI e LIV, da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Nesse contexto, para que seja viável o cumprimento da decisão, sem maiores prejuízos à classe trabalhadora (que já os enfrentará diante das dificuldades antes mencionadas), importante a aplicação apenas para os processos ajuizados após 13 de fevereiro de 2025, data de publicação da certidão de julgamento do Tema 1.118, pelo Supremo Tribunal Federal.

Nos casos em que já tendo sido ajuizadas as demandas, com ou sem instrução processual finalizada, o direito ao devido processo legal impõe a garantia de que seja oportunizada pelo(a) magistrado(a) a produção da prova.

Em instruções em andamento, ao autor pode ter oportunizado o requerimento de produção de provas que, inclusive, pode abranger a intimação do ente público a juntar documentos que estejam em sua posse. Como exemplo, documentos referentes à fiscalização do contrato de prestação de serviços.

Já nas situações em que o processo esteja em grau de recurso, a justa alternativa é a determinação, pelo Tribunal, de retorno dos autos ao primeiro

grau de jurisdição para que seja reaberta a instrução processual e oportunizada ao autor a produção da prova da culpa *in vigilando* e/ou *in eligendo* da Administração Pública, sem a declaração de nulidade dos demais atos probatórios. Com isso, nova decisão sobre a matéria poderá ser proferida.

Oportuno salientar que não se desconhece a possibilidade de modulação dos efeitos da decisão pelo STF, que poderá decidir de forma contrária ao que defendido neste artigo. Entretanto, esta não vem sendo a praxe da Corte Superior, que, em diversos julgados, modulou o efeito de suas decisões para aplicação apenas em casos futuros, mesmo após o julgamento do caso concreto de imediato[3].

Feitas as considerações acima, depreende-se que, ao aplicar uma tese jurídica vinculante do STF, que possui efeito geral e orienta a uniformização da jurisprudência, sua incidência retroativa sobre a distribuição do ônus da prova em processos já instruídos entra em conflito com garantias processuais e constitucionais. Sem uma modulação específica determinada pelo próprio STF, a aplicação imediata dessa nova diretriz compromete a segurança jurídica, dificulta a produção de provas pelo autor e limita seu direito ao devido processo legal.

6 Conclusão

O julgamento do Tema 1.118 pelo Supremo Tribunal Federal trouxe implicações significativas para o Direito do Trabalho e, especialmente, para os trabalhadores terceirizados. Ao transferir a responsabilidade da produção da prova para o trabalhador, exigindo a comprovação de falha na fiscalização por parte da Administração Pública, o STF impôs um ônus desproporcional a uma classe já vulnerável e que, muitas vezes, carece de meios técnicos e jurídicos para reunir tais evidências.

A decisão gera preocupações não apenas no campo processual, mas também no respeito aos princípios fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro, como a segurança jurídica e o devido processo legal. A aplicação retroativa da nova exigência probatória pode acarretar prejuízos irreversíveis aos trabalhadores, na medida em que altera as regras do jogo quando os processos já estavam em andamento, contrariando o princípio da previsibilidade e estabilidade das relações jurídicas.

Nesse contexto, defende-se que a sua aplicabilidade se dê apenas para ações ajuizadas após a publicação da certidão de julgamento, em 13 de fevereiro de 2025. Para os processos já em curso, deve-se oportunizar aos trabalhadores

3 É o caso, por exemplo, do Recurso Extraordinário (RE) 574.706/PR, Relatora Ministra Cármen Lúcia, Tema 69 de Repercussão Geral (Brasil, Supremo Tribunal Federal, 2021).

a produção da prova, seja em primeira instância, seja mediante reabertura da instrução processual em grau de recurso, garantindo o equilíbrio na relação processual e preservando os direitos fundamentais.

Assim, a exigência de observância da segurança jurídica e do devido processo legal impõe que a mudança de entendimento jurisprudencial não seja aplicada de forma abrupta e retroativa, mas, sim, com a devida adaptação às garantias processuais dos trabalhadores. Caso contrário, estar-se-á institucionalizando uma barreira processual praticamente intransponível para aqueles que já enfrentam desafios significativos no acesso à justiça.

Referências

BARACAT, Eduardo Milléo; FERREIRA, Juliana Bortoncello; NEPOMUCENO, Thiago Leão. Arregimentação e precarização do trabalho humano via plataformas digitais. *Revista Diké*, Ilhéus: UESC, v. 23, n. 25, p. 194-225, jan./jun. 2024. Disponível em: https://periodicos.uesc.br/index.php/dike/article/view/4128. Acesso em: 22 mar. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm#:~:text=Texto%20compilado.%20PRE%C3%82MBULO.%20N%C3%B3s,%20representantes%20do%20povo%20brasileiro,%20reunidos%20em. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. *Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993*. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm. Acesso em: 22 mar. 2025.

BRASIL. *Lei nº 9.032, de 28 de abril de 1995*. Dispõe sobre o valor do salário mínimo, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9032.htm. Acesso em: 22 mar. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017*. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 22 mar. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Leis nº 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 22 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16*. Relator Ministro Cezar Peluso. DJ: 24/11/2010, Data de Publicação: DJE 02/12/2010. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2497093. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324*. Relator Ministro Luís Roberto Barroso. DJ: 30/08/2018, Data de Publicação: DJE 23/08/2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584. Acesso em: 22 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 574.706*. Relatora Ministra Cármen Lúcia. DJ: 13/05/2021, Data de Publicação: DJE 12/08/2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2585258. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 760.931*. Relatora Ministra Rosa Weber. DJ: 26/04/2017, Data de Publicação: DJE 28/04/2017. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312704677&ext=.pdf. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 958.252*. Relator Ministro Luiz Fux. DJ: 30/08/2018, Data de Publicação: DJE 04/09/2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236. Acesso em: 22 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 1.298.647*. Relator Ministro Nunes Marques. DJ: 13/02/2025, Data de Publicação: DJE 24/02/2025. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6048634. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *Reclamação Trabalhista 0010424-32.2014.5.15.0111*. Juíza Diovana Bethânia Ortolan Inocêncio Fabreti. DJ: 30/03/2015, Data de Publicação: DJE 13/04/2015. Disponível em: https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010424-32.2014.5.15.0111/1#5833c45. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0010424-32.2014.5.15.0111*. Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. DJ: 03/10/2018, Data de Publicação: DEJT 05/10/2018. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0010424&digitoTst=32&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0111&submit=Consultar. Acesso em: 20 mar. 2025.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Candido Rangel. *Teoria geral do processo*. São Paulo: Malheiros, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípio de direito individual e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

MARINONI, Luiz Guilherme. Os precedentes na dimensão da segurança jurídica. *Revista Jurídica*, Sapucaia do Sul, v. 58, n. 398, p. 25-42, dez. 2010.

PELATIERI, Patrícia; MARCOLINO, Adriana; HORIE, Leandro; COSTA, Luís Augusto Ribeiro da; CAMARGOS, Regina Coeli. As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. *In*: CAMPOS, André Gambier (org.). *Terceirização do trabalho no Brasil*: novas e distintas perspectivas. Brasília: Editora do IPEA, fev. 2018, v. 1, p. 33-47.

SALGADO, Joaquim Carlos. O Estado ético e o Estado poético. *Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais*, Belo Horizonte, v. 27, n. 2, abr./jun. 1998.

Como citar este texto:
FERREIRA, Juliana Bortoncello; SANTANA, Paulo Campanha. Impactos temporais da decisão do STF no Tema 1.118: um estudo sobre segurança jurídica e devido processo legal. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 87-98, abr./jun. 2025.

O TRABALHO RELIGIOSO DE ACORDO COM A LEI Nº 14.647/2023: UM INCENTIVO À LIBERDADE RELIGIOSA

RELIGIOUS WORK ACCORDING TO LAW N. 14,647/2023: AN INCENTIVE TO RELIGIOUS FREEDOM

Igor Mauad Rocha[1]

RESUMO: O presente artigo surge da seguinte problemática: como a ausência de vínculo de emprego entre os ministros e as entidades religiosas, previsto na Lei nº 14.647/2023, interfere no exercício da liberdade religiosa? Diante disso, o texto pretende discutir o trabalho subordinado, presente nas relações empregatícias, e o trabalho voluntário, apontando suas principais características, bem como perpassa pelo conceito de ministro religioso e de liberdade religiosa, que também se manifesta na separação entre Igreja-Estado. Adotou-se o método de pesquisa dedutivo, uma vez que a investigação parte da análise dos textos relacionados, em especial das observações das conjecturas das atividades religiosas, em específico, da crença protestante, até atingir a resposta dada ao problema proposto. Quanto à técnica de pesquisa utilizada para levantamento e coleta de informações, usou-se a bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho subordinado; trabalho voluntário; liberdade religiosa.

ABSTRACT: This paper arises from the following problem: how does the absence of an employment relationship between ministers and religious entities, provided for in Law No. 14,647/2023, interfere with the exercise of religious freedom? In light of this, the paper aims to discuss subordinate work, present in employment relationships, and voluntary work, pointing out its main characteristics, as well as going through the concept of religious minister and religious freedom, which is also manifested in the separation between church and state. The deductive research method was adopted, since the investigation starts from the analysis of the related texts, especially the observations of the conjectures of religious activities, specifically Protestant belief, until reaching the answer given to the proposed problem. The research technique used to survey and collect information was bibliographical.

KEYWORDS: subordinate work; voluntary work; religious freedom.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O trabalho subordinado e o trabalho voluntário; 3 O ministro de confissão religiosa; 4. A Lei nº 14.647/2023 como estímulo à liberdade religiosa; 5 Conclusão; Referências.

---

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: 08/04/2025
Aprovado em: 15/04/2025

1 Introdução

A liberdade religiosa é um direito garantido pela Constituição Federal de 1988, disposta no título constitucional dos Direitos e Garantias Fundamentais, mais especificamente no art. 5º, incisos VI e VII, que, sinteticamente, asseguram a livre manifestação de culto e práticas religiosas no Brasil. No entanto, a relação entre o Estado e as diversas instituições religiosas é um tema que atiça debates, como, por exemplo, quando se trata de regulamentações legais que afetam a autonomia dessas instituições.

No Brasil, alguns líderes de denominações evangélicas ou protestantes têm ingressado na Justiça Especializada do Trabalho, requerendo o reconhecimento do vínculo de emprego entre estes e a entidade religiosa, justificando que a atividade realizada pelo ministro ou ministra de confissão religiosa não possui natureza voluntária, para, consequentemente, haver direitos e eventuais indenizações, tais como aviso prévio indenizado, férias vencidas ou proporcionais, acrescidas do terço constitucional, fundo de garantia do tempo de serviço, indenização de quarenta por cento sobre o fundo de garantia do tempo de serviço, dentre outros.

Diante desse cenário, foi promulgada a Lei nº 14.647, de 2023, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para estabelecer a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a eles se equiparem, acrescentando os §§ 2º e 3º ao art. 442, reforçando disposições legais previamente estabelecidas, em que atribui ao trabalho religioso a natureza voluntária. Um exemplo é o acordo internacional entre Brasil e Santa Sé, relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, celebrado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008 e internalizado pelo Decreto nº 7.107/2010, que dispõe, expressamente, sobre a inexistência de vínculo empregatício entre o ministro de confissão religiosa e a igreja.

O objetivo deste artigo é analisar de que forma a estipulação de que os sacerdotes ou sacerdotisas não possuam vínculo de emprego com as entidades religiosas pode impactar o exercício da liberdade religiosa. Logo, busca-se discutir as possíveis consequências dessa medida para a liberdade religiosa, avaliando se ela pode, de alguma forma, fragilizar ou, ao contrário, reforçar a autonomia das entidades religiosas frente ao poder estatal.

Então, eis o problema específico da presente pesquisa: como a ausência de vínculo de emprego entre os ministros e as entidades religiosas, previsto na Lei nº 14.647/2023, interfere no exercício da liberdade religiosa?

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 das atividades religiosas, em específico, da crença protestante, até atingir a resposta dada ao problema proposto.

Quanto à técnica de pesquisa utilizada para levantamento e coleta de informações, foi adotada a bibliográfica.

2 O trabalho subordinado e o trabalho voluntário

De acordo com Arnaldo Süssekind (2002), para que haja relação de emprego é necessária a acumulação de todos os elementos caracterizadores do contrato de emprego, quais sejam, a pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, a dependência hierárquica resultante da subordinação jurídica e o risco do negócio pelo empregador.

A subsunção do trabalhador no conceito de empregado depende dos elementos caracterizadores da relação de emprego, contemplados nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Pois bem, com a caracterização do contrato de trabalho o empregado assume uma obrigação de fazer perante o empregador, qual seja, de prestar serviços de caráter personalíssimo e intransferível à terceira pessoa. Daí ser o contrato *intuitu personae* em relação ao empregado. O preceito é de natureza cível e encontra amparo legal no art. 247 do Código Civil brasileiro (Vilhena, 2005).

Nesse aspecto, de acordo com Luciano Martinez (2019), toda vez que o trabalhador puder ser substituído por outro, no exercício de sua atividade, não se configurará um contrato de emprego, mas sim outro ajuste contratual.

O vínculo jurídico que se estabelece é direto com o empregador e com cada empregado, de forma individualizada. Se porventura a empresa aceita outra pessoa em substituição ao empregado, forma-se vínculo novo e direto com o substituto, apenas com disciplina específica quanto à terminação do contrato de trabalho, nos moldes do art. 475, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (Vilhena, 2002).

Outro elemento caracterizador da relação empregatícia é a onerosidade, que se manifesta através da intenção contraprestativa. O trabalhador objetiva a receber salário em razão do serviço ofertado, ou seja, não se executa o contrato de trabalho por benemerência. Logo, o salário é um dever oriundo da onerosidade da prestação laboral e quando não convencionado o seu valor entre as partes contratantes, será arbitrado pela Justiça, com supedâneo no art. 460 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Já a não eventualidade caracteriza-se pela continuidade do vínculo de emprego. A eventualidade possui contornos próprios que não estão diretamente

ligados ao critério temporal, mas, sim, está pautada em uma relação jurídica ocasional. Extrai-se de uma atividade empresarial esporádica.

O tempo é fato inseparável dos contratos de atividade e não é apto para aferir distinção entre contratos, conforme explica Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (2005, p. 411):

> Atendendo à circunstância de que o tempo é fato ínsito e inseparável nos contratos de atividade, como elo, como linha de preenchimento por sucessão, torna-se inviável a distinção desses contratos fundada exclusivamente no tempo. O maior ou menor limite temporal no cumprimento da *obligatio faciendi* é irrelevante como critério de divisão de contratos entre os que compõem os contratos de atividade.

Logo, "se autônoma ou subordinada a forma da prestação, isso é irrelevante em sua versão temporal" (Vilhena, 2005, p. 410).

O critério temporal caracterizado pela intermitência não desnatura a relação de emprego, sendo o contrato de trabalho intermitente um bom exemplo.

Aliás, Arnaldo Süssekind já destacava que o serviço eventual não se confunde com o trabalho intermitente, já que o primeiro é caracterizado por uma relação jurídica episódica, enquanto, na segunda modalidade contratual, está presente o estado de subordinação continuada:

> Serviços de natureza eventual não significam, portanto, trabalho intermitente, relativo a uma relação jurídica não transitória; concernem, isto, sim, a trabalho excepcional prestado em virtude de uma relação jurídica também ocasional [...]. Assim, por exemplo, é eventual o serviço do operário contratado para desentulhar parte do estabelecimento cujas paredes desabaram. Já o trabalhador contratado para prestar serviços aos sábados e domingos num clube desportivo deve ser considerado empregado; a prestação de serviços é, neste caso, intermitente, mas o seu contrato de trabalho é de caráter continuativo (Süssekind, 2002, p. 214).

Augusto César Leite de Carvalho observa que o trabalho eventual é aquele que depende de fato incerto e imprevisto, e, quando não constatado esse binômio (incerteza e imprevisibilidade), estará diante de uma relação de emprego. E acrescenta o autor que a eventualidade "não é definida pelo tempo, mas sim pela causa do trabalho: pode haver emprego, por exemplo, se o trabalho é prestado uma vez por semana, desde que não o seja por motivo incerto ou imprevisto" (Carvalho, 2023, p. 145).

Outro elemento acessório da prestação laboral é o risco do negócio pela empresa, que está contemplado no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, ao prever que "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço" (Brasil, 1943).

Depara-se com posições diametralmente opostas, já que o trabalhador autônomo é aquele que vivencia os riscos e os bônus de se autogovernar na realização de atividade própria, enquanto que o trabalhador dependente/subordinado presta trabalho em negócio alheio, não realizando qualquer tipo de empreendimento, ou seja, por aderir em atividade econômica de outrem, nada mais lógico que o risco do negócio pertença ao empreendedor/empregador.

O trabalhador subordinado presta serviço de natureza não eventual sob a dependência de empregador, que por sua vez assume o risco do negócio, assalariando o empregado. Em contrapartida, o trabalhador autônomo não é assalariado, ele aufere rendimento de acordo com o preço e condições de pagamento pactuado entre as partes contratantes.

Analisados alguns dos elementos caracterizadores da relação de emprego, tais como a pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e o risco do negócio pelo empregador, retoma-se a aquele considerado como o divisor de águas entre o trabalho subordinado e as demais formas de trabalho, qual seja, a subordinação.

Mauro Schiavi menciona que a subordinação não é um conceito acabado no âmbito do Direito do Trabalho, mas, antes, sua "definição e interpretação sofre os efeitos das mudanças sociais e dos sistemas de produção" (Schiavi, 2022, p. 145).

Propunha-se que a subordinação era econômica, na medida em que o empregado dependia de seu salário para a sua sobrevivência. Todavia, tal proposta não vingou, já que a "relação de emprego pode perfeitamente existir sem que esta situação esteja presente" (Garcia, 2020, p. 149).

Cogitou-se a subordinação social, já que o empregado estaria em uma posição inferior ao empregador, por ser este último o titular do empreendimento. "Também aqui tal situação não é obrigatoriamente exigida no contrato de trabalho" (Garcia, 2020, p. 149).

Pensou-se que a subordinação seria técnica, partindo-se da ideia de que o empregador detinha todo o conhecimento técnico sobre a forma de produção ou prestação do serviço. Todavia, "é o empregado, muitas vezes, quem domina o método, ou antes, a tecnologia aplicada ao processo industrial, fazendo dele depender o empregador" (Carvalho, 2023, p. 150). É a busca por mão de obra qualificada.

Hodiernamente a subordinação aceita pela doutrina e jurisprudência é no sentido de ser jurídica, ou seja, "a subordinação fundada no contrato, a subordinação do empregado ao empregador" (Carvalho, 2023, p. 150).

Para Sergio Pinto Martins (2009), a subordinação jurídica decorre do contrato de trabalho, em que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador, provenientes do poder de direção. É o contrato de trabalho que determina os limites e os fundamentos da subordinação (Martins, 2009).

Suponha-se que o contrato de trabalho fosse uma moeda. O empregado vê um lado da moeda como subordinação, enquanto que o empregador enxerga o outro lado da moeda como poder de direção. A subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo lado do empregado, enquanto o poder de direção é a mesma acepção vista pela óptica do empregador (Martins, 2009, p. 130).

De forma semelhante, Augusto César Leite de Carvalho menciona dois extremos da relação empregatícia, quais sejam, a subordinação e o poder de comando, que, unidos, resultam na definição de subordinação jurídica:

> Conceitualmente, podemos compreender a subordinação como a sujeição ao poder de comando do empregador e então temos os dois extremos da linha que une os sujeitos da relação empregatícia: a subordinação e o poder de comando. O sentido entre aquela e este é o da complementaridade (são dois lados de uma só moeda), porquanto se unam na formação do elemento a que designamos, em síntese e já agora agregando ao termo o fundamento contratual, de subordinação jurídica (Carvalho, 2023, p. 150).

Assim sendo, a subordinação jurídica é oriunda de um negócio jurídico em que o devedor se coloca à disposição do credor, que, sob sua direção, presta-lhe o serviço de forma remunerada.

Já o trabalho voluntário está previsto no art. 1º da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, em que consiste na atividade não remunerada, prestada por pessoa física a uma determinada entidade pública ou privada, sem fins lucrativos, cuja finalidade seja cívica, educacional, científica, recreativa, de assistência à pessoa e cultural. Prevê a mencionada lei:

> Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. (Redação dada pela Lei nº 13.297, de 2016) (Brasil, 1998)

Observa-se que no trabalho voluntário não há intenção contraprestativa; é realizado por pessoa física; o beneficiário pode ser uma instituição privada de fins não lucrativos e, por fim, o objetivo é o beneficiamento da sociedade, principalmente em áreas como saúde, educação, cultura, meio ambiente, entre outros.

Para formalizar o trabalho voluntário, a lei prevê que as organizações e o voluntário celebrem um termo de adesão, em que deverá constar o objeto e as condições de seu exercício, conforme o art. 2º da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.

O voluntariado é um auxílio a diversos setores da sociedade, ajudando no fortalecimento da cidadania. Em um país com desigualdade social e desafios em áreas como saúde, educação e assistência social, o trabalho voluntário preenche lacunas e complementa as ações do governo, que em determinados casos são deficitárias.

Logo, o trabalho voluntário é um pilar para a efetivação dos objetivos fundamentais da República, previsto no art. 3º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, quais sejam, a construção de uma sociedade justa e solidária.

3 O ministro de confissão religiosa

O(A) ministro(a) de confissão religiosa é aquele(a) que realiza liturgias, celebra os cultos e ritos, dirige e administra as igrejas, aconselha pessoas, realiza ação social junto à comunidade, realiza ensinamentos doutrinários relacionados com a fé que professa e demais atribuições que lhe são concedidas. Podemos citar como exemplo os pastores, presbíteros, apóstolos, evangelistas, bispos, etc.

Embora o foco deste estudo esteja na análise da Lei nº 14.647/2023 e sua contribuição para a liberdade religiosa, é impossível ignorar a participação destes homens e mulheres em prol da sociedade. Esses líderes religiosos desempenham importante ofício na formação da vida espiritual e de valores humanos, bem como suas ações exemplificam preceitos de solidariedade.

Pois bem, o sacerdote ingressa na organização religiosa por vocação, cuja finalidade é professar sua fé e divulgar valores, seja por palavras, através do ensino, evangelismo ou aconselhamento, bem como por atitudes que reflitam solidariedade. Age como intermediário entre o sacro e o mundanismo, ganhando almas para DEUS e não para a organização religiosa, utilizando-se desta como um instrumento para otimizar e divulgar o Evangelho.

Em outras palavras, o ministro de confissão religiosa destina-se à assistência espiritual, visando à promoção do bem-estar, à paz interior e ao conforto

diante de dificuldades cotidianas, ou seja, busca apoiar o ser humano diante das inquietações.

A assistência espiritual é uma extensão da assistência à pessoa, prevista na Lei nº 9.608/1998. Rememora-se que o trabalho voluntário possui objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. Ainda que não trate diretamente de necessidades materiais, ela aborda questões sobre o propósito e o sentido da vida e estabelece conexão transcendente com aquilo que é divino. A assistência espiritual é fator de equilíbrio e saúde mental, influenciando diretamente o bem-estar do ser humano.

Não obstante, o sacerdócio pode abranger, também, atividades relacionadas com ações sociais junto à comunidade. Em vista disso, não há dúvidas de que a assistência prestada pelos ministros religiosos é um trabalho voluntário.

Desde o ano de 2009 vigora o Acordo Internacional Brasil e Santa Sé, relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, celebrado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008 e internalizado pelo Decreto nº 7.107/2010, que prevê expressamente a inexistência de vínculo empregatício entre o ministro de confissão religiosa e a Igreja. Dispõe o artigo 16, item I:

> Dado o caráter peculiar religioso e beneficente da Igreja Católica e de suas instituições:
>
> I – O vínculo entre os ministros ordenados ou fiéis consagrados mediante votos e as Dioceses ou Institutos Religiosos e equiparados é de caráter religioso e portanto, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira, não gera, por si mesmo, vínculo empregatício, a não ser que seja provado o desvirtuamento da instituição eclesiástica (Brasil, 2010).

De acordo com a norma supracitada, o que define a ausência de relação de emprego é a natureza do trabalho desempenhado, neste caso, trabalho religioso. Não é o voto feito pelo sacerdote que (des)qualifica o voluntariado. O voto é um compromisso firmado pela pessoa que pretende ingressar em uma denominação, em relação à fé e à doutrina a ser praticada, podendo assumir diferentes formas, a depender da tradição ou costumes envolvidos.

O Decreto nº 119-A, de 7 de janeiro de 1890, fez com que o Brasil rompesse com o antigo sistema confessional, anteriormente previsto na Constituição de 1824, passando a ser um Estado laico:

> Art. 2º A todas as confissões religiosas pertence por igual a faculdade de exercerem o seu culto, regerem-se segundo a sua fé e não serem contrariadas nos actos particulares ou publicos, que interessem o exercicio deste decreto.

Logo, o voto de uma religião não se sobrepõe como paradigmático em relação a outra para definir se há ou não relação empregatícia, sob pena de violar o princípio da laicidade e a isonomia que deve ser observada a todas as confissões religiosas no Brasil. É o trabalho religioso em si que define o voluntariado.

Comentam Thiago Rafael Vieira e Jean Marques Regina (2023, p. 426):

> Tal *tratado internacional* que disciplina a relação entre o Brasil e a Santa Sé foi ratificado pelo Senado e pela Câmara dos Deputados, conforme o art. 5º, § 3º, da CRFB/1988, e deve, então, ser estendido, no que concerne às proteções ao fenômeno religioso e às questões de ordem espiritual e eclesiástica, a todas as organizações religiosas pelo próprio princípio da laicidade não confessional, *que prevê absoluta isonomia a todas as confissões religiosas*, não podendo privilegiar a Igreja Católica Apostólica Romana, mesmo que apenas esta disponha de personalidade de Direito Internacional.

Complementam os autores:

> Destarte, sendo o acordo entre Brasil e Santa Fé um tratado internacional que expande um direito humano constitucionalmente protegido, liberdade religiosa e dignidade da pessoa humana, o seu descumprimento é inaceitável, tornando a CLT e até mesmo normas constitucionais trabalhistas inaplicáveis a sacerdotes religiosos e fiéis consagrados (Vieira; Regina, 2023, p. 427).

A Bíblia Sagrada, preceito de fé e prática para o cristão, ensina que a obra do Senhor deve ser praticada de maneira voluntária e sem torpe ganância, ou seja, os ministros de confissão religiosa devem realizar o sacerdócio por vocação. Dispõe a carta de 1ª Pedro, capítulo 5, versículo 2: "pastoreai o rebanho de Deus que está sob vosso cuidado, não por constrangimento, mas voluntariamente, como Deus quer; nem por sórdida ganância, mas de boa vontade" (Bíblia, 2012, p. 2424).

No entanto, a palavra sagrada também menciona, apesar do trabalho voluntário exercido pelos ministros de confissão religiosa ou quaisquer outros a eles equiparados, a importância de a Igreja assumir o sustento daqueles ou daquelas que dedicam tempo integral à obra do Senhor, possibilitando que os mesmos possam exercer o ministério adequadamente, conforme consta na carta de 1ª Timóteo, capítulo 5, versículos 17 e 18:

> Os presbíteros que administram bem a igreja são dignos de dobrados honorários, principalmente os que se dedicam ao ministério da pregação e do ensino. Porquanto, afirma a Escritura: "Não amordaces a boca do boi quando estiver

> debulhando o cereal", e ainda, "digno é trabalhador do seu salário" (Bíblia, 2012, p. 2345).

Nesse aspecto, o eclesiástico, ao se dedicar exclusivamente ao serviço religioso, de forma voluntária, poderá receber (em pecúnia) da organização religiosa, conforme previsão no direito canônico, os meios para o seu sustento e de sua família. Mas o essencial suporte financeiro recebido da Igreja não constitui salário propriamente dito, e, sim, prebenda ministerial, cuja finalidade é dar apoio, em decorrência da escolha de servir somente ao sacerdócio. Logo, a prebenda "guarda relação *com o sustento do eclesiástico*, do latim *praebenda*, coisas que devem ser dadas" (Vieira; Regina, 2023, p. 435).

A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, no art. 22, § 13, prevê que a prebenda ministerial não é considerada remuneração e seu recebimento não caracteriza o vínculo de emprego, uma vez que não possui a finalidade de retribuir o trabalho, mas apenas garantir a subsistência daquele ou daquela que se dedica exclusivamente às atividades vocacionais. Vejamos:

> § 13. Não se considera como remuneração direta ou indireta, para os efeitos desta Lei, os valores despendidos pelas entidades religiosas e instituições de ensino vocacional com ministro de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa em face do seu mister religioso ou para sua subsistência desde que fornecidos em condições que independam da natureza e da quantidade do trabalho executado (Brasil, 1991).

Apesar de a prebenda não possuir natureza remuneratória, a Lei nº 8.212/1991, no art. 12, inciso V, letra *c*, agrupa o ministro de confissão religiosa na modalidade de contribuinte individual, integrando-o ao sistema de seguridade social como detentor de direito, já que poderá solicitar, se preenchidos os requisitos legais, benefícios previdenciários e deverá custear o sistema, como segurado obrigatório. Passamos a reproduzir o texto vigente:

> Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:
>
> [...]
>
> V – como contribuinte individual:
>
> [...]
>
> c) o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa (Brasil, 1991).

A promulgação da Lei nº 14.647/2023, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para estabelecer a inexistência de vínculo empregatício

entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a eles se equiparem, acrescentando os §§ 2º e 3º ao art. 442, reiterou disposições legais previamente estabelecidas. Segue o texto da lei mencionada:

> § 2º Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento.
>
> § 3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária (Brasil, 2023).

A única hipótese legal de reconhecimento de vínculo de emprego do ministro de confissão religiosa é, caso haja, um desvirtuamento da essência da organização religiosa. Entende-se por desvirtuamento a alteração ou distorção da natureza ou finalidade original pela qual a instituição foi criada.

4 A Lei nº 14.647/2023 como estímulo à liberdade religiosa

A primeira Constituição, denominada de Constituição Política do Império do Brasil ou Carta de Lei, criada em 25 de março de 1824, outorgada por Dom Pedro I, de aspectos liberais, silenciava sobre o trabalho das pessoas escravizadas e estabelecia no art. 5º um Estado confessional, em que a fé Católica Apostólica Romana era a religião oficial do Império do Brasil, senão, vejamos:

> Art. 5º A Religião Catholica Apostolica Romana continuará a ser a Religião do Imperio. Todas as outras Religiões serão permitidas com seu culto domestico, ou particular em casas para isso destinadas, sem fórma alguma exterior do Templo (Brasil, 1824).

Embora a norma mencionada previsse que todas as religiões seriam aceitas, suas liturgias somente eram permitidas no ambiente doméstico ou em casas destinadas a tais fins e desde que os imóveis não tivessem a forma de um templo religioso. Para além disso, os limites da liberdade religiosa eram bem definidos, tal como o art. 95, inciso III, que dispunha que quem não adotasse a religião oficial do Império não poderia ser eleitor ou membro da Câmara dos Deputados.

Com a implantação da República e o anseio por uma ruptura total com a ordem constituinte anterior, o Estado brasileiro tornou-se laico, promovendo a

igualdade entre as religiões. Primeiro pelo Decreto nº 119-A, de 1890, revogado pelo ex-presidente Collor e repristinado no governo de Fernando Henrique Cardoso, pelo Decreto nº 4.496, de 2002 (Vieira; Regina, 2023). E depois, com a promulgação da Constituição Federal de 1891, que continha dispositivos relacionados com uma liberdade religiosa "mais ampla", como, por exemplo, o art. 72, § 3º, que dispunha que: "Todos os individuos e confissões religiosas podem exercer publica e livremente o seu culto, associando-se para esse fim e adquirindo bens, observadas as disposições do direito commum" (Brasil, 1891).

Hodiernamente, a liberdade religiosa contemporânea é um direito fundamental, previsto no art. 5º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, que estabelece que "é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e suas liturgias" (Brasil, 1988). De acordo com Virgílio Afonso da Silva, esta liberdade de consciência e de crença é complementada com outros dispositivos constitucionais, como:

> a garantia de "prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva" (art. 5º, VII); a vedação de privação de direitos "por motivos de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política" (art. 5º, VIII), a imunidade tributária para "templos de qualquer culto" (art. 150, VI, *b*) e a possibilidade de objeção de consciência contra o serviço militar obrigatório (art. 143, § 1º) (Silva, 2021, p. 188).

Para José Afonso da Silva (2016), a liberdade religiosa se manifesta através da liberdade de consciência e de crença, proteção a suas liturgias e a liberdade de organização religiosa. As liberdades de crença e consciência "são absolutas, já que não é possível proibir que os indivíduos creiam naquilo que querem crer" (Silva, 2021, p. 188), assim como, "em razão da liberdade de consciência, também, optar por não escolher nenhuma" (Vieira; Regina, 2023, p. 115) ou, ainda, de mudar de religião.

Complementa Virgílio Afonso da Silva que a liberdade religiosa não se restringe à crença individual de cada pessoa, mas, também, à "possibilidade de agir conforme essa crença e com base em determinadas regras e em muitos casos em certos dogmas" (Silva, 2021, p. 188), determinados por uma instituição.

Da liberdade de culto, decorre o livre exercício de realizar as liturgias, tais como orações, apresentar canções e hinos ou atos próprios de manifestações exteriores relativos à religião professada.

A liberdade de organização religiosa diz respeito "à possibilidade de estabelecimento e organização das igrejas e suas relações com o Estado" (Silva, 2016, p. 252). Como já mencionado, a República inaugurou uma liberdade re-

ligiosa com a separação da Igreja e do Estado, em um primeiro momento, com o Decreto nº 119-A, de 1890, da lavra de Ruy Barbosa, expedido pelo Governo Provisório e, após, com a promulgação da Constituição de 1891, fazendo do Brasil um Estado laico.

Do texto constitucional de 1891 até o de 1988 houve uma consolidação dessa separação Estado-Igreja, como consta no art. 19, I, da Constituição Federal de 1988:

> Art. 19. É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:
>
> I – estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público (Brasil, 1988).

Embaraçar o funcionamento dos cultos religiosos significa dificultar, complicar ou atrapalhar a prática de atos ou manifestações de pensamento religioso, ligado à determinada doutrina. Nesse aspecto, o legislador originário tomou o cuidado de assegurar a imunidade tributária para os templos de qualquer natureza. De fato, uma das formas para o Estado interferir ou dificultar o funcionamento de uma entidade religiosa seria por meio da tributação.

Então, respondendo à problemática proposta, da mesma forma que a Constituição Federal de 1988 garante a imunidade tributária para os templos de qualquer natureza, a Lei nº 14.647/2023, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho para definir a inexistência de vínculo empregatício entre as entidades e seus ministros, promove a liberdade religiosa, na medida em que permite a autonomia das organizações religiosas. Em outras palavras, a lei favorece a liberdade religiosa ao assegurar que o Estado não interfira nas relações internas das igrejas (igreja dentro do contexto cristão).

Quando o Estado não intervém na gestão e organização das entidades religiosas, ele garante que cada religião possa estruturar suas atividades de forma livre e autônoma, de acordo com seus dogmas e princípios.

No caso em análise, o reconhecimento hipotético de vínculo empregatício, diante de uma situação em que não há constatação de fraude, poderia retirar a flexibilidade e a singularidade dos compromissos espirituais próprios da função religiosa, isto é, o trabalho de um(a) pastor(a) envolve atividades que não se limitam a um horário fixo e que dependem de um chamado espiritual que transcende qualquer norma secular. Inseri-lo(a) nas normas celetistas (apesar de sua importância para o ordenamento jurídico nacional) poderia acarretar a desconsideração da natureza vocacional e religiosa dessa função.

Diante deste cenário, necessariamente, a entidade religiosa teria que conformar-se com as normas laborais, o que fatalmente retiraria ou limitaria sua autonomia e independência. Consideremos a seguinte situação: determinada entidade religiosa deixa de realizar encontros noturnos destinados à oração e pregação, devido à exigência do adicional noturno ou, ainda, ficaria impedida de celebrar cultos aos domingos, em razão do pagamento do domingo laborado em dobro, devido ao descanso semanal remunerado, previsto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho e art. 7º, XV, da Constituição Federal de 1988.

É relevante destacar que a interferência do Estado, independentemente do grau, sobre a Igreja pode resultar na equiparação entre o sagrado e o mundanismo. Tal interferência poderia influenciar pessoas com vocação religiosa a se envolverem nas atividades com intenções terrenas, o que afastaria a natureza espiritual e vocacional da função religiosa. Nesse cenário, seria possível que a pessoa, investida na função religiosa, priorizasse interesses pessoais, em detrimento de sua missão espiritual.

Convém salientar que a Bíblia Sagrada, enquanto fundamento de fé para os cristãos, ensina que a obra do Senhor deve ser realizada de maneira voluntária e sem ganância, ou seja, os ministros de confissão religiosa devem exercer o sacerdócio por vocação. Contudo, a Escritura Sagrada também enfatiza que, embora o trabalho dos ministros de confissão religiosa ou de outros em funções equivalentes seja voluntário, é importante que a Igreja garanta o sustento daqueles que dedicam seu tempo integral à obra.

O trabalho do ministro religioso, embora fundamentado na vocação, envolve a necessidade de conceder a prebenda. A obtenção desse auxílio financeiro é essencial não apenas para garantir a subsistência do ministro e seus familiares, mas também para viabilizar o pleno exercício de suas funções sacerdotais.

É importante registrar que o termo subsistência engloba as necessidades básicas para a manutenção da vida, incluindo alimentação, vestuário, saúde, ou seja, abrange o conjunto de recursos necessários para garantir a sobrevivência e o bem-estar básico de uma pessoa ou grupo.

Assim, a Lei nº 14.647/2023 não está em conflito com a fé cristã, pois desestimula a introdução de práticas que descaracterizem a natureza religiosa do ofício praticado pelo ministro de confissão religiosa e contribui para a liberdade religiosa. Destaca-se que o sacerdote ou sacerdotisa, com base no direito canônico, deverá obter a concessão de assistência financeira (prebenda), conforme a capacidade orçamentária de cada organização religiosa. Há uma nítida separação entre a esfera religiosa e a esfera secular.

Nesse aspecto, o art. 44, § 1º, do Código Civil, reforça a concepção de liberdade religiosa, ao dispor que: "São livres a criação, a organização, a estru-

turação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento" (Brasil, 2002).

É indiscutível que, caso houvesse o reconhecimento do vínculo empregatício de ministros religiosos, sem a necessidade de se determinar a ocorrência de fraude, poderia resultar em um controle estatal, ainda que de forma subjacente, sobre a Igreja (tratando-se de cristianismo), já que as práticas espirituais devem ser realizadas de maneira livre e conforme a doutrina de cada religião.

5 Conclusão

Em um passado recente, o Brasil, sob forma de governo monárquico, outorgou a Constituição de 25 de março de 1824, que, apesar de conter aspectos liberais, silenciava sobre o trabalho das pessoas escravizadas e estabelecia um Estado confessional, cuja religião oficial do Império era a Católica Apostólica Romana. Todas as outras religiões eram aceitas, todavia, suas liturgias somente eram permitidas no ambiente doméstico ou em casas destinadas a tais fins e desde que os imóveis não tivessem a forma de um templo religioso. Outra disposição constitucional nesse sentido era que quem não professasse a religião oficial não poderia ser eleitor ou membro da Câmara dos Deputados. Os limites à liberdade religiosa eram bem definidos e limitados.

Com o início do período republicano, a liberdade religiosa passou a ser mais abrangente, retirando os limites impostos decorrentes da ordem constitucional pretérita. O Brasil passou a ser um Estado laico, estabelecendo a clara separação da Igreja e do Estado. Em um primeiro momento, com o Decreto nº 119-A, de 1890, da lavra de Ruy Barbosa, expedido pelo Governo Provisório e, após, com a promulgação da Constituição de 1891.

Do texto constitucional de 1891 até o de 1988, houve uma consolidação dessa separação Estado-Igreja, como se verifica no art. 19, I, da Constituição Federal de 1988, ao dispor que é proibido à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios apoiar, dificultar ou embaraçar o funcionamento de qualquer religião.

Como se observa, a liberdade religiosa se manifesta através do ato de professar uma fé, bem como a garantia de liberdade de organização religiosa, o que significa que as entidades religiosas são livres para estabelecer suas estruturas internas, organizarem e praticar suas liturgias, não incidindo sobre elas interferência estatal. A liberdade religiosa é um dos pilares para o Estado Democrático, pois decorre de uma pluralidade de pensamentos.

Nesse aspecto, a Lei nº 14.647/2023, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, se adéqua à liberdade religiosa. A análise da lei mencionada revela

que, ao se estabelecer a ausência de vínculo empregatício entre os ministros de confissão religiosa e as organizações religiosas, contribui-se para a garantia da liberdade religiosa no Brasil. A norma reconhece a particularidade das atividades religiosas, respeitando a autonomia delas e permitindo aos sacerdotes e sacerdotisas o desempenho de suas funções de maneira independente, sem a interferência do Estado.

Portanto, a Lei nº 14.647/2023 não só fortalece o princípio da laicidade do Estado, como também assegura uma convivência harmônica entre o Estado e as diferentes religiões.

Referências

BÍBLIA KING JAMES ATUALIZADA (KJA). Tradução dos manuscritos nas línguas originais do *Tanakh* (Bíblia Hebraica), e o *B'rit Hadashah* (*Novum Testamentum Graece*), de acordo com o estilo clássico, majestoso e reverente da Bíblia King James (*Authorized Version*), de 1611. São Paulo: Abba Press, 2012.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891*. Rio de Janeiro, RJ, 24 fev. 1891.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Congresso Nacional. Brasília, DF, 05 out. 1988.

BRASIL. *Constituição Política do Império do Brazil, de 25 de março de 1824*. Rio de Janeiro, RJ, 25 mar. 1824.

BRASIL. *Decreto 119-A, de 7 de janeiro de 1890*. Prohibe a intervenção da autoridade federal e dos Estados federados em materia religiosa, consagra a plena liberdade de cultos, extingue o padroado e estabelece outras providências. Rio de Janeiro, 7 jan. 1890.

BRASIL. *Decreto nº 7.107, de fevereiro de 2010*. Promulga o Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e a Santa Sé relativo ao Estatuto Jurídico da Igreja Católica no Brasil, firmado na Cidade do Vaticano, em 13 de novembro de 2008. Brasília, DF, 11 fev. 2010.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 01 mai. 1943.

BRASIL. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF, 24 jul. 1991.

BRASIL. *Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998*. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, DF, 18 fev. 1998.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 10 jan. 2002.

BRASIL. *Lei nº 14.647, de 4 de agosto de 2023*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a eles se equiparem. Brasília, DF, 04 ago. 2023.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho*: curso e discurso. 5. ed. Brasília: Venturoli, 2023.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHIAVI, Mauro. *Manual didático de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Juspodivm, 2022.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros, 2016.

SILVA, Virgílio Afonso da. *Direito constitucional brasileiro*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

VIERA, Thiago Rafael; REGINA, Jean Marques. *Direito religioso*: questões práticas e teóricas. 4. ed. São Paulo: Vida Nova, 2023.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego*: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

Como citar este texto:
ROCHA, Igor Mauad. O trabalho religioso de acordo com a Lei nº 14.647/2023: um incentivo à liberdade religiosa. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 99-115, abr./jun. 2025.

DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ALGORITHMIC DISCRIMINATION IN LABOR RELATIONS

Sergio Torres Teixeira[1]
Alexandre Freire Pimentel[2]
Camila Crasto Pugliesi[3]

RESUMO: Com o advento da Quarta Revolução Industrial, as tecnologias do *Big Data*, do *Machine Learning* e da Inteligência Artificial passam a ser utilizadas de maneira combinada permitindo que algoritmos estejam em constante reanálise de padrões de interesses com base em um banco de dados previamente estabelecido pelo programador do código-fonte. Entretanto, os padrões algorítmicos podem se revelar enviesados e capazes de produzir uma nova espécie de dano na dinâmica laboral: a "discriminação algorítmica". O presente trabalho foi realizado por meio de uma pesquisa quantitativo-qualitativa, investigando o fenômeno em questão, e fundamentando por meio de casos concretos trazidos em artigos científicos e doutrinas que tratam do assunto. Foi realizada a análise dos dados trazidos das pesquisas, a respeito do tema, por meio de técnica dedutiva, ressaltando os principais pontos estudados, de acordo com os resultados obtidos.

PALAVRAS-CHAVE: algoritmos; discriminação; plataformas digitais; quarta revolução industrial.

ABSTRACT: With the advent of the Fourth Industrial Revolution, Big Data, machine learning and Artificial Intelligence technologies are now used in combination, allowing algorithms to constantly re-analyze patterns of interest based on a database previously established by the programmer of the source code. However, algorithmic standards may prove to be envied and capable of producing a new kind of damage in labor dynamics: "algorithmic discrimination". This study was carried out through a quantitative-qualitative research, investigating the phenomenon in question, and substantiating through concrete cases brought up in papers and doctrines dealing with the subject. The data gathered from the research on the subject was analyzed using a deductive technique, highlighting the main points studied according to the results obtained.

KEYWORDS: algorithms; discrimination; digital platforms; fourth industrial revolution.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Inteligência artificial, ciberespaço e uso dos algoritmos; 3 A preocupação com a ética no desenvolvimento da inteligência artificial; 4 Limites da inteligência artificial e a implementação de códigos de conduta ética nas empresas; 5 Conclusões; Referências.

---

1 *Doutor em Direito; professor titular da Unicap; professor associado da FDR/UFPE; desembargador do TRT6; pesquisador-líder do Grupo Logos: Processo, Hermenêutica e Tecnologia.*

2 *Doutor em Direito; professor adjunto da Unicap; professor adjunto da FDR/UFPE; desembargador do TJPE; pesquisador-líder do Grupo Logos: Processo, Hermenêutica e Tecnologia.*

3 *Mestranda em Direito pela Universidade de Lisboa; pesquisadora do Grupo Logos: Processo, Hermenêutica e Tecnologia; advogada.*

Recebido em: 28/04/2025
Aprovado em: 05/05/2025

1 Introdução

A tecnologia tem se tornado, a cada dia mais, inerente ao desenvolvimento das atividades do ser humano. No direito, houve a ruptura paradigmática instaurada com a adoção do processo eletrônico.

Um exemplo prático foram as milhares de pilhas de "papéis" que passaram a ser substituídas pelo armazenamento de documentos e informações de modo digital, o que, inegavelmente, trouxe ganhos incalculáveis, facilitando a vida dos que precisavam manejar os processos físicos, se tornando uma tarefa muito mais prática.

Dessa forma, percebe-se que a Inteligência Artificial, apesar de parecer para alguns apenas ficção científica, já faz parte do cotidiano dos indivíduos, ainda que desconheçam, por exemplo, das escolhas que a Netflix faz para os usuários, das sugestões nas redes sociais de produtos que muitas vezes nem foram pesquisados, das ferramentas de busca, etc.

As alterações advindas da tecnologia da chamada revolução digital 4.0 atingiram diretamente o modo de viver dos indivíduos.

Atingida, também, foi a área trabalhista. É sabido que programas de *software* de inteligência artificial são a cada dia mais utilizados para otimizar o gerenciamento da atividade dos trabalhadores, desde o processo seletivo até o aferimento de produtividade.

Na esfera trabalhista, algumas alterações que podem ser citadas são: o aumento da utilização do teletrabalho; a existência de empresas digitais, sem sede física, que admitem e assalariam trabalhadores; e a adoção de programas de inteligência artificial e de aplicativos para dirimir as relações laborais.

Entretanto, a criação de ferramentas tecnológicas não deve ser feita de maneira desenfreada, tampouco deve dispensar a avaliação humana. O uso de algoritmos na admissão e na avaliação dos trabalhadores pode gerar situações discriminatórias.

Para frear esses tipos de situações, as empresas devem se atentar aos princípios trabalhistas no momento de programar os *softwares* de inteligência artificial e, sobretudo, agir com transparência algorítmica.

Sendo assim, o presente trabalho visa a refletir sobre a transparência algorítmica como um direito do trabalhador, contextualizando-o com os direitos à intimidade, à privacidade, à autodeterminação informativa e à não discriminação nas relações laborais.

Dessa maneira, este trabalho se utilizará do método de pesquisa quantitativo-qualitativa, investigando o fenômeno em questão, e fundamentando através de casos concretos trazidos por meio de artigos científicos e doutrinas

que tratam do assunto, uma vez que houve o enfoque principalmente nas pesquisas bibliográfica e documental sobre a questão da inteligência artificial na aplicabilidade do Direito do Trabalho, bem como casos no qual essa utilização gerou o que tratamos ao longo do trabalho de discriminação algorítmica, se utilizando de livros, artigos e reportagens.

Ademais, com o intuito de comprovar a legitimidade das alegações apresentadas neste trabalho, serão utilizados pontos de vista de ilustres doutrinadores, principalmente do direito estrangeiro, que contribuem ou contribuíram para o entendimento claro e harmônico para a compreensão do Direito Digital e do Trabalho e a ligação entre ambos os temas.

2 Inteligência artificial, ciberespaço e uso dos algoritmos

Devido a sua inserção em todas as esferas da atividade humana, a revolução da tecnologia da informação tem relação direta com a complexidade da nova economia, sociedade e cultura em formação[4].

Nossa espécie, *homo sapiens* (homem sábio), foi denominada pelo fato de nos diferenciarmos das demais espécies do reino animal pela presença de autoconsciência, racionalidade e sapiência. Desde os primórdios, procuramos entender como pensamos e agimos.

A inteligência artificial (IA) vai além do que nós, *homo sapiens*, somos capazes de fazer: ela tenta não apenas compreender, mas também construir entidades inteligentes.

A IA é um dos campos mais recentes nas ciências e na engenharia. Sua história começou logo após a Segunda Guerra Mundial, e o próprio nome foi denominado em 1956. Hoje, a IA abrange uma enorme variedade de subcampos, do geral (aprendizagem e percepção) até tarefas específicas, como jogos de xadrez, demonstração de teoremas matemáticos, criação de poesia, direção de um carro em estrada movimentada e diagnóstico de doenças.

Ainda no contexto da IA, como meio disruptivo que culminou em grandes mudanças na vida das pessoas, a cibercultura está intimamente ligada a ela e se define como a cultura atual, sendo influenciada pelas tecnologias digitais e seu impacto na vida civil.

Ela surgiu a partir do desenvolvimento da internet e da tecnologia digital e, portanto, do uso exagerado da rede de computadores e de todos os meios tecnológicos que dão suporte a este tipo de conexão.

4 CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. A era da informação: sociedade, economia e cultura. 6. ed. Rio de Janeiro: CIP-Brasil, 1999. v. 1.

Esses meios, hoje, são cruciais para a comunicação, além do desenvolvimento da indústria do entretenimento e do comércio eletrônico. Dessa maneira, essa forma de cultura, em resumo, nada mais é que uma grande ligação, disseminação e interação entre, praticamente, todas as formas de cultura existentes em todo o mundo.

A cibercultura, por sua vez, é naturalmente uma forma de cultura surgida junto com o desenvolvimento das tecnologias digitais. Ela surgiu naturalmente junto com o desenvolvimento das tecnologias digitais, que estão ganhando cada vez mais espaço entre a sociedade moderna, levando a sua maior presença em todo o mundo, sendo nada mais que uma grande ligação, disseminação e interação entre, praticamente, todas as formas de cultura existentes em todo o mundo.

O ciberespaço, por seu turno, pode ser conceituado como o local virtual onde a cibercultura acontece por meio das manifestações e interações dos usuários de cada plataforma disponível. É um espaço de comunicação que não precisa da estrutura física, para que os seus usuários se comuniquem e, até mesmo, se relacionem.

Segundo Pierre Lévy, esse espaço e as interações que ali ocorrem "[...] conduzem diretamente à virtualização das organizações que, com a ajuda das ferramentas da cibercultura, tornam-se cada vez menos dependentes de lugares determinados, de horários de trabalho fixos e de planejamentos a longo prazo"[5].

Dessa forma, com o uso exacerbado do ciberespaço e com a realização de diversas necessidades básicas e essenciais dos indivíduos nesse ambiente, que eram feitas de forma física – como pagamentos, transações econômicas e financeiras, troca de mensagens, ligações, compras, aulas, reuniões, encontros entre outros, os quais foram substituídos por *home banking*, cartões inteligentes, voto eletrônico, *pages*, *palms*, imposto de renda via rede, inscrições via internet – o caráter virtual é levado em consideração, visto que passou a gerar uma grande importância na vida física das pessoas no contexto atual.

Assim, a extensão do ciberespaço acompanha e acelera uma virtualização não só da economia, mas da sociedade como um todo.

É comum pensar que os algoritmos surgiram após os grandes avanços da tecnologia, no fim do século passado, mas o conceito deles é antigo, da mesma forma que a matemática, sendo autônomo em relação à digitalização contemporânea, pois existe independentemente de qualquer computador, disco rígido ou outro substrato físico sobre o qual possa ser implementado.

5 LÉVY, Pierre. *Cibercultura.* São Paulo. Editora 34: 1999.

Eles são utilizados desde o início da civilização egípcia, quando as pessoas projetavam fórmulas para resolver problemas diários como a próxima enchente do rio Nilo, por exemplo.

Trata-se de uma operação projetada por uma sequência específica de etapas que são escritas para resolver um determinado problema ou para executar uma tarefa projetada automaticamente.

O algoritmo se conceitua como o átomo de cada processo de computação e objetiva mediar as atividades humanas a fim de diminuir a quantidade de procedimentos repetitivos ou exaustivos que agora realizamos indissociavelmente por meio de algoritmos, como uma pesquisa no Google ou a busca de uma rota no GPS, por exemplo.

A sua elevada implementação nas mais diversas atividades cotidianas da atualidade deve-se à somatória de três fatores principais:

Primeiramente, o aumento da capacidade de processamento dos computadores, o qual acelerou a velocidade da execução de tarefas complexas: vivemos o aumento contínuo da capacidade de processamento e a queda dos preços do *hardware*, o que permite uma interação cada vez maior e mais rápida entre os dispositivos e a informação disponível em rede[6].

Em seguida, a chegada do *Big Data* nos sistemas de informática. O armazenamento barato de quantidades gigantescas de dados deu aos algoritmos a possibilidade de identificar padrões imperceptíveis ao olho humano.

Reúnem-se e transformam-se, assim, dados isolados em aspectos do mundo nunca quantificados: trata-se de uma tecnologia fundamentalmente interconectada, cujo valor é extraído pelos padrões que podem ser endereçados em conexões entre informações caracterizadas por volume, variedade e velocidade.

Em terceiro lugar, o aprendizado de máquina – enquanto modalidade de IA – permite que algoritmos sejam criados e modificados por eles mesmos, representando um vínculo autonutritivo e duradouro entre as máquinas (dispositivos eletrônicos), os humanos e o *software*.

Os resultados fornecidos pelos algoritmos são chamados de *outputs*, enquanto os *inputs* que possibilitam as operações são os dados de entrada. Assim como uma fórmula matemática recebe valores numéricos para realizar o cálculo, um algoritmo recebe dados com o objetivo de processá-los e obter um resultado, o *output* desejado[7].

---

6 SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2019.

7 DA ROCHA, Lorena *et al.* Discriminação algorítmica no trabalho digital. *Rev. Dir. Hum. Desenv. Social*.

Desta maneira, quanto maior a disponibilidade de conjuntos de dados e mais aprimorada a tecnologia de aprendizado de máquina, maior é o poder dado aos algoritmos para mediar nossa experiência com o mundo ao nosso redor, e mais capazes se tornam de substituir humanos na tomada de decisões.

Algoritmos inteligentes atuam não apenas para melhorar processos automatizados e maximizar estratégias comerciais, mas também para criar outras formas subjetivas de interação que envolvem análises avaliativas complexas de perfis – e, portanto, de trabalhadores – avaliação de características, personalidade, inclinações e propensões de uma pessoa, conforme sua orientação sexual, estados emocionais, opiniões políticas e pessoais, sua capacidade e habilidade para empregos ou funções específicas, entre outros aspectos sob as lentes do *Big Data*.

O aprendizado de máquina é projetado para se apoiar no constante aprimoramento do algoritmo e na conseguinte ininterrupta redefinição dos seus parâmetros, de tal feita que o controle algorítmico sobre a ação humana não se limita mais às experiências ensinadas por meio dos conjuntos de dados de treinamento e rotinas analíticas pré-programadas.

Neste contexto, o conceito de Quarta Revolução Industrial foi dado em 2016 por Klaus Schwab, fundador do Fórum Econômico Mundial, na sua obra que trata especificamente desse tema: "A Quarta Revolução Industrial gera um mundo no qual os sistemas de fabricação virtuais e físicos cooperam entre si de uma maneira flexível a nível global"[8].

Em 2019, foi publicado o relatório *Diversity, Equity and Inclusion 4.0* do Fórum Econômico Mundial, o qual mostrou que o início da presente década chamou a atenção para os fatores que estão entre as seguintes mudanças que serão vistas na sociedade: a aceleração da Quarta Revolução Industrial, as mudanças do mercado de trabalho em relação à adaptabilidade ao trabalho digital e um apelo abrangente por maior inclusão, equidade e justiça social[9].

O mundo trabalhista tem mudanças da mesma forma como a humanidade as tem, se transformando à medida que o ser humano desenvolve novos desejos, novas necessidades e novas formas de comunicação.

Uma das mudanças que geram mais reflexos na esfera do trabalho se trata do impacto que a tecnologia tem gerado no labor. Fala-se em empregos que tendem a "acabar" devido à automatização de processos e à alta utilização da IA, como muitos profissionais se preocupam, de outro lado, outros trabalhadores

8 SCHWAB, *op. cit.*

9 WORLD ECONOMIC FORUM. *HR4.0*: shaping people strategies in the Fourth Industrial Revolution. Geneva: World Economic Forum, 2019.

são altamente dependentes das plataformas digitais no seu labor, podendo se falar em uma grande dependência tecnológica.

Ainda estamos nos primeiros anos da Quarta Revolução Industrial. Apesar disso, *influencers*, *tiktokers*, moderadores de conteúdo, *gamers*, *crowdworkers*, *youtubers*, *vloggers*, *podcasters*, *pinners*, *memers* e blogueiros já são algumas das categorias que têm o ciberespaço como seu verdadeiro meio ambiente de trabalho.

Assim como outras esferas da vida dos usuários dessas novas tecnologias, pode-se dizer que esse processo "disruptivo" irá sofrer diversas consequências no aspecto trabalhista, de tal forma que, no futuro, os setores da economia estarão dependentes do algoritmo.

As *Big Techs*, grandes empresas de tecnologia que predominam no mercado, não podem mais permanecer isentas de responsabilidade pelas consequências antiéticas da utilização de recursos como algoritmos na automação de processos internos.

Juan Gustavo Corvalán nos traz que "una inteligencia artificial bien 'entrenada', con acceso al flujo informativo, simplifica y facilita exponencialmente las actividades de una organización y puede obtener resultados que serían imposibles de lograr con los cerebros humanos"[10].

De fato, no mundo do trabalho, a inteligência artificial tem condições de simplificar e facilitar bastante o processo na dinâmica laboral; algoritmos sofisticados são a base da IA, que permitem o aprendizado rápido e contínuo através do processamento, coleta, análise e pesquisa de dados.

Por outro lado, existem muitas críticas quando se fala a respeito da alta implementação de algoritmos na dinâmica de trabalho da *gig economy*, a qual se conceitua como um arranjo alternativo de emprego, uma forma de trabalho em que as pessoas exercem uma atividade *freelancer* e recebem separadamente por cada projeto/serviço.

Sobre os algoritmos nas relações de trabalho, deve ser abordado o viés racista que esses códigos podem manifestar na experiência do usuário nas redes sociais virtuais, as quais atualmente servem para uma multiplicidade de finalidades e, principalmente, como locais de conexão de pessoas a prestadores de serviços, lojas e os mais diversos bens adquiríveis, caracterizando um factual mercado de trabalho.

---

10 CORVALÁN, Juan Gustavo. Inteligencia artificial: retos, desafíos y oportunidades – Prometea: la primera inteligencia artificial de Latinoamérica al servicio de la Justicia. *Revista de Investigações Constitucionais*, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 295-316, jan./abr. 2018.

Estes trabalhadores são internautas que possuem um amplo "público" de seguidores e, portanto, são remunerados por marcas e empresas para recomendar suas iniciativas comerciais, como meio de divulgação mais lucrativo.

No entanto, recentemente, coletivos de blogueiras, influenciadoras, modelos e criadoras de conteúdo *online* negras passaram a trazer à tona práticas de *shadowbanning* e de disparidade salarial das quais se perceberam vítimas ao comparar seus ganhos financeiros com o histórico de contratos de suas colegas brancas.

A remuneração que essa categoria de trabalhadores digitais recebe por suas interações nas redes sociais virtuais é baseada em métricas de alcance e taxas de engajamento de seus perfis, as quais são definidas por algoritmos.

No contexto da Quarta Revolução Industrial e, especificamente, da *gig economy*, algoritmos podem ser implementados na dinâmica laboral desde a ocasião da contratação, durante todo o acompanhamento das atividades dos trabalhadores até a rescisão contratual e, mais ainda, nas novas modalidades de trabalho em que o vínculo de emprego ainda não é reconhecido, embora factualmente caracterizado, como ocorre com os trabalhadores criadores de conteúdo *online*.

Vivemos hoje em um contexto de Economia Digital, as categorias de trabalhadores digitais têm recebido atenção especial de organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, a Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento e a Comissão Europeia.

Em todos os relatórios publicados pelos referidos órgãos é reconhecido o impacto dos algoritmos não só na organização do trabalho em plataformas digitais, mas na economia global como um todo.

Essas novas tecnologias podem mudar processos de recrutamento e facilitar as operações de gerenciamento de desempenho: desde o rastreamento de localização, avaliações de usuários e criação de perfis, os algoritmos da *gig economy* são capazes de conectar empresas e trabalhadores e consumidores em plataformas, aplicativos e *sites*, seja para atuar puramente *online* no trabalho digital, em atividades ao vivo *off-line* ou em regimes híbridos.

Em relação às práticas de recrutamento, as empresas de tecnologia têm desenvolvido *softwares* que automatizam a análise de currículos, classificando candidatos, fazendo ofertas e determinando níveis salariais. Em um primeiro momento, o abandono dos processos seletivos tradicionais pelas *Big Techs* teve como finalidade diversificar o grupo de candidatos contratados.

O mesmo Juan Gustavo Corvalán já apontado, ao tratar da transparência, assinala que: "la inteligencia artificial debe ser transparente en sus decisiones, lo que significa que se pueda inferir o deducir una 'explicación entendible' acerca de los criterios en que se basa para arribar a una determinada conclusión, sugerencia o resultado"[11].

A partir do momento em que uma pessoa analisa os currículos de candidatos, ela está implicitamente tentando prever quais candidatos terão um bom desempenho e quais não e, neste processo, pode ser influenciada (in) ou conscientemente por tendências discriminatórias.

Na teoria, o uso de algoritmos levaria a resultados mais consistentes, não enviesados, ao mesmo tempo que isentaria as empresas de realizar entrevistas de seleção dispendiosas.

No entanto, autores como Juan Gustavo Corvalán afirmam que os vieses permaneceram presentes nos processos seletivos baseados em algoritmos, resultando em consequências antiéticas. De fato, a implantação da IA teve como objetivo minimizar discriminações na contratação. Na prática, a complicação trazida pelo artifício é a de que as pessoas cujas características não coincidem com as representadas no banco de dados de treinamento do algoritmo selecionador são tendencialmente excluídas dos *outputs* do processo seletivo.

Dessa forma, os candidatos não são classificados para os cargos, uma vez que a máquina entende que sua candidatura é menos atrativa. Um dos exemplos mais notórios dessa negligência algorítmica foi testemunhado no início de 2019, quando a IA da Amazon se revelou manifestamente sexista em seu processo seletivo automatizado.

O *software* havia sido criado em 2014 como meio de classificar currículos e selecionar automaticamente os candidatos mais talentosos; no entanto, o sistema foi treinado em um banco de dados apresentado pelos resultados dos proponentes contratados ao longo de dez anos, um grupo majoritariamente composto por homens.

Dessa forma, em função dos dados de treinamento não representativos, a tecnologia manifestou uma aprendizagem tendenciosa e não neutra em relação ao gênero: o algoritmo rapidamente aprendeu a favorecer candidatos do sexo masculino sobre os do sexo feminino, penalizando os currículos que incluíam a palavra "mulheres".

11 CORVALÁN, *op. cit.*

A "ferramenta sexista de IA da Amazon"[12] chama a atenção para as preocupações sobre o quão confiável e não discriminatória a implantação de algoritmos em processos seletivos pode ser.

À medida que o Vale do Silício desenvolve artifícios baseados no aprendizado de máquina, as empresas precisam considerar o risco de que os algoritmos podem ser enviesados, inserindo sexismo, racismo, homofobia, xenofobia ao reproduzir preconceitos arraigados em códigos, destacando implicitamente as disparidades da sociedade em seus processos internos.

Tal risco também ficou demonstrado quando, em uma experiência, candidatos a empregos com nomes que soam brancos, como Emily, receberam 50% mais ligações de retorno algoritmicamente selecionadas do que aqueles com nomes que soam afro-americanos, como Lakisha[13].

Foi constatado também que empresas, como a Amazon, utilizam algoritmos para controlar a produtividade dos empregados, cujos desligamentos são decididos por um *software* inteligente que "descarta" os trabalhadores mais "lentos" na execução de suas tarefas.

A média do tempo gasto pelos empregados é calculada a partir dos *scanners* pessoais que eles usam para a expedição dos produtos de suas prateleiras e esteiras. Todavia, entre os trabalhadores havia mulheres grávidas, cujo tempo de execução das tarefas é maior devido à sua condição e à maior frequência de utilização do banheiro, de modo que o algoritmo as classificou entre as mais ineficientes e as despediu, o que gerou ações trabalhistas por discriminação.

Dessa maneira, como exemplificam Kleinberg *et al.*, ao utilizar modelos de aprendizado de máquina para a contratação de um empregado, uma empresa busca um bom funcionário[14].

Mas o que seria um bom funcionário? Seria um funcionário que vende mais, que nunca se atrasa ou aquele cujos clientes mais frequentemente retornam à loja? Ou seria aquele mais qualificado? E quais seriam as qualificações que seriam mais preditivas para *performance* do empregado? São perguntas para as quais não há uma única reposta e que são permeadas pela subjetividade humana.

Os autores apontam que, por exemplo, a definição, feita pelo desenvolvedor, de que um bom funcionário é aquele que possui mais horas trabalhadas,

12 MATEUS, Kátia. *Como a Amazon foi atraiçoada pelo algoritmo sexista*. Disponível em: https://expresso.pt/economia/2018-12-09-Como-a-Amazon-foi-atraicoada-pelo-algoritmo-sexista. Acesso em: 15 abr. 2023.

13 CHANDER, A. The racist algorithm? *Michigan Law Review*, v.115, n. 6, p. 1022-1045, 2017.

14 KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass. Discrimination in the age of algorithms. *Journal of Legal Analysis*, v. 10, p. 113-174, 2018.

sem levar em conta que mulheres estatisticamente trabalham menos que homens em razão da licença-maternidade, pode levar a um impacto discriminatório.

Constatou-se também a discriminação em razão de gênero, em prejuízo das mulheres, no trabalho *on-demand* por meio de aplicativos. Em razão do acúmulo de tarefas domésticas e de cuidado com pessoas da família, as mulheres possuem em geral menos tempo para permanecer à disposição do aplicativo, inclusive em períodos noturnos, os quais, em razão da alta demanda e do chamado preço dinâmico, são mais bem remunerados.

Ademais, em tais períodos há maior risco à vida e à integridade física dos trabalhadores, em virtude, por exemplo, de possíveis roubos e assédio por parte dos passageiros e clientes, o que também afasta as mulheres.

O resultado é que estas acabam recebendo uma remuneração mais baixa e são preteridas pelo algoritmo, que lhes reserva corridas e tarefas menos lucrativas[15].

É igualmente preocupante, em particular, a implementação de *softwares* para promover algoritmos a assumirem o poder do empregador de monitorar os funcionários, sancionando-os e encerrando a relação de trabalho. Como o estudioso Prassl descreve em seu artigo *What if your boss is an algorithm?*, automatizar as decisões do empregador por meio de artifícios codificados é um ponto de virada revolucionário para o gerenciamento de recursos humanos baseado em dados[16].

A ascensão da análise algorítmica da rotina laboral é perfeitamente ilustrada na dinâmica típica da *gig economy*: a dos trabalhadores digitais que dependem de recomendação, revisão, reputação e mecanismos de classificação para gerenciar e avaliar sua força de trabalho.

O art. 6º, XI, da Lei Geral de Proteção de Dados dispõe que as atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a não discriminação, da impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos[17].

Vale ressaltar, neste sentido, que as estruturas de *compliance* empresariais não podem fechar os olhos para a necessidade de garantir a conformidade das decisões automatizadas com o ordenamento jurídico.

---

15 PUBLICA. A uberização do trabalho é pior pra elas. *Publica*, São Paulo, 28 maio 2019.

16 ADAMS-PRASSL, Jeremias. What if your boss was an algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work, 2019. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=3661151. Acesso em: 10 abr. 2023.

17 BRASIL. *Lei Geral de Proteção de Dados*. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm.

A atenção aos vieses discriminatórios embutidos nas decisões automatizadas é ainda mais urgente no contexto da *gig economy*, em que os algoritmos são determinantes da renda dos trabalhadores.

O trabalho por meio das plataformas digitais foi criado na segunda década do século XXI como uma modalidade de serviços caracterizada pela dependência dos meios eletrônicos *online* (plataformas, aplicações e *sites*) que permitem o desenvolvimento da atividade da empresa e dos trabalhadores, conectando clientes a prestadores de serviços.

As plataformas escolhem ofertas mais convenientes por meio de critérios baseados em modelos padrões de trabalhador que têm como características alta disponibilidade e pouca resistência aos comandos dos algoritmos.

Em relação especificamente aos trabalhadores digitais que laboram como criadores de conteúdo *online*, suas receitas dependem exclusivamente de como sua *performance* é medida pelos algoritmos das redes, ou seja, os números de seguidores, porcentagem de engajamento, curtidas, cliques e compartilhamento alcançados pelos obreiros.

É por meio da taxa de acessos dos usuários ao conteúdo dos trabalhadores que plataformas como TikTok, Instagram, YouTube, Facebook, Twitter, Snapchat monetizam o conteúdo em rede e lucram com a publicidade imbricada acessada.

É também a partir dessas estatísticas que blogueiros e influenciadores se tornam visíveis para as plataformas de *marketing* e marcas que os procuram em busca de parcerias e contratos publicitários.

A categoria de trabalhadores digitais vive momento semelhante àquele vivenciado pelos operários das indústrias do século XIX, em que a mudança na organização do trabalho da casa para a fábrica se operou em razão da necessidade do uso de uma tecnologia da qual os obreiros não eram titulares.

Sabe-se que foi desta mudança que surgiram as primeiras reivindicações trabalhistas, pois os empregadores da indústria – os proprietários da tecnologia indispensável para o trabalho – estavam em uma condição privilegiada que lhes permitia abusos sobre os trabalhadores.

Na Quarta Revolução Industrial, a reorganização do trabalho em plataformas não parece modificar a necessidade de o trabalhador recorrer a uma tecnologia alheia – antes o maquinário fabril, agora, as redes sociais virtuais, plataformas de diversas naturezas e os seus respectivos algoritmos –, que lhes permite produzir, ainda que de maneira subordinada e dependente dos ditames dos detentores da inteligência operacional algorítmica.

3 A preocupação com a ética no desenvolvimento da inteligência artificial

Machine learning, traduzido como aprendizado de máquina, pode ser definido como um processo automatizado de descoberta de correlações, relacionamentos ou padrões entre variáveis de uma base de dados, utilizado frequentemente para realizar predições ou estimar algum resultado[18].

Na prática, é um processo baseado na otimização de uma função de erro (ou custo), na qual o algoritmo se torna mais preciso na resolução do problema à medida que sucessivas tentativas fornecem um *feedback* (retroalimentação) que levam ao aperfeiçoamento.

Algoritmos de *machine learning* supervisionados são usados quando uma variável *target* (alvo) é conhecida. Um exemplo de utilização de *machine learning* ocorre na seleção de empregados, na qual se busca saber qual seria a *performance* (variável alvo) de um candidato caso fosse contratado.

Para isso, o algoritmo é treinado com dados dos empregados que já passaram pela empresa, predizendo a *performance* do candidato a partir do desempenho que outros empregados com perfil similar obtiveram no passado.

No processo de *machine learning*, diversos estágios passam por tomadas de decisão humana que podem provocar o surgimento de vieses no algoritmo, tais como a definição de *target variables* (variáveis de saída, variáveis alvo, resultado almejado) e *class labels* (rótulo de classe, ou seja, a maneira como os resultados serão interpretados); a escolha da base de dados que será usada para treinar o algoritmo (*training data*) – que pode ser enviesada em razão de discriminações históricas ou em razão de sub-representação ou sobrerrepresentação de grupos específicos na base de dados – e a seleção das variáveis de entrada que serão acessadas pelo algoritmo para buscar padrões e correlações[19].

Dessa forma, caso se use o modelo de aprendizagem de máquina para máquina para a contratação de um empregado, a empresa que recruta busca por um bom funcionário. E daí surgem pontos. O que seria um bom funcionário? O que não se atrasa, o mais qualificado, o mais querido pelos clientes?

Essas perguntas são muito subjetivas, e, por exemplo, se for apontado que um bom funcionário é o que trabalha por mais horas, deve ser levado em conta que mulheres estatisticamente trabalham menos que homens em razão da licença-maternidade, senão haverá um impacto discriminatório.

---

18 LEHR, Davida; OHM, Paul. De playing with the Data: What Legal Scholars Should Learn About Machine Learning. *UC Davis Law Review*, v. 51, 2017, p. 671.

19 BARROCAS, Solon; SELBST, Andrey. Big data's disparate impact. *California Law Review*, v. 104, n. 671, 2016.

Outro exemplo de possível impacto discriminatório é quando o desenvolvedor define, como uma das variáveis de entrada, a reputação das universidades em que o candidato se formou, podendo sistematicamente prejudicar estudantes de baixa renda, haja vista que estes normalmente não frequentam as universidades reconhecidas como de maior prestígio, em que pese o fato de que eles possam ter um desempenho acadêmico similar ao de um aluno de renda superior.

Para Barocas e Selbst, a escolha das variáveis pelos programadores pode introduzir vieses nos algoritmos ao serem selecionadas variáveis que são mais preditivas para membros de certos grupos ou que servem como *proxies* para membros de um grupo, tais como código postal, realização ou não de intercâmbio[20].

Dessa forma, a remoção do gênero ou raça das variáveis de entrada não garante que o processo de *machine learning* não faça correlações baseadas em *proxies*, causando um impacto discriminatório, ainda que não intencional.

Kleinberg *et al.* apontam que, na fase de determinação de quais variáveis coletadas serão consideradas preditoras para alcançar o resultado almejado, o papel do ser humano possui menor impacto[21].

Isto se deve ao fato de que a seleção, pelo algoritmo, de quais varáveis terão alto grau de predição, dada a escolha da base de dados utilizada no treinamento e do resultado (variáveis de saída já rotuladas), "é basicamente apenas uma questão estatística de quais variáveis são mais correlacionadas com o resultado".

Ocorre que David Lehr e Paul Ohm explicam que é um erro focar nossas atenções apenas sobre esses estágios do aprendizado de máquina, visto que estágios finais de *machine learning – data cleaning* (limpeza de dados), *summary statistics review* (análise exploratória), *data partitioning* (particionamento de dados), *model selection* (seleção de modelo/algoritmo), *model training* (treinamento de modelo) e *model deployment* (exposição do modelo ao uso real) – oferecem oportunidades para remediar os vieses causados pelos estágios anteriores, quais sejam, a definição da variável de saída e suas categorias, coleta e categorização da base de dados e seleção das variáveis de entrada que serão acessadas pelo algoritmo, mas que nem sempre são utilizadas[22].

---

20 *Idem.*

21 KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass. *Discrimination in the age of algorithms*, 2019.

22 LEHR, Davida; OHM, Paul. Playing with the data: what legal scholars should learn about machine learning. *UC Davis Law Review*, v. 51, 2017, p. 671.

Kleinberg *et al*. também nos alertam para o fato de que "só se pode prever resultados usando observações de treinamento sobre aqueles para quem observamos o resultado"[23].

Seria o caso de uma empresa em que mulheres, historicamente, não se candidatam, de forma que a base de dados seria composta por amostras insuficientes para estimar as previsões de *performance* para candidatas, mas poderia prever os resultados para o grupo com maior presença na amostra (homens) com melhor precisão.

Dessa forma, resta claro que a objetividade e eliminação das discriminações pretendidas com a substituição da tomada de decisão humana pela decisão automatizada ou a utilização da inteligência artificial como forma de apoio à decisão humana não são necessariamente atingidas.

Dado o importante papel que as decisões humanas possuem na construção do algoritmo, seria irresponsável, e até mesmo perigoso, confundir a programação orientada a dados com a garantia de não discriminação e ausência de vieses.

Conclui-se, portanto, que, embora os vieses dos resultados obtidos nos modelos de *machine learning* supervisionados estejam comumente associados à base de dados, há também casos em que os vieses podem emergir antes mesmo da coleta de dados, ou em outros estágios do processo de *machine learning*, em função das decisões tomadas pelos desenvolvedores.

Identificar a influência da subjetividade humana no *design* e na configuração do algoritmo não é uma tarefa fácil e, frequentemente, a discriminação só se torna aparente quando um uso problemático do modelo surge.

Dessa forma, tamanha é a responsabilidade do desenvolvedor de tecnologias no contexto da ética da inteligência artificial.

É de grande relevância compreender a importância da participação dos cientistas de dados na garantia da ética na inteligência artificial. A objetividade e extinção das discriminações pretendidas com a substituição da tomada de decisão humana pela decisão automatizada ou a utilização da inteligência artificial como forma de apoio à decisão humana não são necessariamente atingidas.

As decisões humanas possuem um importante papel na construção do algoritmo, seria irresponsável, e até mesmo perigoso, confundir a programação orientada a dados com a garantia de não discriminação e ausência de vieses[24].

---

23 KLEINBERG *et al.*, *op. cit.*

24 KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass. Discrimination in the age of algorithms. *Journal of Legal Analysis*, v. 10, p. 113-174, 2018. p. 138.

Além disso, deve-se considerar que a opacidade e a imprevisibilidade associadas aos modelos de *machine learning* impõem dificuldades à concepção tradicional de responsabilidade do desenvolvedor, em razão do *gap* entre controle do desenvolvedor e o comportamento do algoritmo.

Dessa forma, embora os vieses dos resultados obtidos nos modelos de *machine learning* supervisionados estejam comumente associados à base de dados, há também casos em que os vieses podem emergir antes mesmo da coleta de dados, ou em outros estágios do processo de *machine learning*, em função das decisões tomadas pelos desenvolvedores.

Identificar a influência da subjetividade humana no *design* e na configuração do algoritmo não é uma tarefa fácil e, frequentemente, a discriminação só se torna aparente quando um uso problemático do modelo surge[25].

Ainda neste contexto, é preciso considerar que as decisões tomadas pelo desenvolvedor, além de gerarem impactos no desempenho do algoritmo e, consequentemente, na sociedade, não podem ser vistas como neutras. Dilemas morais surgirão em momentos em que os programadores precisem tomar decisões que não possuem soluções fáceis e, muitas vezes, serão os únicos agentes a entenderem as vantagens e os perigos gerados pela tecnologia.

Ben Green, ao tratar da atuação dos cientistas de dados, conclui que estes "devem se reconhecer como atores políticos engajados em construções normativas de sociedade e, como convém à prática política, avaliar seu trabalho de acordo com seus impactos na vida das pessoas"[26].

O autor refuta os argumentos comumente invocados para evitarem posições políticas no que se refere ao trabalho, quais sejam, "eu sou apenas um engenheiro" (engenheiros apenas desenvolvem a tecnologia, não determinam como a tecnologia será usada), "nosso trabalho não é tomar decisões políticas" (quanto mais neutro, melhor), "nós não podemos deixar o perfeito ser inimigo do bom" (embora não sejam perfeitas, ferramentas desenvolvidas por cientistas de dados contribuem para a sociedade de forma positiva, portanto, deveríamos focar em apoiar o desenvolvimento dessas tecnologias em vez de discutir sobre o que seria a solução perfeita).

Quanto ao primeiro argumento – "eu sou apenas um engenheiro" –, o autor defende que, embora a tecnologia não se enquadre na noção convencional de política, há de se considerar que seu uso frequentemente molda aspectos da

25 MITTELSTADT, Brent Daniel *et al*. The ethics of algorithms: mapping the debate. *Big Data & Society*, v. 3, Issue2, July-December 2016, p. 2.

26 GREEN, Ben. *Data science as political action*: grounding data science in a politics of justice. July, 2020, p. 1. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abs-tract id=3658431. Acesso em: 10 abr. 2023.

sociedade, assim como a lei, as eleições e as decisões judiciais, na medida em que podem modificar o comportamento das pessoas e as estruturas de poder.

Quanto ao segundo argumento – "nosso trabalho não é tomar decisões políticas" – o autor questiona a suposta neutralidade dos cientistas de dados. Para o autor, a neutralidade é uma meta inatingível, dado que é impossível se envolver na ciência ou política sem ser influenciado por valores e interesses antecedentes.

Além disso, a neutralidade, embora possa parecer ser apolítica, costuma ser uma posição fundamentalmente conservadora, de aquiescência a valores sociais e políticos dominantes e que contribuem para a conservação do *status quo*. A produção científica, mesmo quando conduzida sob o modelo da objetividade, requer desenvolver perguntas, hipóteses, protocolos e objetivos que são moldados pelos contextos sociais que o geraram.

Quanto ao terceiro argumento – "nós não podemos deixar o perfeito ser inimigo do bom" –, o autor afirma que a ciência de dados carece de teorias robustas acerca do que os conceitos de "perfeito" e "bom" realmente implicam, isto é, não há definição praticável do que pode ser considerado o bem comum a fim de guiar o trabalho dos cientistas de dados.

Além disso, há que se discutir a relação entre o perfeito e o bom, não estando ainda claro se esses esforços para fazer o bem estão, na verdade, fazendo o bem de forma consistente, isto é, é necessário discutir-se a relação entre intervenções algorítmicas e impactos sociais.

Um último ponto diz respeito à existência de vieses entre os próprios desenvolvedores. No Brasil, por exemplo, segundo pesquisa realizada pelas organizações *Thoughtworks* e *Pretalab*, entre os meses de novembro de 2018 e março de 2019, as mulheres correspondiam a apenas 31,7% dos profissionais que trabalhavam com Tecnologia da Informação[27].

Além disso, em 64,9% das empresas, as mulheres representavam apenas 20% da equipe de tecnologia e, em 32,7% dos casos, não havia qualquer pessoa negra na composição das equipes de trabalho.

Esta baixa diversidade entre os profissionais de desenvolvimento de *software* segue a tendência internacional, prejudicando a construção de diferentes perspectivas e formas de raciocínio, colocando nas mãos de um grupo social específico decisões que geram diversos impactos sociais e, por vezes, negativos.

Ocorre que é necessário discutir como a abordagem ética tem respondido a estes problemas, considerando a natural preocupação com a ética no desenvolvimento da inteligência artificial.

---

27 THOUGHTWORKS; PRETALAB. *Quem coda br*. Disponível em: https://www.pretalab.com/report-quem-coda. Acesso em: 10 abr. 2023.

Diversas iniciativas internacionais passaram a abordar a incorporação de questões éticas ao desenvolvimento da IA ao longo dos últimos anos.

É o caso, por exemplo, da criação do K&L Gates *Endowment for Ethics and Computational Technologies* na Carnegie Mellon University em 2016, a fim de fomentar pesquisa e a educação sobre as questões éticas e políticas que surgem dos avanços em inteligência artificial e outras tecnologias computacionais[28].

Além dessa, há a publicação da Declaração de Montreal para o Desenvolvimento Responsável da Inteligência Artificial (*Montreal Declaration for a Responsible Development of Artificial Intelligence*), em 2017, com o objetivo de estimular o debate público e encorajar o desenvolvimento da IA sob uma orientação progressiva e inclusiva[29].

O lançamento da *Ethics and Governance of AI Initiative* em 2017, através de uma parceria entre o MIT Media Lab e o Harvard Berkman-Klein Center for Internet and Society, com o objetivo de garantir que as tecnologias de automação e aprendizado de máquina sejam pesquisadas, desenvolvidas e implantadas de uma forma que reivindique valores sociais de equidade, autonomia humana e justiça também foi uma dessas iniciativas internacionais[30].

Na *Conference on Beneficial AI*, organizada pela Future of Life Institute em 2017, se discutiu um conjunto de princípios que ficaram conhecidos como Asilomar Principles[31]; da publicação das Orientações Éticas para uma IA de Confiança pelo Grupo de peritos de alto nível sobre a inteligência artificial da Comissão Europeia em 2019[32]; da atualização do Código de Ética e Conduta Profissional da ACM (Association for Computing Machinery) em 2018, reafirmando a obrigação dos profissionais em utilizar suas habilidades para benefício da sociedade[33] e, em abril de 2021, da apresentação da Proposta para regulamentação das tecnologias de inteligência artificial (Artificial Intelligence Act) da Comissão Europeia[34].

---

28 CARNEGIE MELLON UNIVERSITY. *Carnegie Mellon University Announces K&L Gates Professorships*. Disponível em: https://www.cmu.edu/news/stories/archives/2018/april/kl-gates-professorships.html. Acesso em: 10 abr. 2023.

29 UNIVERSITÉ OF MONTRÉAL. *Montréal Declaration Responsible AI*. Disponível em: https://www.montrealdeclaration-responsibleai.com. Acesso em: 10 abr. 2023.

30 AIETHICSINITIATIVE. *The ethics and governance of artificial intelligence initiative*. Disponível em: https://aiethicsinitiative.org. Acesso em: 01 set. 2021.

31 FUTURE OF LIFE INSTITUTE. *Asilomar AI Principles*. Disponível em: https://futureoflife.org/ai-principles. Acesso em: 10 abr. 2023.

32 COMISSÃO EUROPEIA. *Orientações éticas para uma IA de confiança*. Disponível em: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-pt/ format-PDF. Acesso em: 10 abr. 2023.

33 ASSOCIATION FOR COMPUTING MACHINERY. *ACM Code of Ethics and Professional Conduct*. Disponível em: https://www.acm.org/code-of-ethics. Acesso em: 10 abr. 2023.

34 COMISSÃO EUROPEIA. *Proposta de regulamento da inteligência artificial*. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF. Acesso em: 10 abr. 2023.

Dessa forma, passado o contexto da abordagem ética nos principais documentos, analisemos as limitações dessa abordagem, bem como a utilização de Códigos de Conduta Ética nas estruturas das empresas.

4 Limites da inteligência artificial e a implementação de códigos de conduta ética nas empresas

Muito se fala sobre o estabelecimento de princípios éticos capazes de orientar o desenvolvimento de programas de inteligência artificial e a proliferação de documentos no cenário internacional que possuem esta abordagem. Há autores que veem essa ênfase na ética como uma resposta limitada para os problemas com que nos deparamos, como foi visto no capítulo anterior.

Por exemplo, Ben Green, ao defender que (i) a ética da ciência dos dados baseia-se em uma divisão artificial entre tecnologia e sociedade, quando, na verdade, não se trata de tecnologias que podem ser projetadas para ter resultados bons ou ruins; (ii) a ética da ciência dos dados raramente é acompanhada por mecanismos capazes de assegurar que engenheiros sigam os princípios éticos ou sejam responsabilizados em caso de inobservância; e (iii) a ética da ciência dos dados carece de substrato normativo explícito[35].

O autor conclui que a abordagem ética fornece estruturas úteis para ajudar os cientistas de dados a refletir sobre sua prática e os impactos de seu trabalho, mas não resolve questões concernentes a quais impactos são desejáveis e como negociar entre perspectivas, tampouco como guiar a inovação tecnológica para esses fins.

No mesmo sentido, Greene, Hoffmann e Stark[36], ao analisarem declarações públicas de princípios éticos por instituições independentes de 2015 a 2018, apontaram que a discussão sobre ética nos sistemas de inteligência artificial se aproxima mais de uma discussão sob a perspectiva da ética corporativa convencional, do que da promoção de justiça política e social.

Além disso, a responsabilidade moral dos desenvolvedores não é foco das principais iniciativas internacionais, que se preocupam mais com o projeto ético do algoritmo (*ethics by design*).

No entanto, os autores atribuem bastante relevância ao reconhecimento de que tecnologias digitais são objeto legítimo de preocupação ética, isto é, que valores humanos são incorporados ao *design* dessas tecnologias.

---

35 GREEN, *op. cit.*

36 GREENE, Daniel; HOFFMANN, Anna Lauren; STARK, Luke. Better, nicer, clearer, fairer: a critical assessment of the movement for ethical artificial intelligence and machine learning. *Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences*, 2019.

A abordagem "ethics by design" diz respeito aos métodos, algoritmos e ferramentas necessários para dotar as tecnologias de inteligência artificial da capacidade de raciocinar sobre os aspectos éticos de suas decisões e garantir que estas se comportem dentro de determinados limites morais[37].

No entanto, isso nos remete a questões tais como "em que medida sistemas de inteligência artificial podem compreender a realidade social em que operam?"; "sistemas de inteligência artificial devem ser tratados como entidades éticas?"; "como a moral, os valores sociais e legais fazem parte do processo de *design*?".

Quaisquer que sejam as respostas a estas perguntas, não é possível afastar o papel central do desenvolvedor na construção desse *design*.

Além disso, há de se considerar que a maior parte dos documentos e iniciativas que tratam de diretrizes e princípios éticos na implementação e utilização de IA são emitidos por organizações localizadas nos Estados Unidos, União Europeia e Reino Unido, o que nos leva a preocupações com a negligência do conhecimento local, pluralismo cultural e justiça global.

Por fim, Thilo Hagerdoff aponta que, em muitos casos, os documentos que abordam a ética no desenvolvimento de IA carecem de mecanismos de *enforcement*, não havendo consequências para violações, consistindo apenas em estratégias de *marketing* para algumas empresas[38].

Segundo o autor, experimentos empíricos mostraram que as diretrizes éticas tiveram influência pouco significativa na tomada de decisão dos desenvolvedores, sendo a ética frequentemente considerada como algo externo, excedente ou algum tipo de complemento para questões técnicas, imposta por instituições externas à comunidade técnica. O autor ainda aponta que carecem aos desenvolvedores sentimento de *accountability* ou visão moral do significado de seus trabalhos.

A *AI4People*, primeiro fórum global a discutir o impacto social da inteligência artificial, recomendou especificamente aos responsáveis pelas tomadas de decisões políticas: apoiarem o desenvolvimento de códigos de conduta autorreguladores das profissões relacionadas à inteligência artificial e análise de dados, com deveres éticos específicos.

Segundo o documento, este tipo de regulação estaria em consonância com o que já ocorre com outros profissionais de áreas socialmente sensíveis, tais como médicos ou advogados. É preciso que requisitos profissionais sejam

37 DIGNUM, Virginia *et al. Ethics by design*: necessity or curse? p. 1-2. Disponível em: https://aperto.unito.it/retrieve/handle/2318/1688083/469151/p60-dignum.pdf. Acesso em: 10 abr. 2023.

38 FLORIDI, Luciano *et al*. AI4People – an ethical framework for a good AI society: opportunities, risks, principles, and recommendations. *Minds and Machine*, v. 28, p. 689-707, 2018, p. 705.

estabelecidos, não somente no que se refere às obrigações técnicas, mas também ao seu impacto na sociedade[39].

Dessa forma, levando-se cientistas de dados e demais profissionais envolvidos com a inteligência artificial a uma maior responsabilidade pessoal e prestação de contas, não somente na esfera da empresa.

Torna-se bastante importante que haja nos cursos de engenharia disciplinas que versem sobre ética com enfoque não somente em questões éticas normalmente enfrentadas por engenheiros civis, mecânicos ou eletricistas, mas também em dilemas éticos que surgem no contexto da engenharia de *software*.

O desenvolvimento de códigos de conduta ética também é visto como um dos métodos para concretização de uma IA de confiança, conforme Orientações Éticas para uma IA de Confiança (Ethics Guidelines for Trustworthy AI), segundo as quais as organizações e as partes interessadas podem desenvolver códigos de conduta e documentos de política interna da empresa para contribuírem para construir uma IA de confiança[40].

Da mesma forma, a proposta europeia de Regulamento da Inteligência Artificial também incentiva a elaboração de códigos de conduta destinados a fomentar a aplicação voluntária dos requisitos obrigatórios aplicáveis aos sistemas de IA de risco elevado.

A implementação de códigos de conduta ética pode contribuir para que as empresas aproveitem os benefícios gerados pela utilização de IA, como utilização de *machine learning* supervisado em processos decisórios, ao mesmo tempo que mitigam riscos do seu mau uso.

Contudo, para que isso ocorra, sua construção deve ser feita com base na análise de riscos, isto é, os códigos devem ser elaborados somente após identificação, análise, avaliação e tratamento dos riscos, de um ponto de vista não apenas técnico/computacional, mas sob a perspectiva dos valores, missão e objetivos da empresa, considerando os impactos sociais de suas atividades.

Utilizando-se ainda do exemplo da aplicação de *machine learning* para seleção de candidatos, como no início do artigo: ao estabelecer diretrizes para a definição do nível de equidade almejado para o modelo, uma empresa pode controlar, detectar e corrigir vieses que são passíveis de ocorrer estágios de *machine learning*, garantindo assim que o uso da tecnologia contribuirá para que a seleção do empregado ocorra de forma justa.

---

39 *Idem.*

40 COMISSÃO EUROPEIA. *Proposta de regulamento da inteligência artificial.* Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF. Acesso em: 10 abr. 2023.

Para isso, o código de conduta ética, assim como ocorre na implementação de programas de *compliance*, deve estar articulado aos outros mecanismos/práticas de conformidade da empresa, indo além da gestão de riscos (considerando-se a tensão entre os potenciais benefícios e danos causados pelos modelos de *machine learning*), englobando também a previsão de aplicação de medidas disciplinares em caso de violação, o estabelecimento de procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades, o monitoramento contínuo das atividades dos desenvolvedores e da tecnologia (com mecanismos de controle como testes, auditorias), o treinamento dos desenvolvedores e o apoio da alta liderança.

É necessário ainda que sejam atribuídas responsabilidades para dar efetividade e concretude ao código, além de recursos humanos e financeiros para averiguar sua devida observância pelos profissionais.

A implementação de códigos de conduta possibilita a redução do risco de violação da privacidade de dados e segredo comercial, contribui para o alinhamento da ética à inovação, diminui o descompasso existente entre regulação e inovação e não exige o conhecimento de informações sobre a lógica interna da caixa-preta dos algoritmos para que seja cumprida.

A empresa IBM identifica como princípios da abordagem ética da inteligência artificial: "o propósito da IA de aumentar a inteligência humana", "dados e *insights* pertencem a quem os produziu" e "tecnologia deve ser transparente e explicável"[41].

Por sua vez, os pilares para tecnologias de inteligência artificial são os seguintes aspectos: explicabilidade, equidade, robustez, transparência e privacidade[42].

Quanto ao princípio da equidade (*fairness*), tido como tratamento equitativo de indivíduos ou grupos de indivíduos, entende-se que, quando adequadamente calibrado, o sistema de IA pode ajudar seres humanos a fazerem escolhas mais justas, combatendo os preconceitos humanos e promovendo a inclusão. Além disso, a empresa destaca como vieses conscientes ou inconscientes podem tornar a saída (*output*) do sistema injusta, devido às limitações técnicas de seu *design* e expectativas culturais, sociais ou institucionais.

Por fim, a empresa evidencia a importância da diversidade nas equipes de desenvolvimento de IA: "inclusão significa trabalhar para criar uma equipe

41 IBM. *Artificial intelligence*. Disponível em: https://www.ibm.com/artificial-intelligence/ethics. Acesso em: 10 abr. 2023.

42 IBM. *Pilares*. Disponível em: https://www.ibm.com/artificial-intelligence/ai-ethics-focus-areas Acesso em: 10 abr. 2023.

de desenvolvimento diversificada e buscar as perspectivas das organizações que atendem às minorias e comunidades afetadas".

Para tratar de virtudes específicas, o sistema de IA deve possuir, bem como prover diretrizes para desenvolvedores construírem e treinarem IA, a empresa elaborou o documento denominado "Everyday Ethics for AI"[43].

Segundo o documento, *designers* e desenvolvedores de sistemas de IA devem entender as considerações éticas da atividade que realizam.

O documento é claro ao colocar que o sistema inteligente deve ser centrado no ser humano e desenvolvido de maneira a estar alinhado com os valores e princípios éticos da sociedade ou comunidade que afeta, cabendo aos profissionais estarem atentos a questões éticas durante a concepção, construção e manutenção da IA.

Para estabelecimento de uma estrutura ética para desenvolvimento dos sistemas de IA, a empresa foca em cinco áreas: a*ccountability*, alinhamento de valores, explicabilidade, equidade e direitos de proteção dos dados dos usuários.

No que se refere à equidade, o documento alerta para a possibilidade de que os vieses dos desenvolvedores sejam incorporados aos sistemas de IA tratando de diversos vieses inconscientes que podem impactar a atividade dos desenvolvedores, além de recomendar práticas para mitigação dos mesmos vieses.

Verifica-se, portanto, que ao identificar os pilares sobre os quais as tecnologias de inteligência artificial se assentam e, ao estabelecer as diretrizes no documento "Everyday Ethics for AI", a empresa colocou em evidência o papel dos desenvolvedores na construção de uma IA que promova a equidade.

Neste sentido, a empresa também criou um *kit* de ferramentas de código aberto para ajudar os desenvolvedores a examinar, relatar e reduzir a discriminação e os vieses em modelos de *machine learning* durante toda a vida útil da aplicação, inclusive com tutorais específicos para definição de *scores* de crédito e despesas médicas, compartilhando dez algoritmos de mitigação de vieses que estão no estado da arte.

São eles: pré-processamento otimizado, reajuste de pesos, remoção de vieses contraditórios, classificação com rejeição de opinião, remoção de impactos díspares, aprendizado de justa representação, remoção de vieses, pós-processamento calibrado para equalização de chances, pós-processamento para equalização de chances e classificador meta-ajustado para equidade.

---

43 IBM. *Everyday for artificial inteligence*. Disponível em: https://www.ibm.com/watson/assets/duo/pdf/everydayethics.pdf. Acesso em: 10 abr. 2023.

Além destes algoritmos, a empresa aborda métricas utilizadas para medir se grupos e pessoas recebem tratamento similar, como, por exemplo, a distância de Manhattan, a distância euclidiana, a diferença estatística pareada e a diferença da média das chances.

Observa-se que, apesar destas métricas e algoritmos atuarem em vários estágios de *machine learning*, nos estágios de coleta de dados, definição da variável-alvo e da sua rotulação e a definição das varáveis de entrada continuam sendo tarefas usualmente realizadas pelo ser humano, para as quais é mais difícil a aplicação de redução de vieses[44].

A empresa expressa ainda a necessidade de testes de justiça, preconceito, robustez e segurança, além de medidas corretivas necessárias, antes da venda e implantação do sistema de IA ou após o início de sua operação.

Para garantir a conformidade com a abordagem ética, a empresa criou o *AI Ethics Board*, órgão de governança central, interdisciplinar, que deve supervisionar as avaliações de riscos e as estratégias de mitigação de danos, promovendo uma cultura de IA ética, responsável e confiável na empresa.

Por fim, não deixa de ser interessante ver como a postura da empresa modificou-se ao longo do tempo no que se refere à aplicação de tecnologias de reconhecimento facial, tão contestada em razão dos vieses apresentados.

Em carta dirigida ao Congresso Americano em 2020, o CEO se pronunciou se opondo a qualquer tecnologia de reconhecimento facial, para vigilância em massa, perfil racial, violações de direitos humanos básicos e liberdades, ou qualquer propósito que não seja consistente com valores e princípios da empresa, decidindo não mais desenvolver, oferecer ou pesquisar tecnologia de reconhecimento facial[45].

5 Conclusões

O presente trabalho teve como principal finalidade explorar *Big Data*, *Machine Learning* e *Inteligência Artificial*, que passaram a ser usadas de maneira conjunta, e permitiram que os algoritmos estivessem em constante reanálise de padrões de interesses com base em um banco de dados, e analisar se esses padrões podem revelar uma nova forma de dano na dinâmica do trabalho: a "discriminação algorítmica".

---

44 IBM. *AI fairness 360*. Disponível em: http://aif360.mybluemix.net/?_ga=2.38832867.1167512373.1630614877-197245064.1630614877. Acesso em: 03 set. 2021.

45 THE VERGE. *IBM will no longer offer, develop, or research facial recognition technology*. Disponível em: https://www.theverge.com/2020/6/8/21284683/ibm-no-longer-general-purpose-facial-recognition-analysis-software. Acesso em: 01 set. 2021.

Como consequência do avanço da tecnologia, a área trabalhista também foi impactada. Hoje, programas de *software* de inteligência artificial são a cada dia mais utilizados para otimizar o gerenciamento da atividade dos trabalhadores, desde o processo seletivo até o aferimento de produtividade.

Ocorre que a criação de ferramentas tecnológicas não deve ser feita de maneira desenfreada, tampouco deve dispensar a avaliação humana. O uso de algoritmos na admissão e na avaliação dos trabalhadores pode gerar situações discriminatórias.

Para frear esses tipos de situações, as empresas devem se atentar aos princípios trabalhistas no momento de programar os *softwares* de inteligência artificial e, sobretudo, agir com transparência algorítmica.

Assim, a partir das divisões dos capítulos, o presente trabalho se esforçou para esclarecer, primeiramente, um pouco dos conceitos de inteligência artificial, indicando suas funções, como funciona o ciberespaço, o uso dos algoritmos e sua relação com o trabalho atualmente.

Em seguida, tratou-se da preocupação com a ética no desenvolvimento da inteligência artificial, demonstrando o caso concreto da Amazon, que criou um *software* em 2014 como meio de classificar currículos e selecionar os candidatos mais talentosos, ocorre que o sistema foi treinado em um banco de dados composto por um grupo majoritariamente de homens.

Assim, em função dos dados de treinamento não representativos, a tecnologia manifestou uma aprendizagem tendenciosa e não neutra em relação ao gênero.

Além disso, foi possível demonstrar, também, a influência do desenvolvedor de *software*, pois as suas decisões, além de gerarem impactos no desempenho do algoritmo e, consequentemente na sociedade, não podem ser vistas como neutras. Dilemas morais surgirão em momentos em que os programadores precisem tomar decisões que não possuem soluções fáceis e, muitas vezes, serão os únicos agentes a entenderem as vantagens e os perigos gerados pela tecnologia.

Por fim, o estudo tratou de explicar a importância da implementação de Códigos de Conduta Ética na estrutura das empresas, usando o caso concreto da empresa IBM.

Dessa forma, foi possível concluir que a "discriminação algorítmica" é um tipo de dano que pode acontecer nas relações de trabalho atuais, mas através de desenvolvedores de *software* comprometidos com um banco de dados diverso e com empresas que se preocupem em implementar Códigos de Conduta Ética em sua estrutura, teremos uma diminuição desse problema.

Referências

ADAMS-PRASSL, Jeremias. What if your boss was an algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work, 2019. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=3661151. Acesso em: 10 abr. 2023.

ASSOCIATION FOR COMPUTING MACHINERY. *ACM Code of Ethics and Professional Conduct*. Disponível em: https://www.acm.org/code-of-ethics Acesso em: 10 abr. 2023.

BARROCAS, Solon; SELBST, Andrey. Big data's disparate impact. *California Law Review*, v. 104, n. 671, 2016.

BRASIL. *Lei Geral de Proteção de Dados.* Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. A era da informação: sociedade, economia e cultura. 6. ed. Rio de Janeiro: CIP-Brasil, 1999. v. 1.

CHANDER, A. The racist algorithm? *Michigan Law Review*, v.115, n. 6, p. 1022-1045, 2017.

COMISSÃO EUROPEIA. *Orientações éticas para uma IA de confiança.* Disponível em: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-pt/format-PDF. Acesso em: 10 abr. 2023.

COMISSÃO EUROPEIA. *Proposta de Regulamento da Inteligência Artificial*. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF. Acesso em: 10 abr. 2023.

CORVALÁN, Juan Gustavo. Inteligencia artificial: retos, desafíos y oportunidades – Prometea: la primera inteligencia artificial de Latinoamérica al servicio de la Justicia. *Revista de Investigações Constitucionais*, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 295-316, jan./abr. 2018.

CUNHA DE SOUZA, Francisco Rodrigo. *EAD*: cibercultura, tecnologias educacionais e educação. Disponível em https://meuartigo.brasilescola.uol.com.br/educacao/ead-cibercultura-tecnologias-educacionais-educacao.htm. Acesso em: 04 abr. 2023.

FLORIDI, Luciano *et al*. AI4People – an ethical framework for a good AI society: opportunities, risks, principles, and recommendations. *Minds and Machine*, v. 28, p. 689-707, 2018, p. 705.

FUTURE OF LIFE INSTITUTE. *Asilomar AI Principles.* Disponível em: https://futureoflife.org/ai-principles. Acesso em: 10 abr. 2023.

GREEN, Ben. *Data science as political action*: grounding data science in a politics of justice. July, 2020, p. 1. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abs-tract id=3658431. Acesso em: 10 abr. 2023.

GREENE, Daniel; HOFFMANN, Anna Lauren; STARK, Luke. Better, nicer, clearer, fairer: a critical assessment of the movement for ethical artificial intelligence and machine learning. *Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences*, 2019.

JANNOTTI DA ROCHA, Cláudio *et al*. Discriminação algorítmica no trabalho digital. *Rev. Dir. Hum. Desenv. Social*, Campinas, 2020.

KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass. *Discrimination in the age of algorithms*, 2019.

KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass. Discrimination in the age of algorithms. *Journal of Legal Analysis*, v. 10, p. 113-174, 2018.

LEHR, Davida; OHM, Paul. Playing with the data: what legal scholars should learn about machine learning. *UC Davis Law Review*, v. 51, 2017, p. 671.

LÉVY, Pierre. *Cibercultura*. São Paulo: Editora 34, 1999.

MATEUS, Kátia. *Como a Amazon foi atraiçoada pelo algoritmo sexista*. Disponível em: https://expresso.pt/economia/2018-12-09-Como-a-Amazon-foi-atraicoada-pelo-algoritmo-sexista. Acesso em: 15 abr. 2023.

MITTELSTADT, Brent Daniel *et al*. The ethics of algorithms: mapping the debate. *Big Data & Society*, v. 3, Issue2, July-December 2016, p. 2.

PUBLICA. A uberização do trabalho é pior pra elas. *Publica*, São Paulo, 28 maio 2019.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2019.

SHUENQUENER, Valter; LIVIO GOMES, Marcus. *Inteligência artificial e aplicabilidade prática no direito*. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2022, p. 315-317.

THOUGHTWORKS; PRETALAB. *Quem coda br*. Disponível em: https://www.pretalab.com/report-quem-coda. Acesso em: 10 abr. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. *Revolução digital*: impactos no direito e processo do trabalho. Belo Horizonte, 2020, p. 315-327.

WORLD ECONOMIC FORUM. *HR4.0:* shaping people strategies in the Fourth Industrial Revolution. Geneva: World Economic Forum, 2019.

Como citar este texto:
TEIXEIRA, Sergio Torres; PIMENTEL, Alexandre Freire; PUGLIESI, Camila Crasto. Discriminação algorítmica nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 116-142, abr./jun. 2025.

HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO: BREVE RELATO SOBRE A PESTE NEGRA E SEU IMPACTO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA INGLESA E SUAS IMPLICAÇÕES NA EUROPA MEDIEVAL

HISTORY OF LABOR LAW: A BRIEF ACCOUNT OF THE BLACK DEATH AND ITS IMPACT ON ENGLISH LABOR RULES AND ITS IMPLICATIONS IN MEDIEVAL EUROPE

Manoel Carlos Toledo Filho[1]
Maria Carolina Pereira Pessota[2]

RESUMO: O artigo analisa o impacto da Peste Negra na legislação trabalhista inglesa do século XIV, destacando as Ordenanças dos Trabalhadores (1349) e o Estatuto dos Trabalhadores (1351) como respostas governamentais à escassez de mão de obra causada pela pandemia. A pesquisa investiga o papel dessas normas na consolidação do controle estatal sobre o trabalho e avalia sua eficácia histórica. Além disso, compara as medidas inglesas com legislações similares adotadas em outros países europeus, como Espanha e França. A partir de uma abordagem qualitativa e documental, o estudo contribui para a compreensão das origens do Direito do Trabalho e das transformações jurídicas em contextos de crise.

PALAVRAS-CHAVE: peste negra; legislação trabalhista medieval; ordenanças dos trabalhadores; Estatuto dos Trabalhadores.

ABSTRACT: This paper analyzes the impact of the Black Death on 14th century English labor rules, highlighting the Workers' Ordinances (1349) and the Statute of Workers (1351) as government responses to the labor shortage caused by the pandemic. The research investigates the role of these rules in consolidating state control over labor and assesses their historical effectiveness. It also compares English measures with similar legislation adopted in other European countries, such as Spain and France. Using a qualitative and documentary approach, the study contributes to understanding the origins of labor law and legal transformations in crisis contexts.

KEYWORDS: black death; medieval labor rules; workers' ordinances; Statute of Workers.

---

1 *Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região; bacharel, mestre e doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo; membro efetivo das Associações Argentina e Uruguaia de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8321636241625434. E-mail: neco@mpcnet.com.br.*

2 *Advogada; pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4332938237961037. E-mail: mariacarolinapessota@adv.oabsp.org.br.*

Recebido em: 30/04/2025
Aprovado em: 12/05/2025

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Contexto histórico; 3 O Estatuto dos Trabalhadores, as Ordenanças dos Trabalhadores e suas determinações: visão geral histórica; 4 A justiça do trabalho medieval inglesa e seus juízes; 5 Aplicação do Estatuto dos Trabalhadores e das Ordenanças dos Trabalhadores em Cheshire; 6 As medidas impostas pelas ordenanças foram bem-sucedidas?; 7 Somente os ingleses implementaram normas trabalhistas ou há evidências em outros locais?; 8 Conclusão; Referências.

1 Introdução

A Peste Negra, pandemia devastadora que atingiu a Europa no século XIV, foi responsável por um dos maiores colapsos demográficos da história ocidental, vitimando milhões de pessoas e desencadeando profundas transformações sociais, econômicas e jurídicas.

Na Inglaterra, especificamente, a redução drástica da força de trabalho rural gerou forte desequilíbrio nas relações laborais, impulsionando a criação de legislações emergenciais destinadas a conter os efeitos da escassez de mão de obra e preservar a ordem social da época. Entre essas medidas, destacam-se as *Ordinances of Labourers* (Ordenanças dos Trabalhadores), em 1349, e o *Statute of Labourers* (Estatuto dos Trabalhadores), em 1351, considerados marcos iniciais do Direito do Trabalho na tradição jurídica inglesa.

Este estudo se torna relevante justamente por mostrar que, apesar de serem normas com um viés fortemente repressivo, essas primeiras tentativas de regulação representaram um passo importante rumo à intervenção estatal nas relações de trabalho. Ao refletir sobre como uma pandemia serviu de catalisador para o surgimento de mecanismos legais voltados ao controle do trabalho, o presente artigo permite compreender as raízes históricas do direito trabalhista e suas implicações para a organização social e econômica da Inglaterra medieval. Além disso, a investigação propicia uma análise comparativa com outros países europeus afetados pela Peste Negra, como França e Espanha, evidenciando o caráter transnacional das respostas legislativas diante do colapso demográfico.

Nesse contexto, este artigo teve como objetivo geral analisar o impacto da Peste Negra na legislação trabalhista inglesa e suas repercussões no contexto europeu medieval. Como objetivos específicos, buscou-se: (i) examinar os fatores socioeconômicos que motivaram a criação das ordenanças trabalhistas na Inglaterra; (ii) descrever os principais dispositivos das leis promulgadas entre 1349 e 1351; (iii) avaliar a atuação dos juízes do trabalho e sua transformação institucional; e (iv) comparar, de forma sucinta, a experiência inglesa com as medidas legislativas adotadas na Península Ibérica e na França.

Para alcançar esses objetivos, a pesquisa seguiu uma abordagem qualitativa, com foco histórico e documental. Foram analisadas fontes primárias traduzidas, como os próprios textos legais do período, além de obras de autores reconhecidos na historiografia do Direito, como Bertha Haven Putnam, Mark

Bailey, Michael Bennett e Victor Deodato da Silva. Essa abordagem permitiu construir uma narrativa crítica e contextualizada, capaz de lançar luz sobre as origens e os limites da legislação trabalhista que começou a se desenhar no cenário pós-pandêmico.

2 Contexto histórico

Em meados do século XIV, a Inglaterra, um dos países assolados pela Peste Negra, teve sua população reduzida drasticamente. Embora essa pandemia não tenha poupado nenhum segmento social, registros históricos indicam que os mais pobres, incluindo a classe trabalhadora, foram os que mais sofreram com os efeitos da doença (Putnam, 1908, p. 1).

Houve, portanto, uma diminuição da massa trabalhadora, principalmente no setor rural, criando um cenário em que a demanda por mão de obra superava significativamente a oferta de trabalhadores disponíveis. Como consequência direta desse desequilíbrio, os trabalhadores passaram a requerer salários maiores, postura que não foi bem recebida pelos senhores feudais da época (Putnam, 1908, p. 2). Em suma, havia mais oportunidades de trabalho do que trabalhadores para preencherem tais vagas, o que exigiu a implementação imediata de medidas para garantir a sobrevivência do sistema feudal.

Fazendo uma comparação com a atualidade, situações de calamidade pública demandam intervenções governamentais conservadoras, o que não foi diferente no século XIV. A pandemia da covid-19, por exemplo, também demandou que o legislador e o governo federal tomassem medidas emergenciais para preservar empregos, manter a movimentação econômica e assegurar a ordem pública. Diante dessa urgência, o governo brasileiro implementou diversas políticas sanitárias e dispositivos legais extraordinários (Gurgel; Varela, 2020, n.p.).

Não foi muito diferente na Inglaterra medieval, embora na época a preocupação sanitária estava longe de ser prioridade, uma vez que a tecnologia e o conhecimento no campo da higiene e saúde pública eram limitados. Conforme Bailey (2024, p. 2-3), não houve, na época, uma resposta coordenada de saúde pública às epidemias nem mesmo restrições à movimentação de pessoas ou isolamento social. Dessa forma, a elite governante focou inicialmente na manutenção da ordem social existente. Essa postura resultou em uma resposta legislativa, fundamentada na crença de que a regulamentação das relações laborais deveria privilegiar os interesses dos empregadores.

Diante desse contexto crítico e considerando a impossibilidade de convocação do Parlamento inglês em razão das condições epidêmicas, a responsabilidade de solução desse problema social foi delegada ao Conselho Real de Edward III. Sendo assim, em 18 de junho de 1349, um ano após o início da

Peste Negra, houve a promulgação das *Ordinances of Labourers*. Posteriormente a essa pandemia, em 1351, o Parlamento se reuniu e aprovou o *Statute of Labourers*, em complemento às ordenanças de 1349, em resposta ao grave impacto das questões trabalhistas na época (Putnam, 1908, p. 2).

As *Ordinances of Labourers* foram emitidas ainda quando a Peste Negra assolava a Inglaterra, caracterizando-se como legislação emergencial. Isso porque, em um ano, entre 1348 e 1349, houve uma abrupta mudança social e econômica. Antes desse período, havia um excesso de mão de obra, o que gerava baixos salários e subemprego. Após essa pandemia, a situação se alterou completamente: os salários ficaram supervalorizados, e as oportunidades de trabalho passaram a se multiplicar (Bailey, 2024, p. 4).

A intenção geral da legislação regulamentadora das relações de emprego, de acordo com Bailey (2024, p. 5), era retroceder ao cenário da década de 1340, quando o mercado de trabalho contava com grande massa trabalhadora e salários baixos. Com a promulgação do Estatuto dos Trabalhadores, a consolidação das comissões de paz e de trabalhadores tornou-se universal em todo o país (Putnam, 1908, p. 16). Sendo assim, as ordenações do rei Edward III contribuíram com desenvolvimento e constituição de um sistema jurídico na Inglaterra medieval (Bennett, 1995, p. 202).

3 O Estatuto dos Trabalhadores, as Ordenanças dos Trabalhadores e suas determinações: visão geral histórica

Essas implementações são um dos primeiros registros históricos que se tem notícia de controle legislativo do trabalho. Contudo, considerando o contexto medieval em que foram produzidas, essas legislações não possuíam caráter protetivo aos trabalhadores, pois privilegiavam os interesses do Estado e da nobreza feudal. Configurava-se, assim, um direito do trabalho às avessas, no qual não havia qualquer proteção ao trabalhador, mas sim aos nobres que estavam sendo afetados pela escassez de mão de obra e precisavam que houvesse algum tipo de controle para não prejudicar suas terras e seu poder econômico (Natusch, 2024, n.p.).

Com o advento das Ordenanças dos Trabalhadores de 1349, em razão da falta de mão de obra rural e do aumento do preço dos alimentos, buscou-se, em um primeiro momento, congelar os salários dos trabalhadores, estabelecendo-se como medida emergencial a fixação de um teto salarial com base nos valores vigentes no período pré-pandêmico (1346-1347). A legislação estipulava também a obrigatoriedade de trabalho tanto para homens quanto para mulheres, independentemente de sua qualificação ou posição social, mediante contratos anuais de prestação de serviços, diferentemente do que era o costume da época.

Além disso, os trabalhadores deveriam jurar obediência às ordenanças perante um juiz do trabalho (Bennett, 1995, p. 197).

E não era só isso. Os trabalhadores que não obedecessem às determinações legais recebiam punições severas. Conforme a historiadora americana Bertha Putnam (1908, p. 82-83), as penalidades incluíam: multa; prisão, seja até a demonstração de bom comportamento, seja por período fixo de 40 dias; e punições corporais, como o uso do tronco (*stocks*), que eram aplicadas de forma discricionária, sem a intervenção jurisdicional.

Destaca-se que, de acordo com o historiador brasileiro Victor Deodato da Silva (1974, p. 80-82), as legislações impuseram medidas aos empregadores também. Nesse sentido, a legislação vedava aos senhores reter mais servos do que o necessário, caso o fizessem, seriam punidos com prisão se a retenção envolvesse empregados que tivessem abandonado o trabalho. Além disso, os senhores que oferecessem preços maiores que o previsto na legislação, de forma a garantir a mão de obra, seriam punidos com multa pecuniária, em valor equivalente ao dobro da remuneração destinada ao empregado (Silva, 1974, p. 80-82).

As leis trabalhistas emergentes, conforme Bennett (1995, p. 199, tradução livre), tinham como objetivo "congelar a ordem social tradicional". O autor ainda destaca que as Ordenanças dos Trabalhadores inovaram ao estabelecer normas de caráter nacional para regulamentar a situação. O governo passou a intervir, nesse momento de crise, de forma a garantir que o sistema de controle de trabalho e salários, outrora sedimentado no poder dos senhores e nos costumes locais (Bennett, 1995, p. 199).

Ademais, Putnam (1908, p. 3) acrescenta que a legislação trabalhista foi implementada com a finalidade de perpetuar a servidão existente na época, impedindo que os trabalhadores buscassem a liberdade por meio da restrição dos salários, garantindo assim o interesse dos empregadores. Por outro lado, tais leis acabaram por intervir no vínculo dos senhores feudais e de seus servos, interferindo na relação de dependência que havia entre eles. Esse aspecto pode ser considerado relevante, uma vez que, embora houvesse o controle salarial, havia também o controle dos preços (Putnam, 1908, p. 3).

Dessa forma, o Estatuto dos Trabalhadores, de 1351, reflete as tentativas da Coroa de controlar a força de trabalho após o período da Peste Negra:

> [...] todo homem e mulher do nosso reino da Inglaterra, de qualquer condição, seja servo ou livre, que esteja fisicamente apto e tenha menos de sessenta anos de idade, não vivendo do comércio nem exercendo uma profissão fixa, e que não possua meios próprios de subsistência ou terra própria para cultivar, e que não esteja servindo a outra

> pessoa, se for chamado para um serviço adequado de acordo com sua posição, será obrigado a servir àquele que o buscar. E ele só poderá receber os salários, alimentação, gratificação ou vencimentos que eram comumente pagos nos lugares onde buscou serviço no vigésimo ano de nosso reinado na Inglaterra, ou nos cinco ou seis anos anteriores. Fica estabelecido que, ao reter seus servos, os senhores terão preferência sobre outros que possam requisitar seus servos ou arrendatários, devendo, no entanto, reter apenas a quantidade necessária de trabalhadores, e não mais. Se qualquer homem ou mulher, sendo requisitado para o serviço, se recusar a cumprir esta determinação, e isso for provado por dois homens fiéis perante os xerifes, bailios de nosso senhor o rei, ou os policiais da cidade onde isso ocorrer, então, imediatamente, por meio desses oficiais ou de um deles, a pessoa será presa e enviada à cadeia mais próxima, onde permanecerá sob rigorosa custódia até que forneça garantia de que cumprirá o serviço conforme estabelecido (Parliament of England, 1351, p. 166, tradução livre).

Ademais, o Estatuto também proibia a esmola aos mendigos, e a pena para quem a oferecesse era a prisão, conforme se transcreve no texto a seguir:

> Como muitos mendigos saudáveis recusam-se a trabalhar enquanto puderem viver de esmolas, entregando-se à ociosidade, pecados e, por vezes, ao roubo e outros crimes, fica proibido a qualquer pessoa, sob pena de prisão, oferecer esmolas a quem puder trabalhar e se recusar a fazê-lo, forçando-os assim a trabalhar para obter o necessário para viver (Parliament of England, 1351, p. 168, tradução livre).

Essa norma não atingia os mendigos diretamente, mas sim aqueles que incentivavam a se manter nessas condições, favorecendo, por meio da caridade, essa situação. Dessa forma, nessa parte da legislação, o objetivo era compelir essas pessoas a trabalhar, já que não ganhariam contribuições dos caridosos (Silva, 1974, p. 88).

Verifica-se o rigor estabelecido pelas ordenações. Não por acaso, diversos historiadores e estudiosos desse período, como Bailey (2024), Bennett (1995) e Putnam (1908), questionam se, de fato, elas teriam sido eficientes ou não em suas implementações e aplicações.

4 A justiça do trabalho medieval inglesa e seus juízes

A década de 1350, de acordo com a historiadora Bertha Putnam (1908, p. 17), foi uma fase de experimentação institucional. Havia uma separação entre as comissões de paz e de trabalhadores. Nesse contexto, existiam duas

comissões distintas: uma destinada à análise de questões da paz pública – os guardiões da paz – e outra responsável pela aplicação da legislação trabalhista recém-estabelecida (Putnam, 1908, p. 17-21).

Os juízes do trabalho atuavam como fiscais e eram nomeados pelo rei para garantir a salvaguarda e a aplicação das legislações recentes. Esses juízes tinham como incumbência proferir sentenças contra aqueles detidos pelas autoridades locais, além de lhes ser atribuída a responsabilidade pela aplicação das normas (Silva, 1974, p. 100). No entanto, apenas depois de quase dois anos da promulgação do *Statute of Labourous* é que o rei passou a nomear os juízes do trabalho, tendo, nesse período sem nomeações, a função sido assumida pelos chamados "*keepers of peace*" ("guardiões da paz") (Silva, 1974, p. 100). Como era de se esperar, os juízes do trabalho eram homens pertencentes às elites tradicionais: grandes proprietários de terras e empregadores. Não raro, eram as mesmas pessoas que também atuavam como guardiões da paz (Bennett, 1995, p. 200).

Desse modo, de forma gradual, ocorreu uma sobreposição das funções de manutenção da paz e de aplicação das leis trabalhistas, uma vez que eram exercidas pelos mesmos indivíduos. Entre 1349 e 1359, 671 homens foram nomeados para aplicar as leis laborais. Desses, muitos também exerciam a função de guardiões da paz. Dos 404 guardiões nomeados nesse período, 299 também atuavam como juízes do trabalho, o que evidencia a concentração de funções nas mãos de um mesmo grupo e a dificuldade prática de separação entre as comissões (Putnam, 1908, p. 20-22).

Esse acúmulo de atribuições gerou dificuldades administrativas, como a duplicidade de sessões, bem como problemas para os senhores feudais receberem as multas advindas das leis trabalhistas vigentes. Além disso, o ápice desse problema foi na primavera de 1359, quando os magnatas dos condados de Warwickshire e Leicestershire enviaram petição ao rei, relatando que estavam com dificuldade em distinguir as penalidades resultantes das comissões de paz e de trabalhadores (Putnam, 1908, p. 23-24).

O rei, em resposta, suspendeu os procedimentos até o próximo dia de São Miguel, para que o tema pudesse ser discutido e uma solução aplicada. Em novembro de 1359, foram suspensas as atuações dos juízes do trabalho. A questão somente foi analisada em 1361, em reunião do Parlamento. Contudo, durante o ano de 1360 devem ter ocorrido discussões acerca da reorganização do cargo de juiz de paz (Putnam, 1908, p. 23-24).

Em 1361, quando a segunda onda da Peste Negra ocorreu, essa situação forçou a elite a se concentrar novamente no problema de controle social (Bennett, 1995, p. 200). Dessa forma, o Estatuto de 1361 ampliou o poder dos juízes de paz, conferindo-lhes jurisdição mais abrangente. No entanto, esse novo esta-

tuto não estabeleceu expressamente que os juízes de paz, dali em diante, seriam os responsáveis pela imposição das leis trabalhistas (Putnam, 1908, p. 24-25).

Embora não houvesse indicação expressa desse poder, a primeira comissão de paz instaurada, como resultado do Estatuto, lhes conferiu autoridade para punir os trabalhadores nos casos em que fosse constatada violação à legislação específica vigente (Putnam, 1908, p. 24-25). Logo, de forma implícita e prática, os juízes de paz foram os responsáveis por assumir integralmente a jurisdição antes outorgada aos juízes do trabalho.

Por fim, em 1368, essa lacuna legal foi suprida, uma vez que o Parlamento aprovou uma lei que determinava, de forma expressa, que os juízes de paz seriam responsáveis pela aplicação do Estatuto dos Trabalhadores. No entanto, vale mencionar que a expressão "*justices of labourers*" ("juízes dos trabalhadores") continuou sendo utilizada na prática (Putnam, 1908, p. 25-26).

Em síntese, conforme Booth (2013, p. 2), a aplicação da legislação inicialmente competia aos tribunais de justiça locais e nacionais existentes. A partir de 1352, essa tarefa foi delegada a juízes especiais comissionados, os chamados "juízes dos trabalhadores". E em 1361, essa função foi incorporada ao cargo emergente de juiz de paz, uma expansão do antigo cargo de "guardião da paz", que surgiu no início do século XIV (Booth, 2013, p. 2).

5 Aplicação do Estatuto dos Trabalhadores e das Ordenanças dos Trabalhadores em Cheshire

O Condado de Cheshire, no nordeste da Inglaterra, assim como todo o país, não ficou de fora da aplicação da legislação trabalhista pós-Peste Negra. No entanto, as Ordenanças dos Trabalhadores e o Estatuto dos Trabalhadores foram implementados de forma diferente do que no restante da Inglaterra. Enquanto no restante do país houve a divisão da comissão da paz e do trabalho – que depois, por conta do acúmulo de função dos *keepers of peace*, a partir de 1361, foi incorporada ao cargo emergente de juiz de paz –, Cheshire não contava com justiça da paz até o século XVI (Booth, 2013, p. 2).

Dessa forma, o método de aplicação da legislação foi diferente nesse local em relação aos demais, havendo evidências significativas de sua aplicação, as quais merecem análise. Na época da implementação legal, o Condado de Cheshire era governado por Eduardo, conhecido como Príncipe Negro ou conde de Chester, que era o príncipe herdeiro da época. Os principais tribunais responsáveis pelos processos criminais fizeram cumprir a ordenança emitida pelo conselho do rei em 1349 (Booth, 2013, p. 2).

Em Cheshire, os casos de infrações às leis eram iniciados por júri, o qual representava a comunidade. Os acusados eram considerados culpados, a

menos que contestassem a acusação e solicitassem um julgamento pelo júri (Bailey, 2024, p. 8).

Booth (2013, p. 3, tradução livre) traz alguns exemplos de aplicação da legislação no período, embora muitos registros tenham perecido com o tempo:

> Os únicos registros remanescentes desse tipo de ação em Cheshire são do senhorio de Macclesfield. O primeiro remanescente nos registros da corte de Macclesfield ocorreu em 1352, quando Sir John Davenport processou Alice Hargreve por violação de contrato. O tribunal ordenou que ela permanecesse como sua serva por mais um ano.

Outros casos semelhantes incluem:

> Richard Flint, condenado a pagar danos a William Downes por abandonar seu serviço; Richard Wode, que se recusou a ser empregado de Thomas Bosedon; e Margaret Herny, processada por Alice London em 1354 por deixar seu posto antes do prazo acordado, foi condenada à prisão e multada [...] (Booth, 2013, p. 3, tradução livre).

Destaca-se que, conforme pesquisa de Bailey (2024, p. 13), sob controle do conde Eduardo, em Cheshire, os tribunais dessa localidade foram especialmente ativos na denúncia dos infratores durante a década de 1350. Salários excessivos representaram 72% dos casos entre 1356 e 1359, enquanto o abandono do trabalho durante as épocas de colheita correspondeu a 22% das infrações nesse período (Bailey, 2024, p. 13).

Há evidências de cumprimento da legislação por 25 anos em Cheshire, tendo sua aplicação se tornado menos eficaz após o ano de 1374. Dentre os documentos sobreviventes, observa-se que, no período, foram registradas pelo menos 1.600 acusações de violação de estatuto, algumas das quais envolveram reincidência. Isso demonstra a ampla aplicação da legislação, ao menos durante esse período (Booth, 2013, p. 6-7).

6 As medidas impostas pelas ordenanças foram bem-sucedidas?

De acordo com Putnam (1908, p. 3-5), há divergência entre os historiadores quanto à eficácia ou não da legislação, assim como quanto à legitimidade dessas leis. Segundo a autora, alguns afirmam que os estatutos visavam perpetuar a servidão e impedir que os trabalhadores migrassem livremente para outras regiões. No entanto, há quem argumente que foram medidas importantes para interferir na relação dos servos com seus senhores, diminuindo a dependência daqueles em relação a estes (Putnam, 1908, p. 3-5). Ainda assim, Bertha Put-

nam afirmava que a legislação foi vigorosamente aplicada na década de 1350 (Bennett, 1995, p. 197).

Bennett (1995, p. 198-199) entende que a legislação trabalhista não foi um fracasso. Para corroborar, o autor citou o estudo de Elaine Clark (1983, p. 335-340), indicando que as leis podem ter sido um mecanismo que fortaleceu os empregados, já que, por exemplo, poderiam ser invocadas por eles para combater salários atrasados, embora também tenham servido para manter os salários baixos. Bennett (1995, p. 198-199) considera que a legislação teve importância, uma vez que usou o direito não só para regular o trabalho, mas também para manter a ordem social tradicional.

Além disso, as ordenanças foram inovadoras em razão de sua escala nacional, e tinham como objetivo principal conter os servos fugitivos, o que já era uma preocupação antes do surgimento da Peste Negra. Portanto, a pandemia pode ser concebida como uma janela de oportunidade para a elite, a fim de expandir o alcance legal, abrangendo relações econômicas e sociais em caráter nacional (Bennett, 1995, p. 198-199).

Já para o historiador Mark Bailey (2024, p. 5), a implementação da legislação trabalhista foi malsucedida. De modo geral, tinha como principal objetivo retroceder ao cenário da década pré-pandêmica, período em que o mercado contava com grande massa trabalhadora e salários baixos. O foco, portanto, era garantir o comportamento dos trabalhadores, sendo uma legislação com características discriminatórias e desiguais (Bailey, 2024, p. 5).

A legislação obteve êxito inicialmente, em parte por conta do zelo dos juízes do trabalho, mas, principalmente, em razão das isenções fiscais instituídas, que garantiam que os lucros obtidos pelas demandas judiciais fossem destinados à diminuição dos tributos instituídos nas comunidades. No entanto, na década de 1360, houve um declínio dessa legislação, haja vista a segunda onda da Peste Negra (Bailey, 2024, p. 5).

Bailey (2024, p. 6) é claro ao afirmar que a legislação falhou. Mas por quê? Conforme o autor, haveria quatro razões para esse fracasso. Primeiramente, a legislação implementada tinha natureza emergencial e visava a, em suma, controlar a crise relativa aos preços elevados dos alimentos, colheitas ruins e falta de mão de obra. O segundo motivo foi o fato de a legislação fixar salários máximos, o que seria um ato ambicioso, utópico e irrealista. Em terceiro lugar, havia a dificuldade de coesão da legislação, tendo em vista que a perda de trabalhadores foi grande, as vagas de trabalho eram muitas e controlar o trabalho era difícil em razão das circunstâncias atípicas. Por fim, havia pouca burocracia estatal implementada, e a aplicação do estatuto dependia da boa vontade dos jurados e dos oficiais, os quais não eram remunerados, para que denunciassem

infrações aos juízes. Além disso, a legislação não havia definido de maneira clara o papel dos tribunais na aplicação legal (Bailey, 2024, p. 6).

Na mesma linha, Silva (1974, p. 95) entende que os fatos mostram que a legislação foi ineficiente, pois as medidas eram reiteradamente reforçadas (*enforcements*), com punições cada vez mais duras, não sendo eficaz para sanar a crise vigente. O legislador insistia em repetir e endurecer a legislação, imaginando que faltava rigor da norma, quando, na verdade, o problema era a norma em si. O objetivo principal era retornar ao *status quo ante* por meio da implementação da lei, mas de forma ineficiente. Por outro lado, o constante reforço das normas permite entender melhor o contexto social e econômico da Inglaterra do século XIV (Silva, 1974, p. 95).

7 Somente os ingleses implementaram normas trabalhistas ou há evidências em outros locais?

Há evidências claras de que, enquanto as legislações nasciam na Inglaterra, também surgiam normativas em outras partes da Europa, pois a pandemia afetou todo o continente. Cohn (2007, p. 457) explica que a Peste Negra levou grande parte das monarquias da Europa Ocidental a formularem legislações para controlar salários e preços. No entanto, conforme a crise demográfica foi se agravando após a Peste Negra, essas leis foram surgindo aos poucos e sem seguir uma construção lógica.

De acordo com Silva (1973a, p. 59), o que ocorreu entre 1349 e 1351 é um fenômeno inédito, período no qual foram estabelecidas leis destinadas a controlar as altas nos preços dos produtos e serviços, bem como o aumento dos salários dos trabalhadores, nas principais grandes monarquias. O autor expressa ainda que foi uma tendência classificada como ecumênica, em outras palavras, ocorreu como se fosse um "ecumenismo legislativo", em proporções mundiais, considerando o Velho Mundo (Silva, 1973a, p. 59).

Silva (1973b, p. 403) alude que as ordenanças foram promulgadas quase que simultaneamente. A primeira a ser publicada foi a *Ordinance of Labourers*, em 18 de junho de 1349; depois de 15 dias, as ordenanças portuguesas, em 3 de julho de 1349; seguida pela aragonesa, promulgada em 18 de julho de 1349, que regulava o Principado da Catalunha e que foi aplicada também, mas com algumas alterações, no Principado de Valência, pelas ordenações de 25 de janeiro de 1350 (Silva, 1973b, p. 403). Embora essas legislações fossem distintas, as medidas implementadas eram semelhantes (Silva, 1973a, p. 59).

Dentro do contexto europeu, embora a Peste Negra tenha afetado diversos países, nem todos sofreram seus efeitos da mesma maneira. Esse foi o caso da Espanha, onde se observou uma queda populacional moderada, ao contrário

do que ocorreu nos demais países, sendo, portanto, uma exceção (Álvarez-Nogal; Prados de la Escosura; Santiago-Caballero, 2020, p. 46). Pelo fato de as consequências demográficas na Espanha terem sido mais brandas, o aumento de salários foi menos acelerado do que no restante da Europa (Álvarez-Nogal; Prados de la Escosura; Santiago-Caballero, 2020, p. 45).

De forma sucinta este artigo buscou abordar apenas as legislações espanholas e francesas. Na Península Ibérica, há diferenças claras entre os acontecimentos em Aragão e Castela, em relação à Inglaterra (Cohn, 2007, p. 463-464).

Na Espanha, principalmente em Castela, o impacto da Peste Negra foi considerado mais brando (Álvarez-Nogal; Prados de la Escosura; Santiago-Caballero, 2020, p. 36). Em Aragão, a lei determinava a obrigatoriedade do trabalho a todos, exceto os doentes, idosos, crianças menores de 12 anos, determinando que a jornada de trabalho seria do amanhecer ao anoitecer, proibindo a mendicância. Ademais, em Castela, os trabalhadores rurais eram submetidos às exigências dos seus senhores quanto ao local de trabalho e aos meses a serem trabalhados, de acordo com o calendário agrícola (Cohn, 2007, p. 463-464).

As leis espanholas eram bem detalhadas, os preços eram tabelados, fixavam salários diferentes para homens, mulheres e crianças, assim como os dos aprendizes e mestres (Cohn, 2007, p. 463-464). Destaca-se que as leis aragonesas eram mais brandas, uma vez que previam como punição apenas multas, enquanto em Castela as penalidades eram corporais, com até 60 chibatadas (Cohn, 2007, p. 464-465).

A principal diferença entre Aragão e Castela foi que Pedro IV de Aragão revogou as leis sobre preços e salários em 1352, enquanto em Castela as leis permaneceram vigentes por várias décadas, superando as leis inglesas, que foram alteradas no início da década de 1360 (Cohn, 2007, p. 464-465).

Além disso, diferentemente da legislação inglesa, as leis espanholas concentravam-se em artesãos e trabalhadores urbanos, fixando preços, salários e condições de trabalho em ampla variedade de ofícios e profissões, chegando até o setor militar (Cohn, 2007, p. 463-464). Por outro lado, as regulamentações inglesas impunham medidas firmes e severas aos trabalhadores rurais, restringindo sua mobilidade social e geográfica (Cohn, 2007, p. 476).

Com relação à França, o rei Felipe VI de Valois faleceu em 1350. Em setembro do mesmo ano, João II, o Bom (*Jean le Bon*), foi coroado rei. Apenas quatro meses após sua ascensão ao trono, João II publicou suas primeiras ordenanças (Braid, 2003, p. 447). Vale mencionar que, de acordo com Cohn (2007, p. 462-463), a historiografia sobre o controle de salários e preços na França após a Peste Negra recebeu menos atenção nos debates acadêmicos do que as intervenções legais implementadas na Inglaterra.

Em fevereiro de 1351, o rei João II promulgou as *Ordonnances de Travail* (Ordenanças de Trabalho). As ordenanças francesas eram compostas por 252 artigos, diferentemente das leis inglesas, que contavam com apenas sete dispositivos. A legislação francesa não tinha caráter nacional, sendo sua aplicação restrita à região de Île-de-France, onde se concentrava o domínio da monarquia francesa. Assim como as leis espanholas, o foco recaía sobre os salários e preços cobrados por trabalhadores urbanos, artesãos, comerciantes e notários públicos (Cohn, 2007, p. 463).

Diferentemente da Inglaterra, que permitia a mendicância e penalizava os caridosos, Paris adotava um sistema com sanções severas. Desse modo, os mendigos parisienses que não fossem inválidos poderiam ser presos, colocados no pelourinho ou, ainda, tinham suas testas marcadas com ferro quente (Braid, 2003, p. 453).

De acordo com as ordenanças francesas de 1351, os ofícios organizados em corporações eram mencionados para limitar o preço da venda dos produtos, sem, contudo, prever um controle sobre os salários dos trabalhadores. Nesse ato havia apenas uma cláusula genérica que restringia os salários dos empregados contratados por prazo anual. No entanto, entende-se que, à época, as corporações de ofício detinham considerável influência, sendo responsáveis pelo gerenciamento interno do reajuste salarial, o que dispensava a intervenção legal direta (Braid, 2003, p. 455).

Ademais, na França, a legislação não vedava expressamente a emigração dos empregados que buscavam salários melhores. A única limitação imposta dizia respeito aos trabalhadores domésticos, os quais não podiam deixar seus empregadores. Não havia qualquer menção aos problemas relacionados à migração dos trabalhadores (Braid, 2003, p. 462-463). Conforme Braid (2003, p. 462-463), o rei parecia incentivar a mobilidade, promovendo a saída dos chamados "vagabundos" de Paris, ao mesmo tempo que encorajava a migração de trabalhadores qualificados para a região.

8 Conclusão

A análise histórica da legislação trabalhista inglesa durante e após a Peste Negra evidencia a forma como crises sociais podem provocar mudanças profundas nas estruturas normativas e institucionais de uma sociedade. As *Ordinances of Labourers* e o *Statute of Labourers* surgiram como resposta às tensões sociais e econômicas deixadas pela pandemia, buscando conter seus efeitos imediatos. Ao mesmo tempo, essas medidas representaram o começo de uma atuação mais sistemática do Estado nas relações de trabalho.

Ainda que tenham sido criadas, a princípio, para restaurar a ordem social anterior e proteger os interesses da elite feudal, essas normas acabaram

abrindo caminho para um modelo de controle jurídico que influenciaria os séculos seguintes. A eficácia dessas medidas segue sendo tema de discussão entre historiadores: enquanto alguns enxergam nelas uma estratégia eficaz para controlar os efeitos da crise, outros as consideram frágeis e fadadas à obsolescência diante da nova realidade social.

Como exposto, além da Inglaterra, outros países europeus, como Espanha e França, também adotaram medidas semelhantes, cada um com suas particularidades. Isso mostra que a resposta inglesa não foi um caso isolado, mas parte de um movimento mais amplo de transformação social diante de uma calamidade sem precedentes. Momentos de instabilidade, como os ocasionados pela Peste Negra, muitas vezes funcionam como catalisadores para mudanças significativas nas normas que regem o trabalho e a própria estrutura social.

Por fim, mas para nada menos importante, o caso da Inglaterra claramente antecipa, factualmente demonstra e materialmente documenta a necessidade institucional da criação de órgãos estatais específicos para examinar e resolver os conflitos decorrentes das relações de trabalho, em moldes análogos àquilo que posteriormente viria a se tornar um paradigma universal. Neste diapasão, não será equivocado inferir que a justiça especializada laboral assume uma relevância virtualmente atemporal, na exata medida em que os litígios a ela direcionados igualmente transcendem e se impõem perante séculos e séculos de história.

Referências

ÁLVAREZ-NOGAL, Carlos; PRADOS DE LA ESCOSURA, Leandro; SANTIAGO-CABALLERO, Carlos. Economic effects of the Black Death: Spain in European perspective. *Investigaciones de Historia Económica*, [Madrid], v. 16, n. 4, p. 35-48, dic. 2020. DOI: https://doi.org/10.33231/j.ihe.2020.10.001. Disponível em: https://recyt.fecyt.es/index.php/IHE/article/view/86097. Acesso em: 6 abr. 2025.

BAILEY, Mark. The implementation of national labour legislation in England after the Black Death, 1349-1400. *The Economic History Review*, [London], p. 1-24, 24 May 2024. DOI: https://doi.org/10.1111/ehr.13355. Disponível em: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ehr.13355. Acesso em: 6 abr. 2025.

BENNETT, Michael. The impact of the Black Death on English legal history. *Australian Journal of Law & Society*, [Sydney], n. 11, p. 191-204, Jan. 1995. Disponível em: https://classic.austlii.edu.au/au/journals/AUJlLawSoc/1995/1.pdf. Acesso em: 31 mar. 2025.

BOOTH, Paul. The enforcement of the Ordinance and Statute of Labourers in Cheshire, 1349 to 1374. *Archives*, [London], v. 39, n. 127, p. 1-24, Dec. 2013. DOI: https://doi.org/10.3828/archives.2013.6. Disponível em: https://www.liverpooluniversitypress.co.uk/doi/10.3828/archives.2013.6. Acesso em: 6 abr. 2025.

BRAID, Robert. "Et non ultra": politiques royales du travail en Europe occidentale au XIVe siècle. *Bibliothèque de l'École des chartes*, [Paris], v. 161, n. 2, p. 437-491, 2003. DOI: ht-

tps://doi.org/10.3406/bec.2003.463624. Disponível em: https://www.persee.fr/doc/bec_0373-6237_2003_num_161_2_463624. Acesso em: 24 abr. 2025.

CLARK, Elaine. Medieval labour law and English local courts. *American Journal of Legal History*, [Oxford, UK], v. 27, n. 4, p. 330-353, Oct. 1983. DOI: https://doi.org/10.2307/844972. Disponível em: https://academic.oup.com/ajlh/article-abstract/27/4/330/1790564. Acesso em: 16 abr. 2025.

COHN, Samuel. After the Black Death: labour legislation and attitudes towards labour in late-medieval Western Europe. *The Economic History Review*, [London], v. 60, n. 3, p. 457-485, Aug. 2007. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1468-0289.2006.00368.x. Disponível em: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0289.2006.00368.x. Acesso em: 6 abr. 2025.

GURGEL, Bia; VARELA, Gabrielle. Entenda as principais medidas do governo diante da crise causada pela covid-19. *CNN Brasil*, Brasília, DF, 4 abr. 2020. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/politica/entenda-as-principais-medidas-do-governo-diante-da-crise-causada-pela-covid-19/. Acesso em: 31 mar. 2025.

NATUSCH, Igor. 18 de junho de 1349: é editado na Inglaterra o Ordinance of Labourers 1349, uma das primeiras leis de caráter trabalhista do mundo. *Democracia e Mundo do Trabalho em Debate*, [*s. l.*], 16 jun. 2024. Disponível em: https://www.dmtemdebate.com.br/18-de-junho-de-1349-e-editado-na-inglaterra-o-ordinance-of-labourers-1349-uma-das-primeiras-leis-de-carater-trabalhista-do-mundo/. Acesso em: 31 mar. 2025.

PARLIAMENT OF ENGLAND. The Statute of Laborers [1351]. *In*: HENDERSON, Ernest F. (ed.). *Select historical documents of the Middle Ages*. London: George Bell and Sons, 1896. p. 165-168. Disponível em: https://archive.org/details/selecthistorical1896hend/page/164/mode/2up. Acesso em: 6 abr. 2025.

PUTNAM, Bertha Haven. *The enforcement of the Statutes of Labourers during the first decade after the Black Death, 1349-1359*. [New York]: Columbia University, 1908. Disponível em: https://historyofeconomicthought.mcmaster.ca/putnam/StatutesLabourers.pdf. Acesso em: 31 mar. 2025.

SILVA, Victor Deodato da. A legislação econômica e social consecutiva à Peste Negra de 1348 e sua significação no contexto da depressão do fim da Idade Média (I). *Revista de História*, [São Paulo], v. 47, n. 95, p. 59-104, 10 set. 1973a. DOI: https://doi.org/10.11606/issn.2316-9141.rh.1973.132037. Disponível em: https://revistas.usp.br/revhistoria/article/view/132037. Acesso em: 16 abr. 2025.

SILVA, Victor Deodato da. A legislação econômica e social consecutiva à Peste Negra de 1348 e sua significação no contexto da depressão do fim da Idade Média (II). *Revista de História*, [São Paulo], v. 47, n. 96, p. 377-408, 10 dez. 1973b. DOI: https://doi.org/10.11606/issn.2316-9141.rh.1973.132082. Disponível em: https://revistas.usp.br/revhistoria/article/view/132082. Acesso em: 16 abr. 2025.

SILVA, Victor Deodato da. A legislação econômica e social consecutiva à Peste Negra de 1348 e sua significação no contexto da depressão do fim da Idade Média (III). *Revista de História*, [São Paulo], v. 48, n. 97, p. 71-107, 15 mar. 1974. DOI: https://doi.org/10.11606/issn.2316-9141.rh.1974.132133. Disponível em: https://revistas.usp.br/revhistoria/article/view/132133. Acesso em: 16 abr. 2025.

Como citar este texto:
TOLEDO FILHO, Manoel Carlos; PESSOTA, Maria Carolina Pereira. História do direito do trabalho: breve relato sobre a Peste Negra e seu impacto na legislação trabalhista inglesa e suas implicações na Europa medieval. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 143-157, abr./jun. 2025.

A PRÁTICA DE *STALKING* E *CIBERSTALKING* NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: A POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DA CONDUTA DE ASSÉDIO MORAL

STALKING AND CYBERSTALKING IN THE WORKPLACE: THE POSSIBILITY OF MORAL HARASSMENT

Agatha Gonçalves Santana[1]
Gisele Santos Fernandes Goes[2]

RESUMO: O artigo tem como problema de pesquisa o questionamento à relação entre a prática da conduta de *stalking* e *ciberstalking* no meio ambiente de trabalho e a possibilidade de configuração do assédio moral de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro. O objetivo central do presente trabalho é demonstrar, portanto, a relação entre a prática de *stalking* e/ou *ciberstalking* com a configuração do assédio moral no meio ambiente de trabalho, com ele não se confundindo necessariamente. Parte-se de uma pesquisa teórica de abordagem qualitativa, procedimento de levantamento bibliográfico documental e predominância da lógica dedutiva, e em um segundo momento, tem-se uma análise empírica nas cortes trabalhistas brasileiras, com destaque para o TST, em abordagem quanti-qualitativa e lógica indutiva. Conclui-se pela distinção das condutas em relação ao assédio moral, constituindo-se facilitadoras deste.

PALAVRAS-CHAVE: s*talking*; *ciberstalking*; assédio moral; meio ambiente de trabalho; cortes trabalhistas.

ABSTRACT: The research problem is to question the relationship between the practice of stalking and cyberstalking in the workplace and the possibility of moral harassment under Brazilian law. The main objective of this paper is therefore to demonstrate the relationship between the practice of stalking and/or cyberstalking and the configuration of moral harassment in the workplace, which is not necessarily confused with it. This is based on theoretical research with a qualitative approach, a bibliographic and

---

1 *Doutora e mestre em Direitos Humanos e Relações Privadas pela Universidade Federal do Pará – UFPA; professora titular da Universidade da Amazônia, onde leciona na Graduação e no Programa de Pós-Graduação Stricto Senso – mestrado em Direitos Fundamentais; Pesquisadora líder do grupo de pesquisa CNPq "Teorias Gerais do Processo" e coordenadora do projeto de pesquisa "A virada tecnológica do direito e a efetivação dos direitos fundamentais"; membro do IBDP – Instituto Brasileiro de Direito Processual Civil e do IBERC – Instituto Brasileiro de Estudos em Responsabilidade Civil. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9656264670835553. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-5765-1769. E-mail: agathadcpc@yahoo.com.br.*

2 *Doutora em Direito Processual pela PUC-SP; mestre pela UFPA; professora de Direito Processual na UFPA; secretaria-adjunto da Região Norte e membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual (IBDP); membro do Instituto Ibero-Americano de Direito Processual; membro da Academia Brasileira de Direito Processual (ABDPRO); membro da ANNEP – Associação Norte Nordeste de Professores de Processo; co-fundadora do Projeto Mulheres do Processo (IBDP e CEJA); procuradora regional do trabalho da PRT/8ª Região; tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Processual Civil, Processual Trabalhista, Tutela Coletiva. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1305423832262115. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2104-2889.*

documentary survey procedure and a predominance of deductive logic, followed by an empirical analysis of the Brazilian labor courts, with emphasis on the Superior Labor Court, using a quantitative-qualitative approach and inductive logic. The conclusion is that these behaviors are distinct from bullying, and that they are facilitators of bullying.

KEYWORDS: stalking; cyberstalking; moral harassment; work environment; labor courts.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A configuração da conduta de *stalking* ou *ciberstalking* no Brasil; 3 O *stalking* e o *ciberstalking* no meio ambiente de trabalho; 4 O *stalking* e *ciberstalking* e a configuração do assédio moral laboral; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

Apesar de tipificados como crime no Brasil a partir da Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021[3], os termos *stalking* e o *ciberstalking* ainda geram bastantes dúvidas acerca do que seria exatamente o significado da conduta de perseguir uma pessoa "reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade [...] restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade".

A conduta por si só já era observada há muitas décadas, sendo apenas recentemente tipificada como crime no ordenamento jurídico brasileiro. Casos midiáticos envolvendo a perseguição em relações interpessoais foram noticiados, como o caso do médico que alegou ter sido fortemente assediado por uma paciente, recebendo presentes e visitas indesejadas[4].

Assim, tomam-se como ponto de partida duas premissas básicas. A primeira é a de que essa conduta pode ocorrer em qualquer tempo e ambiente da vida da vítima, desde a infância e adolescência, desde o ambiente escolar até a vida adulta. Da mesma forma, pode envolver pessoas conhecidas do convívio da vítima ou mesmo desconhecidos, em qualquer ambiente que venha a frequentar, inclusive o laboral, onde a população adulta passa a maior parte da sua vida.

A segunda premissa é a de que a conduta de "perseguição" versa acerca de uma conduta dolosa, a partir da ciência de detalhes íntimos e/ou privados da vítima, detalhes esses os quais são manipulados, utilizados e direcionados para uma consequência negativa, que pode configurar lesão ou ameaça a qualquer direito a partir dessas informações.

Não se configura aqui uma conduta de "mera admiração" ou acompanhamento de postagens em redes sociais sem qualquer pretensão. Da mesma forma, não se configura aqui o argumento da publicização de informações pela

3 BRASIL. *Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021.* Brasília: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14132.htm. Acesso em: jan. 2025.

4 Zvarick, 2024.

própria vítima, ou mesmo de que se tratam de informações obtidas por meios "públicos e notórios", mas sim o acompanhamento obsessivo e desarrazoado por detalhes pessoais não apenas das informações postadas ou comentadas pela vítima como por terceiros, mesmo quando sem ciência da própria pessoa.

A cada dia, mais indivíduos estão hiperconectados em redes sociais, consequência da mudança dos modos de relações, ao que se convencionou chamar de "sociedade em rede", modificando processos de produção, experiência, poder e cultura[5]. O consumo e até mesmo relacionamentos pessoais e contatos de trabalho hoje são realizados maciçamente de modo virtual, tais como os conhecidos *sites* da Plataforma *Lattes*, *Likedin*, *Orcid,* Escavador, Jusbrasil, dentre tantos outros, e até mesmo dentro do PJe, sem se ter a certeza de que os dados pessoais estão sendo de fato protegidos.

Portanto, aumentou-se o alcance das informações pessoais bem como das obtenções de dados pessoais, ao mesmo tempo em que, consequentemente, aumentou-se a exposição da intimidade e privacidade dos dados dos indivíduos que podem ser facilmente replicados na rede mundial de computadores, mesmos aqueles que não os disponibilizem ou sequer tenham conhecimento, potencializando assim os riscos inerentes à ameaça, lesão ou danos a direitos pessoais, seja sobre bens jurídicos materiais ou imateriais.

Desta forma, apresenta-se o problema central de pesquisa no presente trabalho: Qual a relação entre prática da conduta de *stalking* e *ciberstalking* no meio ambiente de trabalho e a possibilidade de configuração do assédio moral de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro?

O objetivo central do presente trabalho é demonstrar, portanto, a relação entre a prática de *stalking* e/ou *ciberstalking* com a configuração do assédio moral no meio ambiente de trabalho e como pode configurar uma conduta que possa piorar as condições de trabalho do trabalhador, que vende sua força de trabalho em troca de uma contraprestação pecuniária, a partir da hipótese de que se trata de uma conduta ilícita facilitadora para a prática do assédio, constituindo-se, portanto, outra conduta ilícita distinta. Tem-se ainda como objetivo específico demonstrar como as práticas de *stalking* e *ciberstalking* colocam em risco ou mesmo causam danos, especialmente na esfera extrapatrimonial do trabalhador.

A sociedade em rede fundamenta o impacto cada vez maior da perseguição de uma pessoa em relação a outra, especialmente em uma sociedade ansiosa e agitada, hiperconectada, ainda mais pela superexposição dos dados pessoais nas redes sociais. Não se trata, nesse sentido, apenas das fotos ou vídeos publicados pelos titulares dos direitos de imagem, sons ou nomes e demais dados sensíveis, mas toda e qualquer informação que contenha dados

5 Castells, 2010.

do trabalhador, até mesmo em relação a terceiros que tenham postado fotos e demais informações pessoais, sem o indivíduo sequer saber, em que o mesmo se encontrava em algum determinado lugar ou praticando seus afazeres cotidianos que fazem parte de seu projeto de vida.

Portanto, o *stalking*, e especialmente aquele praticado virtualmente em âmbito digital – o denominado como *cyberstalking* – são figuras que muitas vezes fogem do controle da cautela da própria vítima, que, mesmo tomando cuidados para preservar sua intimidade e privacidade, acaba por ter informações suas, as quais ninguém deveria se utilizar, para prejudicá-la, viabilizando a ocorrência de lesão ou ameaça a direitos. Não raras vezes as condutas são combinadas, fazendo com que o praticante obtenha dados da vítima através de informações de terceiros pessoalmente ou obtidas pela rede mundial de computadores.

Metodologicamente, em um primeiro momento, parte-se de uma pesquisa teórica de abordagem qualitativa, procedimento de levantamento bibliográfico documental e predominância da lógica dedutiva, quando em relação à definição acerca da conduta de *stalking* e *ciberstalking*. Em um segundo momento, parte-se para a uma análise empírica nas cortes trabalhistas brasileiras, com destaque ao Tribunal Superior do Trabalho, com abordagem quanti-qualitativa, analisando-se as ainda poucas decisões versando sobre as terminologias *stalking* e *ciberstalking*, a partir do levantamento bibliográfico e documental jurisprudencial.

O artigo está dividido em três seções, a saber: a primeira, com o desafio de configurar uma noção mais definida das condutas de *stalking* e *ciberstalking*, como condutas ilícitas prévias causadoras de danos ou exposição à riscos, podendo ser ainda agregada ou facilitadora da conduta de assédio. Em seguida, serão analisadas tais condutas no âmbito laboral, destacando-se alguns aspectos empíricos da experiência nacional e estrangeira. Por fim, como a conduta pode configurar uma forma de assédio moral físico ou digital, passível de compensação às ameaças ou lesões aos direitos do trabalhador.

2 A configuração da conduta de *stalking* ou *ciberstalking* no Brasil

Em maio de 2001, o deputado Marcos de Jesus apresentou o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que visava a introdução no Código Penal brasileiro do crime de assédio moral, específico no ambiente de trabalho, destacando o poder hierárquico como fator de provocar submissão e causar, consequentemente, a vulnerabilidade da vítima. Desta forma, o projeto, que se encontra ainda aguardando apreciação pelo Senado Federal desde 2019, tem como objetivo coibir comportamentos abusivos do empregador nas relações de trabalho[6].

6 BRASIL. *Projeto de Lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692. Acesso em: jan. 2025.

Soares[7] ressalta que esta situação foi diagnosticada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que apontou, segundo estudos realizados na União Europeia, que cerca de 9% dos trabalhadores convivem com comportamentos inadequados por parte de seus empregadores.

Por outro lado, embora não tenha sido apreciado o Projeto de Lei específico para as condutas praticadas no meio ambiente de trabalho, em 2021 foi promulgada a Lei nº 14.132[8], tipificando o crime de perseguição no Código Penal brasileiro, inserindo o art. 147-A neste mesmo diploma legal. Referida conduta, também conhecida como *stalking*, caracteriza-se pela reiteração de condutas empregadas por qualquer meio, as quais sejam capazes de restringir a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadir ou perturbar a esfera de liberdade ou privacidade da vítima, capazes de lhe gerar desconforto ou mesmo medo. Da mesma forma, também estão abarcadas as perseguições obtidas via rede mundial de computadores, também conhecida como *ciberstalking*.

Nas palavras de Calhau[9]

> o *stalking* é uma forma de violência na qual o sujeito ativo invade a esfera de privacidade da vítima, repetindo incessantemente a mesma ação por maneiras e atos variados, empregando táticas e meios diversos: ligações nos telefones celular, residencial ou comercial, mensagens amorosas, telegramas, ramalhetes de flores, presentes não solicitados, assinaturas de revistas indesejáveis, recados em faixas afixadas nas proximidades da residência da vítima, permanência na saída da escola ou trabalho, espera de sua passagem por determinado lugar, frequência no mesmo local de lazer, em supermercados, etc. O *stalker*, às vezes, espalha boatos sobre a conduta profissional ou moral da vítima, divulga que é portadora de um mal grave, que foi demitida do emprego, que fugiu, que está vendendo sua residência, que perdeu dinheiro no jogo, que é procurada pela Polícia, etc. Vai ganhando, com isso, poder psicológico sobre o sujeito passivo, como se fosse o controlador geral dos seus movimentos. Segundo Damásio de Jesus, esse comportamento possui determinadas peculiaridades: 1ª) invasão de privacidade da vítima; 2ª) repetição de atos; 3ª) dano à integridade psicológica e emocional do sujeito passivo; 4ª) lesão à sua reputação; 5ª) alteração do seu modo de vida; 6ª) restrição à sua liberdade de locomoção.

7 Soares, 2021.

8 BRASIL. *Lei Federal nº 14.132, de 31 de março de 2021.* Brasília: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14132.htm. Acesso em: maio 2024.

9 Calhau, 2009, p. 102.

Trata-se, portanto, de um comportamento repetitivo, persistente e invasivo, causando desconfortos e desvios no comportamento de uma pessoa, que se sente importunada, pressionada, desconfortável, hipervigiada, independentemente do contexto o qual inserida, ultrapassando os limites fiscalizatórios do cumprimento estrito de seu trabalho e de seu desempenho laboral, como, por exemplo, o uso de câmeras de segurança, desde que não em locais íntimos como banheiros ou recintos para repousos dos funcionários, o que não estaria relacionado com o desempenho de suas funções. Portanto, não sendo consideradas formas sorrateiras ou com desvio de sua finalidade, não há de se falar em abusos[10]. Também poderia configurar abuso o uso de câmera exclusiva em um único trabalhador, enquanto outros, os quais desempenhem a mesma função, não tenham o mesmo nível de vigilância, dada a pessoalidade do direcionamento sem qualquer outra justificativa.

Outra hipótese menos óbvia de conduta, mas que pode ocorrer é a da pesquisa de processos tendo como critério de busca o nome da vítima de *stalking* e *ciberstalking*, analisando sua postura como autora e ré em processos, ainda que sejam partes vencedoras nos respectivos pleitos, prejudicando-a a partir dos rótulos estabelecidos a partir das informações obtidas. A essa conduta, pode-se falar de um verdadeiro *stalking* processual.

Por outro lado, ainda não é uníssono na doutrina e jurisprudência acerca do conceito destas condutas, sendo que Trindade, um dos pioneiros no Brasil dentro do assunto, a definiu como "uma constelação de condutas que podem ser muito diversificadas, mas envolvem sempre uma intrusão persistente e repetida por meio da qual uma pessoa procura impor à outra, mediante contatos indesejados, às vezes ameaçadores, gerando insegurança, constrangimento, e medo"[11].

Portanto, trata-se de uma forma de violência caracterizada por um cerco psicológico e social, de conduta intencional e reiterada, com a clara intenção de controlar a liberdade ou direitos da vítima, por mecanismos completamente diversificados, tais como ligações, mensagens, acompanhamento em redes sociais, questionamentos acerca de detalhes pessoais, depreciação de sua imagem perante terceiros através de fofocas, dentre outros aspectos prejudiciais à vida e às relações da pessoa que, exposta, pode ser ridicularizada e mesmo excluída de círculos que frequente ou que mantenha para seu desenvolvimento.

Desta forma, de acordo com as psicanalistas portuguesas Matos *et al*.[12], *stalking* é uma "forma de violência interpessoal", que se traduz em diversas

10 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Processo nº TST-RR-21162-51.2015.5.04.0014.* 1. Turma. Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann. Julg. 26/08/2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/9/7C4F958880B74A_trabalho_.pdf. Acesso em: fev. 2025.

11 Trindade, 2014.

12 Matos *et al.*, 2012.

formas de comunicação, contato, vigilância e monitorização de uma pessoa, denominada de "alvo". Essa diversidade de comportamentos enfrenta a problemática de parecerem inócuos, mas que fazem parte de uma "sofisticada rede de estratégias explicitamente intimidatórias, que, por sua natureza crônica e intrusiva constitui uma verdadeira campanha de assédio" posterior continuado e sutil capaz de comprometer o bem-estar da vítima, que pode se sentir invadida e constrangida, essencialmente em relação a estar praticando atos completamente lícitos e dentro de sua esfera de liberdade individual. Portanto, tais condutas formam, em conjunto, um meio extremamente eficiente para que o assédio possa ocorrer, ao mesmo tempo em que dificulta a defesa da vítima.

Saber detalhes sobre locais de trabalho, endereço residencial, horários de entrada e saída de casa, horários de afazeres pessoais como academias, locais de alimentação, estudo ou lazer, meios de transporte, profissionais que contrata, posição política ou religião, quais as redes de contato do indivíduo, sempre com o escopo de prejudicar de qualquer forma, desmerecendo, ofendendo, manipulando, chantageando, induzindo uma pessoa a evitar determinados comportamentos ou adotar outros, fazem da conduta de *stalking*, físico ou virtual, potencialmente uma abertura para outras formas de ameaças ou lesões a direitos, atingindo assim outros bens jurídicos da pessoa.

Mullen *et al*.[13], no âmbito da psiquiatria, classificam o agressor de acordo com seu comportamento e motivação, sendo geralmente o rejeitado; o ressentido; o que busca intimidade de forma inadequada; e o predador, sendo este último o que possui a maior diversidade e frequências de estratégias, apresentando riscos mais elevados de danos, lesões ou ameaças a direitos. A pressão causada às vítimas do predador sobre seu alvo pode causar crises de pânico, transtorno de ansiedade, depressão, pensamentos suicidas e perturbações paralisantes justamente pelas vítimas não saberem os momentos e consequências dos ataques[14]. Além disso, também causam afastamento da família e amigos, bem como alteração da rotina e comportamentos, ou mesmo deixar de obter mais dinheiro em outros vínculos de trabalho, complementando sua renda de forma lícita, na tentativa de evitar ataques e consequências negativas[15].

Dentro de um contexto de desvalorização do indivíduo, que se sente pressionado e plenamente dispensável em seus afazeres, o impacto na saúde físico-psíquica, a perseguição ou vigilância obsessiva com objetivos de utilização de informações para causar danos é amplamente reconhecida pela psicologia, incitando medo, insegurança, desconfiança e sentimento de falta de um controle médio que deveria existir, comparando-os a um terrorismo

13 Mullen *et al.*, 1999.

14 Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, 2020.

15 Sani; Carrasquinho; Soeiro, 2018, p. 71-85.

psicológico, comparados a um trauma, não podendo ser consideradas como "meramente incomodativas"[16], especialmente quando a pessoa já observa consequências negativas em relação a outras por motivos semelhantes, mesmo que não se configure qualquer conduta ilícita. Assim, afirmam os psicanalistas que o medo é um dos critérios de definição, medo este que pode ser aumentado conforme se aumente a possibilidade de exposição das pessoas através das novas tecnologias. Destacam ainda que o risco de violência – física, psíquica ou emocional – aumenta conforme a proximidade de relações entre a vítima e o *stalker*, que pode pessoalmente passar por cima de suas próprias atribuições e passar a entrar em contato direto com seu alvo, pessoalmente, via documentos, *e-mails*, redes sociais ou mesmo telefonemas diretos, no intuito de evitar documentação física ou digital.

Pode-se, portanto, deduzir que o *stalking* e o *ciberstalking* são condutas ilícitas causadoras de ameaças ou danos efetivos, especialmente através do terror psicológico que podem viabilizar outras condutas ilícitas, com elas não se confundindo, facilitando, exemplificativamente, crimes contra a pessoa, crimes contra a dignidade sexual, importunação e mesmo assédio moral em seus mais amplos locais de prática. Sendo bens jurídicos distintos, são, portanto, de análise cumulativa, não podendo ser confundidos[17].

3 O *stalking* e o *ciberstalking* no meio ambiente de trabalho

No ambiente de trabalho, a partir de dados coletados os quais não façam parte do objeto do contrato de trabalho, tampouco em relação à conduta do trabalhador e desempenho do trabalho contratado, o *stalker* se utiliza de sua condição de poder ou de vantagem para, através do uso de gestos, palavras ou atitudes, abalar sua dignidade, a liberdade, a integridade física e, principalmente, psicológica da vítima. De todo modo, enquanto não houver criminalização específica sobre o assédio moral nas relações de trabalho, pode-se entender que o crime de perseguição, em vigor desde 2021, pode ser considerado uma forma sofisticada e insidiosa de assédio moral laboral[18]. Não obstante, a conduta de *stalking* não se confunde com o assédio em si, mas com uma forma que viabiliza sua prática ou mesmo meios mais graves das condutas já praticadas.

Acerca do *cyberstalking*, pode ocorrer inclusive hackeamento de *e-mails* ou outros meios de comunicação pessoal – destaque-se, não institucionais – utilizados pelo trabalhador, com o intuito de extrair alguma informação que possa ser interpretada como indevida ou contrária aos interesses próprios dos empregadores. É importante salientar que a conduta pode ocorrer dentro ou

16 Matos *et al.*, 2012, p. 162-163.

17 Santana, 2017, p. 138.

18 Soares, 2021.

fora do âmbito de trabalho, especialmente por conta das novas tecnologias[19], que deixaram ainda mais obscura a linha de transição entre a vida profissional e demais âmbitos pessoais do indivíduo.

Assim, até mesmo o uso de aplicativos maliciosos poderia fazer o trabalhador ser monitorado remotamente, mesmo sem uso de aparelhos de propriedade de seu empregador ou tomador do serviço, com a promessa de facilidade e concentração de toda a vida da pessoa em seus próprios aparatos, como celulares, *tablets* ou computadores, deixando-os vulneráveis, não raras vezes com políticas de privacidade inexistentes ou não transparentes, coletando os dados desses dispositivos por *spywares*, GPS não informados, mensagens instantâneas, etc., sendo que o anonimato, ou a dificuldade de identificação, deixa uma posição vantajosa no *ciberstalking*[20].

Nesse sentido, faz-se necessário destacar dois termos importantes: O que seria o termo "perseguição", bem como qual frequência seria considerada uma conduta reiterada. Logicamente que, em casos extremos, como a obsessão desmedida de uma pessoa para outra, pode ser muito mais visível, não apenas por sair do razoável, mas pela conduta atingir patamares jamais pensados no dia a dia. Seria um exemplo absurdo do envio de 1.000 *e-mails* em uma semana ou 300 mensagens de voz para a caixa de mensagem ou Whatsapp do trabalhador.

Por outro lado, em ambientes corporativos não raro são observadas mensagens questionando onde o empregado se encontra no horário de seu almoço, ou ligações questionando o que está fazendo além do seu trabalho ou com quem anda tendo relações de amizades. Inquisições diretas ou indiretas, através de comentários de terceiros informantes ou de observações via redes sociais formam a conduta de *stalking* e *ciberstalking*. É o caso, por exemplo, de um funcionário ser questionado sobre seus horários de academia ou estudo ou lazer, com o intuito de fazê-lo trabalhar, de forma arbitrária, dentro daqueles horários.

Ocorre que, em um meio ambiente comum de trabalho, o *stalking* ou o *ciberstalking* é observado de modo muito mais velado, não raras vezes com o empregador ciente de que sua conduta é inadequada, não obstante fazendo parecer que está dentro dos seus poderes hierárquicos e de modo legítimo ou que desconhece que esteja agindo com abuso, mas sim com zelo pela sua gestão[21].

Com a popularização do trabalho híbrido, após a pandemia do Sars-Cov-2 no ano de 2020, o trabalhador passou a desempenhar oficialmente atividades laborais de modo remoto, não necessariamente no ambiente de trabalho, em face da necessidade de distanciamento imposto à época, situação essa que causou

19 Caseiq, 2021.

20 Adams, 2020.

21 Sparc, 2022.

uma dificuldade de retorno ao ambiente totalmente físico, a ser desempenhado no local de trabalho, bem como o retorno à separação das rotinas de trabalho com as rotinas pessoais do trabalhador[22]. Desta maneira, erodiu-se ainda mais as barreiras entre trabalho, vida pessoal, vida social e demais relações humanas, cujas fronteiras físicas praticamente desmoronaram com o uso da internet.

No entendimento de Ferreira e Santana[23], o trabalho remoto fez com que o trabalhador não apenas desenvolvesse seus afazeres laborais dentro de sua residência, como cumulou com suas tarefas pessoais domésticas, familiares, dentre outras, o que se mostrou vantajoso, inclusive, para o empregador, situação que não pareceu retroceder após o fim do período pandêmico, fazendo com que não raras vezes o trabalhador leve seus afazeres para seu âmbito doméstico e lá ainda seja cobrado pela sua produtividade, muito embora não remunerado por isso.

Não obstante, distante do controle físico e próximo do empregador, passou-se ao remoto, pelas mesmas vias tecnológicas que garantiram a possibilidade de trabalhar fora do ambiente de trabalho, ainda que legítimas, tais como a localização pela geolocalização do funcionário[24], evitando assim má conduta por parte de determinados colaboradores que não sigam corretamente com seus deveres.

Por outro lado, vários problemas advieram com a conexão excessiva do trabalhador, com consequentes prejuízos sobre seu período de descanso, fazendo com que fique permanentemente preocupado com as questões de trabalho, que podem ser acionadas a qualquer momento em seus contatos, ao que ficou conhecido pioneiramente no Direito francês como "direito à desconexão"[25]. Esta ocasião vem causando o aumento dos casos da síndrome de esgotamento generalizado do ser humano, conhecido como síndrome de *burnout*, chegando a deixar o trabalhador vulnerável a qualquer momento, seja fora de seu horário laboral, seja em período de férias, licenças ou repousos remunerados, sem conseguir desconectar-se[26].

Da mesma maneira, muitas vezes empregadores, os quais frequentemente tinham notícias de informações pessoais de seus funcionários por meio de terceiros, passaram a não desconectar-se de seus empregados, erodindo as barreiras entre trabalho e vida pessoal, tendo ciência, ainda que de forma indireta, e por

22 Ferreira; Santana, 2021, p. 177-178.

23 *Ibidem*.

24 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *TST valida geolocalização como prova digital de jornada de bancário*. Brasília: TST, 2024. Disponível em: https://tst.jus.br/-/tst-valida-geolocaliza%C3%A7%C3%A3o-como-prova-digital-de-jornada-de-banc%C3%A1rio. Acesso em: fev. 2025.

25 Ray, 2002, p. 939.

26 Jauréguiberry, 2014.

vezes mesmo sem ser por livre vontade de buscar determinadas informações, a ter conhecimento da rotina e detalhes pessoais da vida do trabalhador, dado que a rede mundial de computadores rompeu várias barreiras físicas, tais como as territoriais.

Da mesma forma que a rede mundial de computadores aproximou pessoas, interesses inconciliáveis passaram a coexistir, deixando o trabalhador vulnerável a abusos dos direitos de seu empregador, especialmente quando observa outros serem punidos ou mesmo demitidos por motivos alheios à produtividade ou causas justas em suas relações laborais. Como resultado, por conta do desgaste e estados de medo e/ou angústia sentidos, a vítima pode pedir demissão ou entrar em um estado de estresse tão alarmante que possa entrar em *burnout* ou desenvolver doenças ocupacionais incapacitantes, tais como a depressão.

Nesse sentido, nas palavras de Bordallo e Franco Filho[27] "as exposições públicas de desempenho e os rebaixamentos frequentes não apenas humilham os funcionários, mas também os pressionam a um estado constante de insegurança e instabilidade. A rotatividade e a constante ameaça de demissão intensificam o medo e a ansiedade, comprometendo ainda mais a saúde mental dos trabalhadores". Isso, fora o fato de que as múltiplas demandas digitais, muitas das quais exaurem o assediado, frequentemente podem ser interpretadas como insubordinação, deixando o profissional em uma posição ainda mais vulnerável devido à sua dependência financeira[28].

Isso significa que um ambiente seguro pressupõe não apenas um ambiente livre de abusos e assédios, mas um ambiente que tenha medidas para afastar a possibilidade de perseguições, tais como a proibição expressa dos funcionários divulgarem informações de outros funcionários; promover continuamente a cultura de informações de organizações que combatam o assédio e apoiem as vítimas; enfatizar e garantir a confidencialidade de relatórios de modo auditável; evitar competições desnecessárias entre trabalhadores, os quais devem, dentro da mesma função, serem tratados com isonomia e o mesmo respeito.

Da mesma forma, o respeito absoluto das normas da Lei de Proteção de Dados Pessoais – Lei Federal nº 13.709/2018[29] e o Marco Civil da Internet – Lei Federal nº 12.965/2014[30] garantem a privacidade e intimidade dos usuários das redes, desde que não violem normas pré-estabelecidas contratualmente – como,

27 Bordallo; Franco Filho, 2024, p. 5.

28 *Idem*, p. 17.

29 BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Brasília: Congresso Nacional, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: jan. 2025.

30 BRASIL. *Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014.* Brasília: Congresso Nacional, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: jan. 2025.

por exemplo, cláusula de exclusividade – ou atentem contra a dignidade do seu local de trabalho, o que englobaria condutas ilícitas, como ofensas a colegas, clientes ou à própria organização[31].

Há inúmeras condutas possíveis por parte do empregador que deseje ter total domínio sobre o empregado, as quais se podem tomar a título de exemplificações hipotéticas. Um exemplo de conduta de perseguição pode ser a constante verificação se o trabalhador se encontra com *status online* em meios de comunicação como o *WhatsApp* ou outro meio de comunicação instantânea, controlando o horário em que o trabalhador utiliza o aplicativo ou mesmo forçando que o mesmo lhe responda em horário inapropriado.

Além disso, o acompanhamento excessivo das fotos e postagens pessoais nas redes sociais do empregado, acompanhando sua rotina, questionando-lhe o empregador pessoalmente, ou ordenando que terceiros questionem, a partir dessas postagens, seus horários, suas atividades e meios sociais frequentados. Destacando-se aqui que o funcionário não estava fazendo mau uso das mesmas, ofendendo seu empregador ou demonstrando quebra do contrato assinado[32].

Portanto, não se trata de um caso de um trabalhador que postou estar na academia quando sua licença foi concedida por estar com fraturas graves em internação ou de um funcionário que ofendeu seus superiores, a empresa ou os clientes da mesma a qual trabalha em suas redes sociais. Trata-se de um trabalhador questionado porque está trabalhando em outra empresa se sequer possui cláusula de exclusividade; ou questionado porque está andando com os donos ou funcionários de outro estabelecimento, ou tirar uma foto estando com a logo e outra empresa ao fundo, conforme postado em redes sociais pelo próprio funcionário, por terceiros ou mesmo "relatado pessoalmente por outros trabalhadores". Neste exemplo, o contrato não prevê exclusividade, mas o empregador, ao saber que o empregado meramente se encontra em outro estabelecimento, questiona ou já supõe que seu empregado trabalha ou já almeja trabalhar para uma suposta concorrência, ao que proíbe de modo velado e ilegítimo, fazendo-o temer consequências negativas – lembrando que os fatores medo e intimidação fazem parte da conduta do *stalking*, não sendo o mero acompanhamento da vida de uma pessoa.

Da mesma forma, também se configura como outro exemplo controlar, a partir das redes sociais ou por informação de terceiros, para onde o empregado viajará em suas férias; repouso remunerado ou licenças, tais qual a licença-nojo – quando do falecimento de cônjuge, ascendente ou descendente do trabalha-

31 TRT4. *RO Processo 0000663-31.2012.5.15.0051.* 3. Turma. Rel.: Andrea Guelfi Cunha. Piracicaba: TRT4, 2014. Disponível em: https://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSOCNJ&pidproc=2201869&pdblink=. Acesso em: jan. 2025.

32 Pantaleão, 2024.

dor – comentando de sua vida pessoal, inclusive especulando sobre seu salário ou realizando telefonemas neste período mencionando trabalho ou mesmo a possibilidade de sua imediata substituição por ausência de "condições".

Conforme afirmado alhures, trata-se de uma verdadeira "campanha" de justificativas argumentativas, além de críticas injustas, obtidas pela prática desta conduta ilícita reiterada, a partir dos dados e informações obtidos, na justificativa de prejudicar – seja para obter exclusividade ou mesmo para fins de demissão – os direitos do trabalhador, que fica com medo do poder do empregador.

Reitera-se que, assim como o assédio, a conduta é reiterada, contínua, com o objetivo em regra de fazer o trabalhador realizar o maior número de tarefas possíveis com medo de ser demitido; fazer o trabalhador não ter outro foco senão aquele trabalho; ou, por fim, pedir sua própria demissão, ao invés de receber seus direitos trabalhistas corretamente. Por outro lado, esse assédio é viabilizado pela conduta específica do *stalking*, em que o empregador utiliza das informações oriundas de informações pessoais, ou mesmo fofocas, comentários maldosos coletados de terceiros ou pessoalmente, de forma a manipular tais informações de maneira prejudicial à imagem do empregado perante terceiros ou superiores, ou mesmo justificando repercussões negativas ao mesmo.

Não se trata de uma única conduta pontual[33], mas sim de uma série de condutas ou mesmo de questionamentos e indagações como uma inquisição originados de *prints*, além de fotos de eventos dispostas na rede mundial de computadores.

4 O *stalking* e *ciberstalking* e a configuração do assédio moral laboral

Destaca-se, nas palavras de Martins[34], que "o objeto do contrato de trabalho seria a energia despendida pelo trabalhador, que dele se desprende com o exercício do mister, não retornando, como a energia elétrica, à fonte de que se originou. Na verdade, não se trata de venda e compra, pois o trabalho não é mercadoria. Deve-se considerar a dignidade da pessoa humana que trabalha", não raras vezes com preponderância de atividade intelectual, não apenas de força física, a serem entregues em prazos e metas pré-determinados em troca de um salário para seu sustento e escolha de projeto de vida, uma vez que o objeto do contrato de trabalho não é uma troca de *status* social ou prestígio, mas sim um modo de manutenção de subsistência do trabalhador que desempenhe suas funções com afinco e satisfatoriedade.

33 TST. *Processo nº TST-AIRR-0000288-69.2023.5.23.0003*. Rel. Carlos Eduardo Gomes Pugliesi. Brasília: TST, 2024. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#da7c25bdae793e9b555c054602f8f56. Acesso em: fev. 2025.

34 Martins, 2023, p. 284-285.

Conforme exposto alhures, o *stalking* configura uma forma de facilitar ou viabilizar a conduta que, por excelência, vilipendia a dignidade do trabalhador – o assédio moral, com ele não se confundindo, pois é a partir do momento em que o empregador utiliza de terceiros para saber informações de seu empregado, utiliza de *prints* de redes sociais e/ou confronta e exige explicações e condutas não relacionadas ao contrato de trabalho assinado, além de indiretas, controle do horário de funcionários por meio de terceiros e/ou redes sociais, não apenas sobre o controle tradicional dentro do meio ambiente de trabalho que se alinha a uma conduta repetitiva que conduz ao elemento medo ou temor do funcionário, especialmente quando o mesmo já observou consequências negativas ou vivenciou ameaças veladas em relação ao seu cargo ou foi desvalorizado por conta dessas informações que se pode afirmar o assédio moral.

Convém esclarecer que, quanto maiores os setores do trabalho, maior é a formação de rede de informantes, em que o empregador, utilizando de seu poder, obtém informações acerca do empregado dentro e fora do ambiente laboral, mesmo sem relação direta com o contrato de trabalho firmado. Tais informantes podem ser colegas de mesma hierarquia ou hierarquicamente superiores ou mesmo desempenhando outras funções, mas realizando um relatório sobre o alvo a ser "investigado", enviando fotos ou *prints* de redes sociais a superiores de que o funcionário estaria possivelmente negociando outro local de trabalho.

Outros exemplos podem ser citados, como o acompanhamento exclusivo de um único trabalhador por câmeras, mesmo sem motivo justificável e mesmo exercendo as exatas mesmas funções de outros. Relatórios exclusivos, questionamentos direcionados aos horários do trabalhador que não são realizados em relação a outros que exerçam as mesmas funções.

A relação está na finalidade da coleta de dados do trabalhador a ponto de utilizar as informações para pressioná-lo, ameaçá-lo, especialmente deixando-o inseguro acerca da manutenção de seu emprego.

Desta forma, perfeitamente a conduta facilita o assédio, conduta prevista nos arts. 233-B e 233-C da CLT[35], essencialmente no tocante aos bens extrapatrimoniais honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, a saúde, o lazer e a integridade física e psíquica do trabalhador, enquanto pessoa física.

No entender das palavras de Guedes[36], sob o aspecto laboral, assédio moral significa todos os atos comissivos ou omissivos, "atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva de

35 BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943*. CLT. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: fev. 2025.

36 Guedes, 2008.

perseguição que possa acarretar danos relevantes" à vítima em todas as suas dimensões.

Por outro lado, essa "perseguição" traduz-se por implicância, atos de diminuição, atos de desprezo, discriminação, muitas vezes com um discurso de "privilegiar" um trabalhador com muito mais trabalho do que outros que recebam a mesma quantia, lembrando-se do conceito de objeto de trabalho.

Zanetti[37] (2018) destaca as motivações do assédio (e não do *stalking*, conforme salientado na primeira seção) com perfis de perversidade, narcisismo, obsessão, paranoia, cujas principais atividades são a de causar desconforto, saída ou humilhações em sua vítima, isolando-a, desmoralizando-a publicamente, expondo-a, desqualificando seu trabalho, desestimulando-o e minimizando todos os seus esforços; atribuir desvios de funções, erros inexistentes ou boicotar atividades; ameaças e pressão excessiva exigindo metas impossíveis ou forçar decisões prejudiciais à carreira e mesmo vida pessoal da vítima; invasão de privacidade, espionando a vida pessoal do trabalhador, utilizando informações para humilhá-lo ou pressioná-lo (aqui sim, usando-se do *stalking* para atingir seus objetivos); impedir sua expressão.

Quanto à direção da violência, de onde poderá estar inclusive a raiz das práticas de *stalking* e *ciberstalking*, pode ser diretamente horizontal, partindo dos próprios superiores hierárquicos, mas também em uma rede sofisticada como o assédio horizontal, partindo dos próprios colegas de trabalho, ascendente, em relação a pessoas hierarquicamente abaixo do assediado, bem como o assédio misto, vindo de mais de uma zona de força. Dentro de um encontro e desencontro de informações no sentido de diminuir a importância e a imagem da vítima, as informações podem ir se distorcendo ainda mais, até chegar à hipótese de invenção de condutas difamatórias e mesmo caluniadoras.

Na visão de Bomfim[38]

> Podem caracterizar assédio moral atos como estabelecer metas impossíveis de serem cumpridas; determinar a realização de muitas tarefas em curtíssimo espaço de tempo, de forma que nenhum trabalhador consiga cumprir; determinar o refazimento constante das tarefas deixando subentendida a falha ou incompetência; incentivar a prática do "dedo duro", isto é, prestigiar aquele que denuncia e dedura o colega; isolar o empregado e/ou retirar-lhe os poderes; exibir em reuniões coletivas tabelas de desempenho comparando pessoas e equipes com sinais negativos; praticar sucessivos rebaixamentos de função e transferências

37 Zanetti, p. 76-83.

38 Bomfim, 2022, p. 951.

> de forma que o trabalhador se sinta isolado e diminuído; práticas de rotatividade de pessoal com dispensas constantes de forma a deixar todos inseguros em seus postos e empregos; etc.

O *stalking* e o *ciberstalking*, inclusive, podem prejudicar a desconexão do trabalhador, que ficará preocupado em monitorar permanentemente o que poderá ocorrer com ele, desconfiado de absolutamente todos ao seu redor, criando um ambiente completamente tóxico e doentio de convívio. Desta forma, o trabalhador fica receoso, mudando seu comportamento, evitando postar nas redes sociais, evitando falar com colegas de trabalho, prejudicando a mínima socialização dentro do meio ambiente laboral, sendo levado ao estresse de convívio ou com receio permanente de ser prejudicado ou demitido a qualquer momento, prejudicando seu projeto de vida ou, no mínimo, a sua vida de relações.

Nesse sentido, Ferreira e Santana[39]:

> O dano existencial, denominado na Corte Interamericana de Direitos Humanos como "dano ao projeto de vida" ou "dano à vida de relações", nada mais é do que a violação direta aos bens jurídicos elementares do trabalhador o qual sofre assédio nesse novo contexto, rompendo relações jurídicas ou mesmo anulando a tutela de seus interesses juridicamente tutelados, transformando toda sua existência de modo protraído no tempo.

No âmbito da experiência empírica estrangeira a título de exemplificação, na Pensilvânia, Estados Unidos da América – o primeiro país a criminalizar a conduta de *stalking*, um empregador foi condenado por permitir que sua funcionária fosse *stalkeada* e assediada – condutas distintas portanto – por um colega de trabalho, mesmo ciente da situação, tido como conivente[40].

Em países como o Canadá, já é sedimentado o entendimento de que a conduta de *stalking*, especificamente no âmbito do trabalho, configura assédio moral, podendo "causar sofrimento, fomentar tensão entre funcionários e reduzir a produtividade", fazendo muitas vezes com que, caso a conduta não cesse, a vítima se sinta desprotegida, desvalorizada e silenciada, já que a ausência de denúncias por medo de retaliações é, de fato, preocupante[41].

Em Nova Jersey, um estudo estatístico mostrou preocupação também em relação como as condutas de perseguição estavam afetando o trabalho das pessoas, tanto entre colegas de trabalho como em relação ao patrão com seus

39 Ferreira; Santana, 2019, p. 3.

40 Abramson Employment Law, 2016.

41 Caseiq, 2021.

funcionários, essencialmente em relação a seguir a pessoa pessoalmente ou em redes sociais para obtenção de informações; ameaças de algum mal como demissão ou retaliações sobre o trabalho; difamação sobre o caráter ou capacidade da vítima ou mesmo manipular terceiros para obtenção de informações sobre a vítima para uso de interesse particular[42], formando-se assim a conduta de perseguição ou caçada, passível de "preocupação jurídica" em países norte-americanos.

No Brasil, quando da pesquisa pela palavra *stalking* na jurisprudência do Superior Tribunal do Trabalho, alcançam-se seis julgados, em que praticamente todos se limitam a mencionar o termo como forma de perseguição, de modo genérico, ou mesmo como simples sinônimo de assédio[43].

Destaca-se o RR-203-12.2016.5.05.0462, de 16 de maio de 2018, da 5ª Turma, de relatoria do ministro Douglas Alencar Rodrigues, que relaciona a conduta de perseguição do *stalking* a "abuso ao poder diretivo fiscalizatório pelo empregador" por ocasião de revistas constantes às bolsas e objetos pessoais da parte Reclamante.

Outro destaque é a recente decisão presente no RRAg-342-81.2017.5.10.0011, de 05 de junho de 2024, de relatoria de Alexandre Luiz Ramos, em que se verifica uma tentativa de aprofundamento da palavra, colocando-a como uma "forma de assédio moral organizacional e cumprimento de metas de assédio", destacando ainda que o assédio gerado em decorrência da prática, "em qualquer de suas espécies, ofende diversos direitos afetos à personalidade, traz em seu bojo uma violência pessoal, moral e psicológica, caracterizada pela prática reiterada e sucessiva de atos comissivos ou omissivos que 'traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição'".

Verifica-se, desta forma, que a palavra acabou por ser utilizada de forma indevida e não propriamente argumentada ou articulada.

Não há nenhuma previsão de jurisprudência ou decisões no TST em relação às palavras *ciberstalking* ou *cyberstalking*.

No TRT8 apenas um único julgado também é encontrado, no processo ATSum 0001244-39.2023.5.08.0121, em que o Reclamante alega a conduta de *stalking* (perseguição) após ter sido demitido por haver denunciado um colega que supostamente o teria atropelado dentro do trabalho, fato não comprovado no caso. Ainda que assim o fosse provado, da mesma forma a conduta de *stalking* não apenas deveria ser comprovada, como melhor argumentada

42 Bellis, 2021.

43 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Pesquisa de jurisprudência*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#f0dcbc6ab05a2ea00c1335cda079e338. Acesso em: fev. 2025.

ou desenvolvida, o que dificulta ainda mais a sua comprovação, caso de fato ocorrida (TRT8, 2024).

O TRT18 traz, dentro da sua busca de jurisprudência, quatro decisões acerca do assunto, dentre as quais serão destacadas três.

A primeira, da lavra da 10ª Vara da cidade de Goiânia, ATOrd 0010970-66.2024.5.18.0010, a Reclamada aduziu que o Reclamante foi demitido por justa causa, uma vez praticado *stalking*, já que gravava muitas vezes atividades dentro da empresa sobre a Reclamada. Ao final, foi provado que o mesmo possuía legítimo interesse nas filmagens, a saber: configurar desvios de funções, não configurando a prática de perseguição ao empregador, além de não configurar conduta reiterada.

A segunda decisão, Acórdão em sede de ROT-0010055-78.2019.5.18.0014, julgado em 2020, com a seguinte ementa:

> ASSÉDIO MORAL. *STALKING*. No assédio moral, na modalidade *stalking*, o assediador (*stalker*), dentre outras condutas, invade a privacidade da vítima de forma reiterada, causa danos à integridade psicológica e emocional do sujeito passivo, lesa a sua reputação, altera do seu modo de vida e causa restrição à sua liberdade de locomoção. No caso em tela, demonstrado que o *stalker* vigiava os passos, controlava os horários e tirava fotos da reclamante quando acompanhada de outros homens, para dizer que estava traindo seu marido, faz jus à indenização por danos morais em razão do assédio moral sofrido, sendo o empregador responsável de forma objetiva, consoante art. 932, III, do CC/02.

Neste caso, foi reconhecida a conduta de perseguição reiterada, além de configurar como assédio moral, deixando "claro a intenção de prejudicar a reclamante".

A terceira decisão trata do RO-0010768-65.2014.5.18.0002, em que o Reclamante tentou configurar a conduta de *stalking* em relação à alegação de constantes exposições em frente a outros trabalhadores de modo agressivo e desrespeitoso. Destaca-se que, embora possa se questionar em relação ao assédio moral, não se pode alegar que a exposição em si configure a conduta de perseguição, que pode ocorrer inclusive de forma coletiva, na forma de assédio moral coletivo.

É importante destacar, desta forma, que a prática de *stalking* pode configurar o assédio moral, mas não se confunde com as várias facetas que o assédio pode tomar, devendo-se tomar cuidado ao indicar a tipificação da conduta e, principalmente, atentar em relação ao ônus da prova, algo difícil de obtenção

de provas, já que inúmeras vezes depende de depoimento de testemunhos de trabalhadores que ainda dependem do emprego ou ex-funcionários que temem retaliação para não conseguirem novos vínculos de trabalho ou mesmo de gravações realizadas de modo muitas vezes incipientes pelo próprio funcionário, acabando por acarretar contextos aleatórios que podem não conseguir provar o que o trabalhador necessita demonstrar.

Um tribunal em que se observou uma melhor elucidação dentre as cinco decisões que se encontrou na pesquisa da jurisprudência foi o TRT15, julgados entre 2012 a 2024.

No Acórdão – 0011705-64.2022.5.15.0136 (ROT) (TRT15, 2022), foi reconhecido que "os fatos narrados pela reclamante (e corroborados pelos documentos de fls. 53/63) indicam uma forma de violência, na qual o empregado da reclamada utilizou-se de táticas de perseguição e passou a ter controle psicológico sobre a vítima, trazendo-lhe prejuízos à qualidade de vida, além de transtornos à saúde mental, consubstanciando o que se convencionou denominar de "*stalking*", garantindo assim a indenização após configurado o assédio moral.

Portanto, da amostragem analisada, pode-se deduzir que a análise pelos tribunais ainda é superficial, devendo-se aprofundar o debate e configurar corretamente a conduta, debruçando-se os esforços, da mesma maneira, para a demonstração probatória do fato, garantindo-se, assim, a efetividade do direito da vítima de *stalking*.

5 Considerações finais

O presente estudo teve como objetivo principal analisar a relação entre as práticas de *stalking* e *ciberstalking* no ambiente de trabalho e sua configuração como assédio moral à luz do ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, buscou-se investigar os elementos caracterizadores dessas condutas, suas implicações jurídicas e os desafios enfrentados pelas vítimas na obtenção de proteção e reparação legal.

De posse de informações pessoais, inclusive dados pessoais sensíveis, bem como de detalhes da vida pessoal do indivíduo, tais como os lugares que frequenta, suas amizades e relacionamentos interpessoais ou mesmo outros vínculos de trabalho, quando não vedados expressamente no contrato de trabalho, constituindo faceta da liberdade do trabalhador, caso sejam utilizadas como fontes de argumentação para sustentar chantagem, barganha, ameaça de demissão ou retaliações dentro do ambiente de trabalho, acabam servido como facilitadores do assédio moral contra o trabalhador, especialmente por parte do empregador.

Portanto, diante das análises realizadas, os objetivos da pesquisa foram alcançados, pois foi possível demonstrar que o *stalking* e o *ciberstalking* no ambiente de trabalho embora não configurem formas de assédio moral, o facilitam e viabilizam, principalmente quando utilizados como estratégias de controle excessivo, intimidação ou retaliação por parte do empregador ou colegas de trabalho.

O levantamento doutrinário e jurisprudencial evidenciou que, apesar de o crime de perseguição estar tipificado na Lei nº 14.132/2021, ainda há lacunas normativas e dificuldades na sua aplicação em contextos laborais, especialmente quando a perseguição ocorre de forma velada ou disfarçada sob práticas fiscalizatórias legítimas.

Quanto à hipótese da pesquisa, a mesma foi confirmada parcialmente. A investigação demonstrou que, embora o *stalking* e o *ciberstalking* possam ser utilizados como ferramentas de facilitação da prática de assédio moral, nem todas as condutas reiteradas de monitoramento ou controle se encaixam automaticamente nessa configuração. Para que se configure assédio moral, é essencial que as condutas sejam reiteradas, intencionais e capazes de gerar um ambiente de trabalho degradante, hostil e desgastante para a vítima, não apenas configurando mero acompanhamento por admiração ou por pessoas psicologicamente codependentes.

Também foi destacado que a invasão da privacidade dos trabalhadores por meio das novas tecnologias tem sido um dos principais facilitadores da prática de *ciberstalking* no ambiente laboral. O cruzamento entre vigilância excessiva, uso de dados pessoais e redes sociais torna os trabalhadores mais vulneráveis a formas de perseguição que extrapolam o ambiente de trabalho, afetando suas vidas pessoais e sua saúde mental. O conceito de "direito à desconexão", que tem ganhado espaço em ordenamentos jurídicos estrangeiros tal como o francês, ainda precisa ser mais desenvolvido no Brasil, especialmente para evitar abusos por parte dos empregadores no monitoramento de empregados, principalmente fora do expediente, em relação a sua liberdade e em sua vida privada, especialmente no que concerne ao estabelecido contratualmente e a entrega correta do trabalho por parte do trabalhador, que vende sua força de trabalho em troca de um salário, não sendo objeto do direito do trabalho a troca de sua força de trabalho por elementos que não garantam sua subsistência.

Diante das conclusões alcançadas, algumas perspectivas de pesquisa podem ser exploradas futuramente, tais como a necessidade de regulamentação mais específica sobre a invasão de privacidade digital no ambiente de trabalho, considerando o impacto das novas tecnologias e a proteção de dados pessoais dos empregados; o direito à desconexão no Brasil, analisando a possibilidade de criação de normas que limitem a vigilância dos empregadores sobre seus

funcionários fora do horário de expediente; o impacto da conduta de *stalking* e *ciberstalking* sobre a saúde mental dos trabalhadores, especialmente no contexto de trabalho remoto e da hiperconectividade, bem como medidas preventivas e boas práticas institucionais para combater o assédio moral e o *stalking* e *ciberstalking* nas relações de trabalho, promovendo uma cultura organizacional mais saudável e ética.

Por fim, o estudo buscou contribuir para o debate sobre *stalking* e *ciberstalking* no ambiente de trabalho, trazendo reflexões sobre seus impactos e a necessidade de maior proteção jurídica especialmente para as vítimas em seus direitos fundamentais mais básicos, distinguindo-se as condutas de forma a identificá-las de maneira mais adequada e satisfazendo assim a tutela dos direitos mais básicos e dignidade do trabalhador.

Referências

ABRAMSON EMPLOYMENT LAW. *Employee Discrimination Reportero.* Pensilvânia: Abramson Employment Law, 2016. Disponível em: https://jobdiscrimination.wordpress.com/2016/11/26/employer-may-be-liable-for-stalking-harassment-at-work-negligent-hiring--supervision-claim-proceeds/. Acesso em: fev. 2025.

ADAMS, Karen. *Remote work's cyberstalking problem.* Louisville: Reworked, 2020. Disponível em: https://www.reworked.co/information-management/remote-works-cyberstalking-problem/. Acesso em: fev. 2025.

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE APOIO À VÍTIMA. *Estatística APAV*: estatísticas em foco: *stalking*. 2020. Disponível em: https://apav.pt/apav_v3/images/pdf/FolhaInformativa_Stalking_2020.pdf. Acesso em: fev. 2025.

BELLIS, Lisa A. *Workplace stalking*: an increasing reality for employers. Disponível em: https://www.paproviders.org/wp-content/uploads/2021/05/Workplace-Stalking.pdf. Acesso em: jan. 2025.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho.* 19. ed. Rio de Janeiro: Método, 2022.

BORDALLO, Marina Angelim; FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Assédio moral digital no contexto laboral do ensino superior. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Paraná, TRT9, 2024. Disponível em: https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/111. Acesso em: fev. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943*. CLT. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: fev. 2025.

BRASIL. *Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014.* Brasília: Congresso Nacional, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: jan. 2025.

BRASIL. *Lei. 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Brasília: Congresso Nacional, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: jan. 2025.

BRASIL. *Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021.* Brasília: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14132.htm. Acesso em: maio 2024.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692. Acesso em: maio 2024.

CALHAU, Lélio Braga. *Bullying.* O que você precisa saber: identificação, prevenção e repressão. Niterói: Impetus, 2009.

CASEIQ. *Stalking in the workplace*: your complete guide to prevention and investigation, 2021. Disponível em: https://www.caseiq.com/resources/stalking-in-the-workplace-the-complete--guide-to-prevention-and-investigation/. Acesso em: ago. 2024.

CASTELLS, Manuel. *The rise of the network society*. 2. ed. Oxford/West Sussex: Willey-Blackwell, 2010.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTANA, Ágatha Gonçalves. A quarta revolução industrial e o direito à desconexão do trabalhador em tempos de pandemia. *Cadernos de Pós-Graduação em Direito PPGDir UFRGS*, Porto Alegre, 2021. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/ppgdir/article/view/104993/64256. Acesso em: maio 2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTANA, Ágatha Gonçalves Santana. O assédio moral no ambiente de trabalho e a possibilidade de configuração do dano existencial. *Revista IBERC*, v. 2, n. 3, p. 01-18, set./dez. 2019. Disponível em: https://revistaiberc.responsabilidadecivil.org/iberc/article/view/82/64. Acesso em: maio 2024.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho.* 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

JAURÉGUIBERRY, Francis. Déconnexion volontaire aux technologies de l'information et de la communication. *Agence Nationale de la Recherche*. 2014. Disponível em: https://hal.science/hal-00925309/document. Acesso em: maio 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

MATOS, Marlene; GRANGEIA, Helena; FERREIRA, Celia; AZEVEDO, Vanessa. Vitimação por *stalking*: preditores do medo. *Análise Psicológica*, 2012, XXX (1-2): 161-176. Disponível em: https://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/56641/1/AP_30_161-176.pdf. Acesso em: fev. 2025.

MULLEN, Paul E.; PATHÉ, Michele; PURCELL, Rosemary; STUART, Geoffrey. Study of stalkers. *American Journal of Psychiatry*, v. 156, n. 8, p. 1244-1249, 1999.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. Redes sociais: Liberdade de expressão do empregado e os valores da empresa. *Guia Trabalhista*, 2024. Disponível em: https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/redes-sociais-limite-de-liberdade-de-expressao.htm. Acesso em: ago. 2024.

RAY, Jean-Emmanuel. *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle*. Paris: Droit Social, 2002.

SANI, Ana; CARRASQUINHO, João; SOEIRO, Cristina. Violências nas relações de intimidade em jovens e os comportamentos de *stalking* e *ciberstalking*. *In*: PAULINO, Mouro; ALCHIERI, João. *Desvio, crime e vitimologia*. Lisboa: Pactor, 2018. p. 71-85.

SANTANA, Agatha Gonçalves. *O dano existencial como categoria jurídica autônoma*: um aporte a partir de um diálogo com os direitos humanos. (Tese de doutorado). Belém: Universidade Federal do Pará, 2017. Disponível em: https://www.ppgd.propesp.ufpa.br/ARQUIVOS/teses/Agatha.pdf. Acesso em: fev. 2025.

SOARES, Vinícius Papa. The crime of stalking as an alternative to bullying in labor relations. Opinião, *Análise*, 2021. Disponível em: https://en.analise.com/opiniao/o-crime-de-stalking-como--alternativa-ao-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho. Acesso em: maio 2024.

SPARC – Stalking Prevention, Awareness and Resource Center. *Stalking and the workplace*: fact sheet. Washington: SPARC, 2022. Disponível em: https://www.stalkingawareness.org/wp-content/uploads/2023/01/SPARC-FUTURES-Workplace-Stalking-Fact-Sheet.pdf. Acesso em: fev. 2025.

TRT4. *RO Processo 0000663-31.2012.5.15.0051.* 3. Turma. Rel.: Andrea Guelfi Cunha. Piracicaba: TRT4, 2014. Disponível em: https://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSOCNJ&pidproc=2201869&pdblink=. Acesso em: jan. 2025.

TRT8. *ATSum 0001244-39.2023.5.08.0121.* 3. Vara do Trabalho de Ananindeua. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região: Ananindeua, 2024.

TRT15. *Acórdão 0011705-64.2022.5.15.0136 (ROT).* 9. Câmara. Rel. Des. Gerson Lacerda Pistori, 2022. Disponível em: https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/98296817/%3BT-HW5LU%3B%5BMZ?highlight=Stalking. Acesso em: ago. 2024.

TRT18. *ATOrd 0010970-66.2024.5.18.0010.* 10. Vara do Trabalho de Goiânia. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região: Goiânia, 2024.

TRT18. *RO 0010768-65.2014.5.18.0002*. Rel. Des. Aldon do Vale Alves Taglialegna, Goiânia, 04/04/2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Pesquisa de jurisprudência.* Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#f0dcbc6ab05a2ea00c1335cda079e338. Acesso em: fev. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Processo nº TST-AIRR-0000288-69.2023.5.23.0003*. Rel. Carlos Eduardo Gomes Pugliesi. Brasília: TST, 2024. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#da7c25bdae793e9b555c054602f8f56. Acesso em: fev. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Processo nº TST-RR-21162-51.2015.5.04.0014.* 1. Turma. Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann. Julg. 26.08.2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/9/7C4F958880B74A_trabalho_.pdf. Acesso em: fev. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *RR-203-12.2016.5.05.0462*. Julg. 16.05.2018. 5. T. Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, Brasília, 2018. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/45efbcbb1c5bfdad8d03bf5da5c8c5c0. Acesso em: ago. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *TST valida geolocalização como prova digital de jornada de bancário*. Brasília: TST, 2024. Disponível em: https://tst.jus.br/-/tst-valida-geolocaliza%C3%A7%C3%A3o-como-prova-digital-de-jornada-de-banc%C3%A1rio. Acesso em: fev. 2025.

TRINDADE, Jorge. *Stalking*: a perseguição implacável. *In*: TRINDADE, Jorge. *Manual de psicologia jurídica*: para operadores do direito. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014. p. 239-244.

ZANETTI, Robson. *Assédio moral no trabalho.* 2018. [Kindle]

ZVARICK, Leonardo. *Quem é a estudante presa por stalking em Minas Gerais?* São Paulo: Estadão, 2024. Disponível em: https://www.estadao.com.br/brasil/quem-e-estudante-presa-perseguir-medico-minas-gerais-nprm/. Acesso em: ago. 2024.

Como citar este texto:
SANTANA, Agatha Gonçalves; GOES, Gisele Santos Fernandes. A prática de *stalking* e *ciberstalking* no meio ambiente de trabalho: a possibilidade de configuração da conduta de assédio moral. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 158-180, abr./jun. 2025.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, TRABALHO HUMANO E DIREITO DO TRABALHO: OS DESAFIOS E OS SENTIDOS DA REGULAÇÃO

ARTIFICIAL INTELLIGENCE, HUMAN LABOR AND LABOR LAW: THE CHALLENGES AND MEANINGS OF REGULATION

Arnaldo Boson Paes[1]

RESUMO: A inteligência artificial está sendo utilizada massivamente pelas empresas para tomar decisões automatizadas sobre seleção, contratação, distribuição de tarefas, definição de salários, fixação de jornadas, evolução na carreira, realização de sanções e dispensas de trabalhadores. Os impactos, riscos e desafios do uso da IA para gerir o trabalho humano são elevados. Este ensaio analisa a resposta do Direito ao fenômeno e o processo de formação do "Direito Algorítmico do Trabalho", formado a partir da instituição de princípios e regras para disciplinar a gestão do trabalho humano por meio da inteligência artificial. Examina então os principais instrumentos jurídicos implantados e em formação na União Europeia e no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: inteligência artificial; relações de trabalho; direito algorítmico do trabalho.

ABSTRACT: Artificial intelligence is being used extensively by companies to make automated decisions about selection, hiring, task distribution, salary definition, work hours, career progression, sanctions and dismissals of workers. The impacts, risks and challenges of using AI to manage human labor are significant. This essay analyzes the legal response to the phenomenon and the process of formation of "Algorithmic Labor Law", formed from the establishment of principles and rules to regulate the management of human labor through artificial intelligence. It then examines the main legal instruments implemented and under formation in the European Union and Brazil.

KEYWORDS: artificial intelligence; labor relations; algorithmic labor law.

SUMÁRIO: 1 Introdução: uso da inteligência artificial para gestão de pessoas no trabalho; 2 Impactos da inteligência artificial no trabalho humano; 2.1 O contexto tecnológico da IA; 2.2 Cenários estimados pelas agências especializadas. 3 Gestão algorítmica de pessoas; 3.1 Os múltiplos usos dos algoritmos; 3.2 Discriminação algorítmica; 4 A resposta do Direito ao uso da IA no trabalho; 4.1 Do "Direito Digital" ao "Direito Algorítmico"; 4.2 O "Direito Algorítmico do Trabalho" na União Europeia; 4.3 A formação do "Direito Algorítmico do Trabalho" no Brasil; 5 Reflexões conclusivas; Referências.

---

1 *Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT/PI); doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidad Castilla – La Mancha (UCLM), na Espanha; professor do Centro Universitário Uninassau, em Teresina, Piauí. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5736533353422210. E-mail: arnaldoboson@uol.com.br.*

Recebido em: 08/05/2025
Aprovado em: 15/05/2025

1 Introdução: uso da inteligência artificial para gestão de pessoas no trabalho

A inteligência artificial (IA) vem produzindo mudanças disruptivas na sociedade, na economia, no mundo do trabalho[2]. Seu uso para a gestão de pessoas no trabalho não é uma questão do futuro. Ela já está sendo utilizada massivamente para tomada de decisões automatizadas nas relações de trabalho. Tais decisões incluem aspectos variados, abrangendo seleção, contratação, distribuição de tarefas, definição de salários, fixação de jornadas, evolução na carreira, realização de sanções e dispensas de trabalhadores[3].

Como todo produto da criação humana, a IA tem seus aspectos positivos e negativos. Suas utilidades são imensuráveis. Além do ganho de velocidade e eficiência, ela tem sido considerada ferramenta útil para garantir a tomada de decisões justas, neutras, objetivas, transparentes, baseadas apenas no mérito, o que eliminaria decisões humanas errôneas ou tendenciosas. Essas supostas vantagens são altamente questionáveis, haja vista o crescente fenômeno da discriminação algorítmica, conforme se verá mais adiante.

Os impactos, riscos e desafios também são elevados. O maior deles é o seu potencial para causar desemprego tecnológico. Há outras preocupações relevantes, incluindo questões como invasão de privacidade decorrente do monitoramento eletrônico; excesso de trabalho e ausência de desconexão das atividades; desaparecimento de profissões e postos valorizados de trabalho; substituição de empregos formais por trabalho precarizado prestado por meio de plataformas digitais[4].

O uso da IA tem causado também graves efeitos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores; enfraquecimento das organizações sindicais devido à quebra dos laços de sociabilidade e ao isolamento; utilização de estratégia de jogos para motivar e engajar os trabalhadores, por meio de captura psicológica; amplificação das desigualdades de gênero, raça, origem, entre tantas outras, generalizando práticas discriminatórias[5].

Ao avaliar os impactos, riscos e desafios do uso da IA nas relações de trabalho, este ensaio analisa a resposta do Direito ao fenômeno e o processo de

---

2 A automação e a IA são duas tecnologias distintas, embora por vezes interligadas. O foco da automação é a execução eficiente e consistente de tarefas repetitivas e pré-definidas com mínima ou nenhuma intervenção humana. Envolve regras e scripts pré-programados que ditam cada passo da tarefa. O foco da IA é simular a inteligência humana para realizar tarefas que normalmente exigem capacidades cognitivas, como aprendizado, raciocínio, percepção, resolução de problemas, compreensão da linguagem e tomada de decisões. Baseia-se em algoritmos complexos e modelos estatísticos que permitem aos sistemas aprenderem com dados.

3 Inès I Fabrellas, 2023.

4 Carelli, 2020, p. 11.

5 *Ob. cit.*

formação do "Direito Algorítmico do Trabalho", em desenvolvimento a partir da instituição de princípios e regras para disciplinar a gestão do trabalho humano por meio da inteligência artificial. Examina então os principais instrumentos jurídicos implantados e em formação na União Europeia e no Brasil, tanto os que tratam da IA pontualmente quanto os que a regulam de modo abrangente.

2 Impactos da inteligência artificial no trabalho humano

2.1 O contexto tecnológico da IA

O Direito do Trabalho surgiu em um contexto industrial específico e suas instituições foram desenvolvidas considerando as tecnologias daquele momento histórico. Desde sua formação, sucessivas transformações tecnológicas foram surgindo. Foi assim na Revolução Industrial do século XVIII, na Era do vapor e das ferrovias (1829), na Era do aço, da eletricidade e da engenharia pesada (1875), na Era do petróleo e do automóvel (1908) e na Era da informática e das telecomunicações (1971)[6].

O ordenamento jurídico trabalhista sempre esteve condicionado pela evolução da tecnologia. O atual contexto tecnológico é caracterizado pela expansão da digitalização e pela intensificação do uso da inteligência artificial. As transformações impactam profundamente nossas vidas, em todos os níveis. Provocam tanto a perda de postos de trabalho quanto afetam a qualidade do trabalho que permanece. Os seus efeitos são óbvios, incontestáveis, imparáveis e irreversíveis.

As transformações têm sido equiparadas a um "tsunami", que pode "escapar de nosso controle e nos escravizar ou aniquilar"[7]. O debate atual em torno do impacto do uso dos sistemas de inteligência artificial no mundo do trabalho concentra-se nos riscos do desemprego em massa. Tal aspecto é extremamente relevante, sobretudo quanto à necessidade de instituição de adequadas políticas públicas e de criação de nova regulação jurídica, protegendo o trabalho em face da automação. Esse debate é necessário, porém insuficiente.

No cenário contemporâneo, a generalização do uso de sistemas de inteligência artificial tem afetado profundamente o mercado de trabalho e as pessoas trabalhadoras. O ritmo das inovações tecnológicas, o acelerado desenho de novas utilidades e o próprio funcionamento dos sistemas de IA não encontram paralelo na história. As implicações, a capacidade de difusão e a imprevisibilidade dos desdobramentos torna complexa a avaliação de seus efeitos e a calibração das respostas pelo Direito. Necessário, então, examinar os cenários em formação.

---

6 BLINDER, Daniel. *El trabajo y la inteligencia artificial*: entre el temor y el optimismo. Disponível em: https://nuso.org/articulo/el-trabajo-y-la-inteligencia-artificial/.

7 Harari, 2025.

2.2 Cenários estimados pelas agências especializadas

A cada nova onda de progresso tecnológico, intensificam-se os debates sobre seus efeitos no mundo do trabalho. Os otimistas veem a nova tecnologia como meio de aliviar os trabalhadores de tarefas mais árduas. Os pessimistas disparam o alarme da ameaça iminente de extinção em massa de postos de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho evita falar em "apocalipse do emprego". Indica que a IA atuará de forma complementar e deve acelerar a automatização de certas tarefas, afetando a qualidade do trabalho, que será mais intenso e com mais autonomia[8].

Analisando os impactos do uso da Inteligência Artificial Generativa (IAGen) na América Latina e Caribe, a OIT avalia que entre 26% e 38% dos empregos na região poderiam ser influenciados. Considera, no entanto, ser mais provável que a tecnologia aumente e transforme os empregos, em vez de os automatizar totalmente. Entre 8% e 14% dos empregos poderiam ter melhor produtividade graças à IAGen, enquanto apenas entre 2% e 5% enfrentam o risco de automatização total. O seu uso tende a agravar as desigualdades econômicas regionais e a informalidade[9].

Estudo do Fundo Monetário Internacional (FMI) assinala que a IA afetará 40% dos postos de trabalho em todo o mundo, tanto extinguindo uns, complementando outros ou criando novos postos. Tarefas que exigiam a intervenção humana agora estão sendo realizadas de modo automático. Para o FMI, diferente de processos de automação verificados anteriormente, a IA está transformando o trabalho de profissionais dotados de elevada formação ou qualificação. Em países de economia avançada, até seis de cada dez postos de trabalho serão condicionados pela nova onda de tecnologia[10].

Informe da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) indica que, em razão dos rápidos avanços da IA, da queda dos custos e do crescente desenvolvimento das habilidades pelos trabalhadores, os países-membros estão na iminência de presenciarem uma "revolução da IA". Conforme a OCDE, o impacto nos mercados e locais de trabalho dependerá de como ela for implementada, o que inclui tanto o papel de sua regulamentação quanto a extensão em que trabalhadores e empregadores estão envolvidos por meio do diálogo social[11].

A Consultoria McKinsey, em 2023, indicou que, com a acelerada implementação de ferramentas de Inteligência Artificial Generativa, organizações

8 OIT, 2023.
9 OIT, 2024.
10 FMI, 2024.
11 OCDE, 2023.

e lideranças esperam efeitos significativos em todos os setores e na força de trabalho. De modo geral, elas esperam que mais trabalhadores serão requalificados do que afastados. Quase quatro em cada dez entrevistados de empresas que já adotaram a inteligência artificial esperam que mais de 20% da força de trabalho seja recapacitada, e 8% afirmam que o número de trabalhadores diminua em mais de 20%[12].

Pelas avaliações das agências especializadas, o debate em torno do uso da IA no trabalho não passa apenas pela estimativa do número de empregos que desaparecerão. Também não se resume aos potenciais benefícios do progresso tecnológico na criação de novos empregos. O importante é analisar a qualidade dos empregos que permanecerão, que exigirão interações mais frequentes entre os seres humanos e as tecnologias inteligentes.

A experiência de um setor pioneiro no uso da IA, o das plataformas digitais, demonstra seus efeitos tanto para a criação de oportunidades de trabalho quanto de intensificação de sua informalidade, precarização e pejotização. A autonomia da prestação dos serviços pode ser real ou fraudulenta. Mas o efeito da expansão do trabalho por meio de plataformas digitais é o mesmo, ou seja, a ausência de um tomador de serviços responsável pelo cumprimento das normas de proteção social do trabalho.

Analisar os riscos do desemprego tecnológico e a ampliação do fenômeno da informalidade, precarização e pejotização no trabalho é extremente importante. Contudo, é preciso ir além, para examinar o uso da inteligência artificial para a gestão de pessoas no trabalho, sobretudo quanto aos seus impactos, riscos e desafios, conforme se fará a seguir.

3 Gestão algorítmica de pessoas

3.1 Os múltiplos usos dos algoritmos

O uso de algoritmos e sistemas de inteligência artificial, no meio ambiente de trabalho, está gerando um aumento sem precedentes nas capacidades corporativas de monitorar e controlar as pessoas que trabalham. As empresas agora têm acesso a informações sobre indivíduos que antes eram inacessíveis, envolvendo informações relativas tanto à sua atividade profissional como à sua vida privada, tornando-as praticamente transparentes[13].

Grande quantidade de informações pessoais extraídas de sensores ou dispositivos digitais, informações disponíveis na internet e nas mídias sociais utilizadas para levantar o perfil dos trabalhadores, construção de modelos preditivos capazes de prever mais informações pessoais, utilização de sistemas

12 Consultoria McKinsey, 2023.

13 Inès I Fabrellas, 2023.

de aprendizado de máquina estão dando visibilidade a informações altamente sensíveis, como orientação sexual, identidade de gênero, opiniões políticas, etc.

Além disso, sistemas de IA são utilizados para monitorar e controlar a atividade e a produtividade, provocando a intensificação do ritmo de trabalho e ampliando os impactos negativos na saúde física e dos trabalhadores.

Os casos vão se acumulando. Trabalhadores da Amazon, por exemplo, estão sujeitos a uma forma de trabalho que é controlada e direcionada pelos algoritmos e traduzida em uma enorme pressão para "seguir o ritmo" – ou seja, buscar 100 itens por hora nas prateleiras do armazém ou entregar 30 encomendas por hora nas ruas de grandes cidades. Para pressionar seus empregados a trabalhar mais rápido, monitorar a sua adesão à cultura corporativa ou até mesmo espionar o ativismo sindical, a Amazon faz uso de um invasivo sistema de vigilância do local de trabalho[14].

3.2 Discriminação algorítmica

Outro grande risco associado à utilização de sistemas de IA para a gestão de pessoas no trabalho é a discriminação algorítmica. Trata-se de uma velha e vergonhosa prática, que assume novas dimensões e é potencializada por múltiplos fatores. Os vieses presentes nas variáveis utilizadas, nos dados de entrada, nas correlações identificadas ou nos efeitos que geram, prejudicam pessoas com certas características, seja em razão de sexo, gênero, raça, idade, incapacidade, religião, ideologia, etc.

Cada vez mais empresas usam técnicas de análise de pessoas para seleção e contratação. Utilizando sistemas de reconhecimento facial e análise automatizada de currículos ou testes de personalidade, é criado perfil profissional dos candidatos a vagas, com o objetivo de identificar aqueles que estão mais bem preparados ou que melhor se adaptam à empresa. Com base no perfil, a contratação é definida por decisão humana ou por decisão automatizada. Nos dois casos, a decisão pode assumir caráter discriminatório, em razão da presença de vieses nos algoritmos.

A criação de perfis pode envolver, por exemplo, o uso de dados pessoais para analisar uma pessoa e prever suas características profissionais, comportamento ou desempenho no trabalho. Um sistema de IA pode analisar o currículo de uma pessoa, incluindo sua educação, experiência, habilidades ou até mesmo seu comportamento ou linguagem usada durante uma entrevista, para tentar prever se ela é organizada, trabalhadora, tem habilidades de liderança, habilidades de trabalho em equipe e assim por diante.

14 UNI Global Union, 2021.

Decisões automatizadas nem sempre envolvem criação de perfil automatizado. Também pode haver decisões humanas a partir de perfis automatizados. Por exemplo, um processo no qual uma empresa usa um sistema de reconhecimento facial durante uma entrevista de emprego para criar um perfil profissional de candidatos e selecionar os candidatos mais adequados para passar para a fase de entrevista, rejeitando automaticamente aqueles menos qualificados, seria um exemplo de criação de perfil e tomada de decisão automatizada.

Contudo, se a empresa cria o perfil profissional, mas a decisão de seleção é posteriormente tomada por um humano, este seria um caso de criação de perfil que não envolve uma decisão automatizada. Por outro lado, a empresa pode tomar decisões automatizadas sem prévia criação de perfil, quando a decisão é baseada em dados reais e não em previsões. Esse seria o exemplo de plataformas de entrega que atribuem tarefas automaticamente com base no número de horas conectadas *online* na plataforma, sem criar um perfil do indivíduo.

Seleção sexista foi identificada na Amazon. O sistema baseou-se em banco de dados formado pelas contratações realizadas pela empresa nos últimos dez anos. Como a maioria dos contratados era formada por homens, o algoritmo identificou que os homens atendiam melhor ao perfil desejado. Ele penalizou currículos que incluíam a palavra "feminino", como em "capitã do clube de xadrez feminino", e rebaixou graduadas de duas faculdades só para mulheres. A empresa tentou corrigir o sistema, que continuou reproduzindo o padrão identificado nos dados, avaliando melhor os currículos com linguagem geralmente utilizada pelos homens[15].

A discriminação quase sempre opera de forma indireta, a partir de situação, disposição, critério ou prática aparentemente neutra. As dificuldades para combater a discriminação algorítmica decorrem de variados fatores: sua invisibilidade; sua extensão e intensidade; sua complexidade técnica; a autoridade até agora atribuída à IA; a suposta automatização e objetividade da decisão; a pretendida ausência de intervenção humana; a dificuldade de identificação dos responsáveis (o desenvolvedor da ferramenta, o encarregado da aplicação, os dirigentes da empresa).

Os sistemas de inteligência artificial não apenas reproduzem a discriminação existente, mas também a sistematizam e ampliam. Surgem então novas dimensões da discriminação, que operam de modo constante, uniforme, inflexível, em grande escala e com maior velocidade, limitando seu controle e amplificando os danos. Seu enfrentamento não passa pela criação de categorias jurídicas novas, mas pelo manejo adequado e atualizado da atual doutrina antidiscriminatória, já bem desenvolvida no âmbito das relações de trabalho.

15 Reuters, 2018

Para minimizar o potencial discriminatório da IA no trabalho, é essencial que os sistemas sejam permanentemente auditados, avaliando-se seu impacto em termos de igualdade com base em gênero, origem racial, idade, deficiência ou capacidade econômica. É necessário também examinar seu impacto em outros direitos fundamentais das pessoas, como privacidade, proteção de dados ou saúde e segurança. Para tanto, revela-se crucial tanto efetivar o direito à proteção do trabalho em face da automação quanto à criação do marco jurídico da inteligência artificial, conforme se analisará em continuação.

4 A resposta do Direito ao uso da IA no trabalho

4.1 Do "Direito Digital" ao "Direito Algorítmico"

Os profissionais do Direito, e os do Direito do Trabalho em especial, estão receosos diante da expansão do uso da inteligência artificial. As reflexões que desenvolvem concentram-se não nos seus possíveis efeitos benéficos, mas nos seus riscos. Tal postura se justifica em razão da experiência com a implantação de tecnologias precedentes. Novas leis e novas interpretações permitiram a correção ou a reparação dos seus efeitos danosos. O mesmo deve ocorrer diante do avanço da IA.

As respostas dos ordenamentos jurídicos ao uso de tecnologia inteligente nas relações de trabalho estão ocorrendo com a adoção de um conjunto de normas específicas e atualizadas que vai dando origem ao que alguns autores já denominam "Direito Algorítmico do Trabalho". Trata-se de um desdobramento, uma derivação, do chamado "Direito Digital do Trabalho", elaborado nos últimos anos para regular a utilização de tecnologias digitais no ambiente de trabalho[16].

Ambos derivam da transformação digital, têm em comum a origem e o código genético. Mas apresentam diferenças. O "Direito Digital do Trabalho" reúne distintas normas sobre o uso de tecnologias digitais nas relações de trabalho, incluindo os chamados "direitos digitais". O "Direito Algorítmico do Trabalho" vai se formando a partir da criação de normas para regular o uso da IA no ambiente de trabalho, instituindo princípios e regras para disciplinar a gestão do trabalho por algoritmos[17].

No caso da IA, tecnologia em desenvolvimento, com efeitos desconhecidos, a demanda social por regulação concentra-se nos riscos potenciais, com enfoque essencialmente preventivo. A tendência é antecipar a regulação, fixando normas antes mesmo que os problemas apareçam, para que seu uso nos centros de trabalho se realize de forma responsável e confiável. Tais normas

16 RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. *Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas*. Disponível em https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/915/755.

17 *Ob. cit.*

não somente são diversas, como também são complexas, sendo resultado de trabalhos preparatórios que estão buscando soluções adequadas e efetivas para enfrentar as novas realidades.

As normas sobre o uso da IA, a exemplo do que ocorreu com as normas sobre "direitos digitais", estão sendo introduzidas em legislação específica, em diplomas transversais, com conteúdos amplos, com repercussão no ambiente de trabalho. Por ser a IA um fenômeno global, a resposta do Direito também assume caráter global. Por isso mesmo, a regulação parte principalmente da comunidade internacional e de organizações supranacionais, gerando a denominada "globalização jurídica".

O "Direito Algorítmico do Trabalho" vai se formando por normas diversas, complexas. O seu desenvolvimento encontra um fator adicional de resistência. Coincidindo com as preocupações com os efeitos danosos do uso da IA no trabalho, expande-se pelo mundo a prestação de serviços por meio de plataformas, sobretudo as de entrega de alimentação a domicílio e de transporte de pessoas. A criação de normas para a qualificação jurídica desse tipo de trabalho tem servido também de ambiente para regular a gestão algorítmica de pessoas nas empresas em geral. Examina-se então o marco jurídico em desenvolvimento, tanto na União Europeia quanto no Brasil.

4.2 O "Direito Algorítmico do Trabalho" na União Europeia

Consciente dos desafios e oportunidades gerados pela inteligência artificial, a União Europeia é pioneira na construção do marco regulatório. Com notável ativismo, tem aprovado importantes instrumentos normativos, tanto do tipo *soft law*, de natureza não vinculante, quanto do tipo *hard law*, de natureza vinculante. Os textos dispõem sobre aspectos variados, que partem da regulação dos "direitos digitais" e avançam em direção à regulamentação do uso da inteligência artificial, que são aplicáveis no âmbito do trabalho.

Os principais instrumentos normativos editados pela União Europeia são a Declaração Europeia sobre os Direitos e Princípios Digitais (2023/C 23/01), o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – RGPD (EU 2016/679) e o Regulamento da Inteligência Artificial (AI Act). O AI Act foi publicado no dia 12 de julho de 2024 no Jornal Oficial da UE e entrou em vigor no dia 1º de agosto de 2024, a ser aplicado de forma gradual. O ato marca um momento crucial na regulamentação global das tecnologias de IA. Para este estudo, importa analisar alguns pontos do AI Act associados às relações de trabalho.

O Regulamento da Inteligência Artificial da União Europeia (AI Act) impõe obrigações aos fornecedores e aos responsáveis pela implantação de tecnologias de IA e regula a autorização de sistemas de inteligência artificial.

Estabelece riscos associados a utilizações específicas da IA, classificando-os em quatro níveis: i) risco mínimo ou nulo; ii) risco limitado; iii) risco elevado; e iv) risco inaceitável. O Anexo III, ao regular o artigo 6º, nº 2, do AI Act, identifica vários sistemas de alto risco diretamente relacionados com o emprego, a gestão dos trabalhadores e o acesso ao trabalho por conta própria.

No nº 4 do Anexo III do AI Act, em relação ao emprego, gestão de trabalhadores e acesso ao emprego por conta própria, são identificados os sistemas de risco elevado: a) os utilizados no recrutamento ou na seleção de pessoas singulares, designadamente para divulgação de vagas, aplicações de triagem ou filtragem, avaliação de candidatos no decurso de entrevistas ou testes; e b) os utilizados na tomada de decisões sobre promoções ou cessações de relações contratuais de trabalho, na repartição de tarefas e no controle e avaliação do desempenho e do comportamento de pessoas envolvidas nas citadas relações de trabalho.

4.3 A formação do "Direito Algorítmico do Trabalho" no Brasil

O Brasil avança no desenvolvimento do "Direito Digital do Trabalho", iniciado com o advento da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD). A lei regula o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Aplicável às relações de trabalho, a lei protege os dados pessoais dos trabalhadores em vários aspectos, inclusive quanto a informações de cadastro, dados de jornada, salários, etc.

Com a emergência do "Direito Digital do Trabalho" no Brasil, incide um conjunto de direitos e obrigações para os sujeitos do contrato de trabalho: o consentimento do trabalhador para o tratamento de seus dados pessoais deve ser livre, específico, informado e inequívoco; o empregador deve coletar apenas os dados pessoais que forem necessários para a finalidade do tratamento; o empregador deve adotar medidas de segurança adequadas para proteger os dados pessoais dos trabalhadores contra acessos não autorizados, perdas ou danos; o trabalhador tem direito de acesso aos seus dados pessoais, de solicitar a correção de dados incorretos ou incompletos, de solicitar a exclusão dos seus dados e de oposição ao tratamento de seus dados; podem derivar responsabilidades por danos materiais e/ou extrapatrimoniais em decorrência da ilícita coleta, tratamento, armazenamento e utilização dos dados pessoais dos empregados.

A Lei nº 13.709/2018, a LGPD, cuida da regulação do "Direito Digital do Trabalho", mas trata apenas pontualmente do uso de sistemas de inteligência artificial. Não está configurado no Brasil, ainda, o chamado "Direito Algorítmico do Trabalho". Contudo, a exemplo que ocorre na União Europeia

e em outros países, o Brasil já iniciou o processo legislativo para disciplinar o marco jurídico do uso da IA. O Senado Federal, em 10 de dezembro de 2024, aprovou o Projeto de Lei nº 2.338/2023, composto por 80 artigos, que dispõe "sobre o desenvolvimento, o fomento e o uso ético e responsável da inteligência artificial com base na centralidade da pessoa humana". Aprovado pelo Senado, o PL encontra-se em discussão na Câmara dos Deputados.

O projeto de lei busca estabelecer normas para a governança responsável de sistemas de IA, objetivando proteger os direitos fundamentais, estimular a inovação responsável e a competitividade e garantir a implementação de sistemas seguros e confiáveis, em benefício da pessoa humana, do regime democrático e do desenvolvimento social, científico, tecnológico e econômico (art. 1º).

A iniciativa legislativa procura fixar os fundamentos e os princípios para o desenvolvimento, a implantação e o uso de sistemas de IA (arts. 2º e 3º). Estabelece também a categorização dos riscos (art. 12), vedando sistemas de risco excessivo (art. 13) e fixando parâmetros para os sistemas de alto risco (arts. 14, 15 e 16).

Em relação ao mundo do trabalho, o PL determina que as autoridades competentes, em cooperação com o Ministério do Trabalho, deverão desenvolver diretrizes para, entre outros objetivos: I – mitigar os potenciais impactos negativos aos trabalhadores, em especial os riscos de deslocamento de emprego e oportunidades de carreira relacionadas à IA; II – potencializar os impactos positivos aos trabalhadores, em especial para melhoria da saúde e segurança do local de trabalho; III – valorizar os instrumentos de negociações e convenções coletivas; IV – fomentar o desenvolvimento de programas de treinamento e a capacitação contínua para os trabalhadores em atividade, promovendo a valorização e o aprimoramento profissional (art. 58).

Como se vê, o PL pretende estabelecer o marco jurídico para o uso da IA, o que afeta diretamente as relações de trabalho. Ao definir princípios, direitos e responsabilidades no desenvolvimento e aplicação da IA, a lei, uma vez aprovada, impactará como as empresas podem utilizar essas tecnologias em processos como recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, monitoramento de produtividade e até mesmo na tomada de decisões sobre promoções e dispensas. Portanto, ao buscar garantir o uso legal, justo, ético e transparente da IA, a lei terá o mérito de procurar prevenir e reprimir práticas discriminatórias ou que violem direitos fundamentais dos trabalhadores.

O Projeto de Lei nº 2.338/2023, sujeito ao amplo debate e ao necessário aperfeiçoamento, constitui movimento importante em direção à construção do "Direito Algorítmico" no Brasil. É um passo à frente em relação aos "direitos digitais", considerados de primeira geração, que incluem o direito à preservação da intimidade, desconexão digital, trabalho a distância, já reconhecidos pela

Lei nº 13.709/2018 (LGPD). O PL, ao incorporar a experiência normativa da União Europeia, dá início ao desenvolvimento de uma nova geração de direitos, associados ao uso da IA, ensejando a formação do "Direito Algorítmico do Trabalho", microssistema jurídico fundamental à regulação da gestão algorítmica do trabalho humano.

5 Reflexões conclusivas

A difusão da inteligência artificial ocorre de modo rápido, intenso e em todos os níveis. A IA tem aspectos positivos e negativos. O uso que dela se faz determina o seu modo de modificar a realidade, para o bem ou para o mal. Cabe ao Direito o desafio de regulá-la, para que seu desenvolvimento e implantação ocorram dentro de valores e princípios humanos. A regulação de seu uso no ambiente de trabalho envolve importantes desafios empresariais, éticos, técnicos e jurídicos.

Os desafios decorrem de vários fatores, inclusive por se tratar de uma tecnologia ainda em desenvolvimento e por serem ainda desconhecidos todos os seus efeitos no meio ambiente de trabalho. Para enfrentá-los, é fundamental a instituição de políticas públicas novas e robustas e a formação de novo marco jurídico, produzindo e sistematizando um conjunto de normas destinadas à proteção do trabalho humano.

As respostas dos ordenamentos jurídicos ao uso de tecnologia inteligente nas relações de trabalho estão ocorrendo com a adoção de um conjunto de normas específicas e atualizadas que vai dando origem ao que alguns autores já denominam "Direito Algorítmico do Trabalho". Trata-se de um desdobramento, uma derivação, do chamado "Direito Digital do Trabalho", elaborado nos últimos anos para regular a utilização de tecnologias digitas no ambiente de trabalho.

A proteção a ser garantida pelo Direito Algorítmico do Trabalho deve conter múltiplas dimensões: inibição do desemprego tecnológico, buscando criar mecanismos que evitem a substituição massiva de trabalhadores por máquinas e sistemas automatizados; proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores, impondo a criação de mecanismos que evitem abusos e sobrecargas laborais na interface com as máquinas; e instituição de parâmetros normativos para regular seu uso para tomada de decisões sobre seleção, contratação, distribuição de tarefas, definição de salários, fixação de jornadas, evolução na carreira, realização de sanções e dispensas de trabalhadores.

O uso de tecnologia inteligente no ambiente de trabalho é uma realidade que não pode ser ignorada, mas isso deve ser feito de forma legal, justa e transparente, para garantir os direitos dos trabalhadores. O desafio da regulação

jurídica da inteligência artificial é fazer do trabalho um produto da inteligência humana que garanta a harmonização prática entre desenvolvimento tecnológico e coexistência social com justiça e dignidade.

Referências

BLINDER, Daniel. *El trabajo y la inteligencia artificial*: entre el temor y el optimismo. Disponível em: https://nuso.org/articulo/el-trabajo-y-la-inteligencia-artificial/.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Apresentação. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho*: os desafios da revolução industrial na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

CONSULTORA MCKINSEY. *O estado da inteligência artificial em 2023*: o ano do crescimento explosivo da IA Generativa. 2023. Disponível em: https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-in-2023-generative-ais-breakout-year/pt-br#talent.

FMI. *Gen-AI*: Artificial intelligence and the future of work. 2024. Disponível em: https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence--and-the-Future-of-Work-542379?cid=bl-com-SDNEA2024001.

HARARI, Yuval. *Nexus*: uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial. São Paulo: Companhia das Letras, 2025.

INÈS I FABRELLAS, Anna. Decisiones automatizadas y elaboración de perfiles en el ámbito laboral y su potencial impacto discriminatorio. *In*: INÈS I FABRELLAS, Anna. *Algoritmos, inteligencia artificial y relación laboral*. Madrid: Arazadi, 2023.

INÈS I FABRELLAS, Anna. Prólogo. El impacto laboral de los algoritmos. *In*: INÈS I FABRELLAS, Anna. *Algoritmos, inteligencia artificial y relación laboral*. Madrid: Arazadi, 2023.

OCDE. *OECD Employment Outlook 2023*. 2023. Disponível em: file:///C:/Users/TRT22/Downloads/08785bba-en%20(1).pdf.

OIT. *A IA generativa e os empregos na América Latina e no Caribe*: a brecha digital é um amortecedor ou um gargalo? 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/WP121_web.pdf.

OIT. Generative AI and jobs: a global analysis of potential effects on job quantity and quality. *Informe nº 96*. 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/WP96_web.pdf.

REUTERS. *Insight* – Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. 2018. Disponível em: https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight--idUSKCN1MK08G/.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. *Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas*. Disponível em https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/915/755.

UNI Global Union. *O panóptico da Amazon*: um guia para trabalhadores, sindicalistas e formuladores de políticas. 2021. Disponível em: https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Amazon-Panopticon_pt_v1.pdf.

Como citar este texto:
PAES, Arnaldo Boson. Inteligência artificial, trabalho humano e Direito do Trabalho: os desafios e os sentidos da regulação. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 181-193, abr./jun. 2025.

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