REVISTA DO TRT DA 7ª REGIÃO

ISSN 1980-9913 ; e-ISSN 3085-5640

Rev. TRT 7ª Região	Fortaleza	v. 45	n.45	p. 1 - 210	jan./dez. 2026

Diretores(as) e Conselheiros(as) da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

Desembargador do Trabalho Paulo Régis Machado Botelho
Diretor da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Desembargador do Trabalho Clóvis Valença Alves Filho
Vice-Diretor da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Desembargadora do Trabalho Maria Roseli Mendes Alencar
Conselheira da Escola Judicial do TRT da 7ª Região e Ouvidora da Mulher do TRT da 7ª Região
Desembargador do Trabalho Antônio Teófilo Filho
Conselheiro da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Juíza Titular de Vara do Trabalho Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto
Coordenadora Pedagógica da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Juíza Titular de Vara do Trabalho Rossana Talia Modesto Gomes Sampaio
Conselheira da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Juíza Titular de Vara do Trabalho Raquel Carvalho Vasconcelos Sousa
Conselheira da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Juiz do Trabalho Substituto Adalberto Ellery Barreira Neto
Conselheiro da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Servidor Valdélio de Sousa Muniz
Conselheiro da Escola Judicial do TRT da 7ª Região

Conselho Editorial da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

Desembargador do Trabalho Paulo Régis Machado Botelho
Diretor da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Desembargadora do Trabalho Maria Roseli Mendes Alencar
Conselheira da Escola Judicial do TRT da 7ª Região e Ouvidora da Mulher do TRT da 7ª Região
Desembargador do Trabalho Antônio Teófilo Filho
Conselheiro da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Juíza Titular de Vara do Trabalho Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto
Coordenadora Pedagógica da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Juíza Titular de Vara do Trabalho Rossana Talia Modesto Gomes Sampaio
Conselheira da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Juíza do Trabalho Substituta Raquel Carvalho Vasconcelos Sousa
Conselheira da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Juiz do Trabalho Substituto Adalberto Ellery Barreira Neto
Conselheiro da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Servidor Valdélio de Sousa Muniz
Conselheiro da Escola Judicial do TRT da 7ª Região

Equipe Editorial:

Célia de Sá Roque
Assistente Administrativa da Assessoria Técnica de Publicações Oficiais-DEJT do TRT da 7ª Região
Cláudia Giovana Lopes Silva
Diretora da Divisão de Gestão de Memória do TRT da 7ª Região
Flávia Regina Mendes Bezerra de Moraes
Secretária Executiva da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Mariana Dionísio de Andrade

Diretora da Divisão de Formação e Aperfeiçoamento da Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Rosângela de Aguiar Muniz Bandeira
Assistente Administrativa da Assessoria Técnica de Pesquisas de Informações Institucionais e de Memória do TRT da 7ª Região
Rejane Maria Façanha de Albuquerque
Bibliotecária do TRT da 7ª Região
Coordenação: Paulo Régis Machado Botelho
Organização: Mariana Dionísio de Andrade

O conteúdo dos artigos publicados nesta Edição, as afirmações e os conceitos emitidos são de única e exclusiva responsabilidade de seus(suas) autores(as). Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida, sejam quais forem os meios empregados, sem a permissão, por escrito, do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. É permitida a citação total ou parcial da matéria nela constante, desde que mencionada a fonte.

Estrato B4 - Qualis Periódicos/CAPES Área: Direito
Quadriênio avaliativo: 2021-2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP
Biblioteca Aderbal Nunes Freire do TRT 7ª Região

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região/ Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região _ V. 1, n.1 (jan./dez. 1971)._ Fortaleza, CE: TRT 7ª Região, 1971-

Anual.
V. 45, n. 45, 2026.
Conteúdo: Doutrina.
Interrompida, 2018-2022 a partir do volume 41. Retomada a partir do V.42
Disponível na internet: <https://revistas.trt7.jus.br/REVTRT7>, a partir do V. 26, n. 26 (jan./dez. 2003).

ISSN 1980-9913
e-ISSN 3085-5640

1.Direito do trabalho. 2. Processo do Trabalho. 3. Jurisprudência trabalhista. 4. Justiça do Trabalho. I. Tribunal Regional do Trabalho da 7a Região.

CDDir 341.6(05)
CDU 349.2

Catalogado por Rejane Maria Façanha de Albuquerque - CRB-3/679

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

INSTITUCIONAL:

Presidente
Desembargadora do Trabalho Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque
Vice-Presidente
Desembargador do Trabalho Francisco José Gomes da Silva
Corregedor Regional
Desembargador do Trabalho João Carlos de Oliveira Uchôa
Pleno
Desembargador do Trabalho José Antonio Parente da Silva (Decano do Tribunal e Ouvidor-Geral)
Desembargadora do Trabalho Maria Roseli Mendes Alencar (Ouvidora da Mulher)
Desembargador do Trabalho Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior
Desembargador do Trabalho Plauto Carneiro Porto (Ouvidor-Geral Substituto)
Desembargadora do Trabalho Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno
Desembargador do Trabalho Durval César de Vasconcelos Maia
Desembargadora do Trabalho Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque (Presidente)
Desembargador do Trabalho Francisco José Gomes da Silva (Vice-Presidente do Tribunal)
Desembargador do Trabalho Emmanuel Teófilo Furtado
Desembargador do Trabalho Paulo Régis Machado Botelho (Diretor da Escola Judicial)
Desembargador do Trabalho Clóvis Valença Alves Filho (Vice-Diretor da Escola Judicial)
Desembargador do Trabalho João Carlos de Oliveira Uchôa (Corregedor Regional)
Desembargador do Trabalho Carlos Alberto Trindade Rebonatto
Desembargador do Trabalho Antônio Teófilo Filho

COMPOSIÇÃO DO TRT DA 7ª REGIÃO:

Primeira Turma
Desembargador do Trabalho Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior (Presidente)
Desembargadora do Trabalho Maria Roseli Mendes Alencar
Desembargador do Trabalho Plauto Carneiro Porto
Desembargadora do Trabalho Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno

Segunda Turma
Desembargador do Trabalho Francisco José Gomes da Silva (Presidente)
Desembargador do Trabalho Emmanuel Teófilo Furtado
Desembargador do Trabalho Clóvis Valença Alves Filho
Juiz Convocado Hermano Queiroz Júnior

Terceira Turma
Desembargador do Trabalho Carlos Alberto Trindade Rebonatto (Presidente)
Desembargador do Trabalho José Antonio Parente da Silva
Desembargador do Trabalho Durval César de Vasconcelos Maia
Desembargador do Trabalho Antônio Teófilo Filho

Seção Especializada I
Desembargadora do Trabalho Maria Roseli Mendes Alencar (Presidente)
Desembargador do Trabalho José Antonio Parente da Silva
Desembargador do Trabalho Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior
Desembargador do Trabalho Plauto Carneiro Porto
Desembargadora do Trabalho Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno
Juiz Convocado Hermano Queiroz Júnior

Seção Especializada II
Desembargador do Trabalho Emmanuel Teófilo Furtado (Presidente)
Desembargador do Trabalho Durval César de Vasconcelos Maia
Desembargador do Trabalho Francisco José Gomes da Silva
Desembargador do Trabalho Clóvis Valença Alves Filho
Desembargador do Trabalho Carlos Alberto Trindade Rebonatto
Desembargador do Trabalho Antônio Teófilo Filho

1ª Instância - Varas da Capital

Diretora do Fórum Autran Nunes	Juíza do Trabalho Ivânia Silva Araújo
Varas do Trabalho de Fortaleza	**Juiz (a)**
1ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juiz Titular: José Maria Coelho Filho
2ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juiz Titular: Rafael Marcílio Xerez
3ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juiz Titular: Ronaldo Solano Feitosa
4ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juíza Titular: Maria Rosa de Araújo Mestres
5ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juíza Titular: Camila Miranda de Moraes
6ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juíza Titular: Kaline Lewinter
7ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juiz Titular: Eliúde dos Santos Oliveira
8ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juiz Titular: Konrad Saraiva Mota
9ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juiz Titular: Francisco Gerardo de Souza Júnior
10ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juíza Titular: Regiane Ferreira Carvalho Silva
11ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juíza Titular: Christianne Fernandes C. Diógenes Ribeiro
12ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juiz Titular: Germano Silveira de Siqueira
13ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juiz Titular: Hermano Queiroz Júnior
14ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juíza Titular: Suyane Belchior Paraíba de Aragão
15ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juíza Titular: Fernanda Monteiro Lima Verde
16ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juíza Titular: Francisco Antônio da Silva Fortuna
17ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juiz Titular: José Henrique Aguiar
18ª Vara do Trabalho de Fortaleza	Juíza Titular: Ivânia Silva Araújo

1ª Instância - Varas do Interior	**Juiz (a)**
1ª Vara do Trabalho de Caucaia	Juiz Titular: Antônio Gonçalves Pereira (Diretor do Fórum)
2ª Vara do Trabalho de Caucaia	Juiz Titular: André Esteves de Carvalho
1ª Vara do Trabalho de Maracanaú	Juíza Titular: Rossana T. M. G. Sampaio (Diretora do Fórum)
2ª Vara do Trabalho de Maracanaú	Juiz Titular: Mateus Miranda de Moraes
1ª Vara do Trabalho da Região do Cariri	Juiz Titular: Fabrício Augusto Bezerra e Silva
2ª Vara do Trabalho da Região do Cariri	Juíza Titular: Karla Yacy Carlos da Silva
3ª Vara do Trabalho da Região do Cariri	Juíza Titular: Naira Pinheiro Rabelo de Alencar
1ª Vara do Trabalho de Sobral	Juiz Titular: Jaime Luis Bezerra Araujo
2ª Vara do Trabalho de Sobral	Juiz Titular: Lucivaldo Muniz Feitosa (Diretor do Fórum)
Vara do Trabalho de Aracati	Juíza Titular: Rosa de Lourdes Azevedo Bringel
Vara do Trabalho de Baturité	Juíza Titular: Lena Marcílio Xerez
Vara do Trabalho de Crateús	Juiz Titular: Antonio Célio Martins Timbó Costa
Vara do Trabalho de Eusébio	Juíza Titular: Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto
Vara do Trabalho de Iguatu	Juiz Titular: Ney Fraga Filho
Vara do Trabalho de Limoeiro do Norte	Juíza Titular: Daniela Pinheiro Gomes Pessoa
Vara do Trabalho de Pacajus	Juíza Titular: Kelly Cristina Diniz Porto
Vara do Trabalho de Quixadá	Juiz Titular: Marcelo Lima Guerra
Vara do Trabalho de São Gonçalo do Amarante	Juíza Titular: Daiana Gomes Almeida
Vara do Trabalho de Tianguá	Juiz Titular: Lúcio Flávio Apoliano Ribeiro

1ª Instância - Juízes Substitutos (por ordem de antiguidade)

Dra. Gláucia Maria Gadelha Monteiro
Dr. Jammyr Lins Maciel
Dr. Raimundo Dias de Oliveira Neto
Dr. Tiago Brasil Pita
Dra. Ana Paula Barroso Sobreira Pinheiro
Dra. Taciana Orlovicin Gonçalves Pita
Dr. André Braga Barreto
Dr. Carlos Leonardo Teixeira Carneiro
Dra. Raquel Carvalho Vasconcelos Sousa
Dra. Luciana Jereissati Nunes
Dra. Ana Caroline Bento Maciel Freitas
Dra. Manuela de Albuquerque Viana
Dr. Jean Fábio Almeida de Oliveira

Dr. Mauro Elvas Falcão Carneiro
Dra. Rafaela Soares Fernandes
Dra. Maria Rafaela de Castro
Dra. Jorgeana Lopes de Lima
Dr. Adalberto Ellery Barreira Neto
Dr. Rafael de Souza Carneiro
Dra. Liana Maria Freitas de Sá Cavalcante
Dr. Filipe Bernardo da Silva
Dr. Vladimir Paes de Castro
Dra. Joana Maria Sá de Alencar
Dra. Daniele Fernandes dos Santos
Dr. Guilherme Camurça Filgueira
Dra. Giselle Bringel de Oliveira Lima David
Dr. Thiago Rabelo da Costa
Dr. Alexandre Franco Vieira
Dra. Natália Luiza Alves Martins
Dr. Marcio Cavalcanti Camelo
Dra. Theanna de Alencar Borges

---

*Conforme informações da Seção de Magistrados do TRT da 7ª Região (ago./ 2026)

APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que apresentamos a Edição n. 45, volume 45, da *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região*, publicação que se firma, a cada nova edição, como relevante espaço de produção e difusão do conhecimento jurídico, comprometido com a excelência acadêmica, o pluralismo de ideias e o constante aprimoramento da Justiça do Trabalho.

A presente edição reúne valiosas contribuições de magistrados(as), pesquisadores(as), membros(as) da comunidade jurídica e estudiosos(as) de áreas afins, contemplando reflexões atuais e críticas acerca do Direito do Trabalho e de temas conexos, em diálogo permanente com os desafios sociais, econômicos e institucionais contemporâneos. Trata-se de um conjunto de trabalhos que reafirma o papel da pesquisa e do debate qualificado como instrumentos essenciais para o fortalecimento das instituições democráticas e para a efetivação dos direitos fundamentais.

A *Revista do TRT da 7ª Região* mantém, assim, seu propósito de estimular a produção científica, fomentar o intercâmbio de perspectivas e contribuir para a construção de soluções jurídicas sensíveis às transformações do mundo do trabalho e às demandas da sociedade.

Agradecemos aos(às) autores(as), pareceristas, editores(as) e colaboradores(as) que tornaram possível esta publicação, cujo conteúdo certamente enriquecerá o debate jurídico e acadêmico.

Convidamos todos(as) a uma leitura atenta e proveitosa desta nova edição.

PAULO RÉGIS MACHADO BOTELHO
Desembargador-Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região
Editor-Chefe da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

SUMÁRIO

1. ENTRE O APAGAMENTO E A BANALIZAÇÃO: O USO DA CATEGORIA "CONDIÇÕES DEGRADANTES" EM ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

André Rezende Soares Lino.....10
Angelina Reis de Mattos
Vitória Simões de Magalhães

2. A SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE LABORAL: RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E RISCOS PSICOSSOCIAIS

Ana Virginia Porto de Freitas.....34

3. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO

Cirlene Luiza Zimmermann.....52
Ingrid Millene de Oliveira Rosa

4. A REJEIÇÃO DA REPERCUSSÃO GERAL E O (ESQUECIDO) TEMA 1005 NA JURISPRUDÊNCIA DO STF

Cláudio Mascarenhas Brandão.....69

5. PLATAFORMAS DIGITAIS E ESTAFETAS: A SUPREMA PALAVRA DO SUPREMO!

João Leal Amado.....84
Teresa Coelho Moreira

6. ASPECTOS HERMENÊUTICOS DO JULGAMENTO DO STF SOBRE IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS EM AÇÕES DE CONTROLE CONCENTRADO DE CONSTITUCIONALIDADE

Leonardo Rodrigues Teófilo.....116
Marcia Araujo Gois Albuquerque

7. CIBERSEGURANÇA NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS: RISCOS CIBERNÉTICOS E PROTEÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO

Magno Gomes de Oliveira.....137
Sylvianne Fontenelle Santos de Oliveira
Maria Ester Santos de Oliveira

8. COGNIÇÃO JUDICIAL NA EXECUÇÃO CIVIL E EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE: LIMITES, ESTRUTURA E LEGITIMIDADE NO CPC/2015
Paulo Vitor Faria da Encarnação……158

9. ENFRAQUECIMENTO DO MOVIMENTO SINDICAL NO BRASIL: ANÁLISE CRÍTICA A PARTIR DE DADOS DO IBGE E LIÇÕES DE FOUCAULT E SANDEL
Raimundo Dias de Oliveira Neto……173
Elioenai Ponte Frota

10. PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FLEXIBILIZAÇÃO OU FRAUDE À LEGISLAÇÃO?
Valdélio de Sousa Muniz……189
Clara Maria Teles Rodrigues
José Dércio Menezes

ENTRE O APAGAMENTO E A BANALIZAÇÃO: O USO DA CATEGORIA "CONDIÇÕES DEGRADANTES" EM ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

BETWEEN ERASURE AND TRIVIALIZATION: THE USE OF THE CATEGORY "DEGRADING WORK CONDITIONS" IN JUDGMENTS OF THE REGIONAL LABOR COURT OF THE 7TH REGION

André Rezende Soares Lino[1]
Angelina Reis de Mattos[2]
Vitória Simões de Magalhães[3]

RESUMO

O artigo analisa o uso da categoria "condições degradantes" em acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região julgados em 2024. Parte-se da premissa de que a expressão possui densidade normativa específica, por constituir uma das modalidades de redução da pessoa trabalhadora à condição análoga à de escravo. A pesquisa é qualitativa, documental e exploratória, realizada a partir do fichamento de 28 acórdãos recuperados em busca jurisprudencial, observando-se os fatos alegados, os pedidos, o resultado, os fundamentos decisórios e a eventual referência ao trabalho escravo contemporâneo, ao art. 149 do Código Penal e à atuação do Ministério Público do Trabalho. Os resultados revelam duplo problema: situações graves, envolvendo alimentação imprópria, alojamentos desprovidos de estrutura mínima e privação de instalações sanitárias, são resolvidas no plano da indenização individual, sem articulação com o trabalho escravo contemporâneo; simultaneamente, a expressão "condições degradantes" aparece associada a controvérsias heterogêneas, nem sempre dotadas de densidade típica evidente. Conclui-se que o enfrentamento adequado da degradação laboral exige precisão conceitual, para evitar tanto o apagamento das violações extremas quanto a banalização de uma categoria destinada a identificá-las.

Palavras-chave: trabalho escravo contemporâneo; condições degradantes; art. 149 do Código Penal; jurisprudência trabalhista .

[1]Mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Advogado extensionista e pesquisador da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da Faculdade de Direito da UFMG. E-mail: andrelinoacademico@gmail.com
[2]Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: angelinareis19@gmail.com
[3]Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: vitoriasimoesufmg@gmail.com

ABSTRACT

This article analyzes the use of the category "degrading work conditions" in judgments rendered by the Regional Labor Court of the 7th Region in 2024. It starts from the premise that this expression has a specific normative density, since it constitutes one of the legal forms of reducing a worker to a condition analogous to slavery. The study is qualitative, documentary and exploratory, based on the classification of 28 appellate judgments identified through a jurisprudential search, examining the alleged facts, claims, outcomes, judicial reasoning and any reference to contemporary slave labor, article 149 of the Penal Code or the activity of the Labor Prosecution Office. The results reveal a double problem: serious situations involving improper food, accommodations lacking minimum structure and deprivation of sanitary facilities are addressed through individual moral damages, without articulation with contemporary slave labor; at the same time, the expression "degrading work conditions" is used in heterogeneous controversies not always presenting clear typical gravity. The article concludes that an adequate response to labor degradation requires conceptual precision, avoiding both the erasure of extreme violations and the trivialization of a legal category intended to identify them.

Keywords*: Contemporary slave labor; degrading work conditions; article 149 of the Penal Code; labor jurisprudence.*

INTRODUÇÃO

No Brasil, após a alteração legislativa promovida pela Lei n.º 10.803/2003, o tipo penal do artigo 149 do Código Penal passou a contemplar novos elementos caracterizadores do crime de redução à condição análoga à de escravo. Nesse contexto, a expressão "condições degradantes" foi incorporada expressamente ao texto legal como uma das modalidades típicas do delito, ao lado do trabalho forçado, da servidão por dívida e da submissão a jornadas exaustivas[4].

Essa reforma legislativa levada a cabo no ano de 2003 foi decisiva para romper com a concepção colonial de trabalho escravo, fundada principalmente no cerceamento da liberdade de locomoção, na vigilância ostensiva e violência física. O novo tipo penal aponta para a ocorrência da exploração contemporânea mesmo nos casos em que sequer exista a presença de correntes, muros ou armas. A escravidão contemporânea pode se manifestar de maneiras mais sutis e estruturais, dissociadas do padrão de escravidão histórico, com afetação da saúde e segurança do trabalho, dos seus modos e tempos, qualidade e condição de vida, que resultam em inegável violação da dignidade humana.

Portanto, no direito brasileiro, a expressão "condições degradantes de trabalho" não se confunde, não constitui e, tampouco pode ser tratada como, simples adjetivação de ambientes laborais ruins, desconfortáveis ou em desconformidade com normas protetivas.

[4]BRASIL. Lei n.º 10.803, de 11 de dezembro de 2003. Altera o art. 149 do Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 2003.

A ampliação normativa, todavia, não eliminou as dificuldades de compreensão da extensão fática da modalidade, já que as condições degradantes permanecem cercadas por disputa conceitual. Se, por um lado, a ausência de critérios rígidos tem a pretensão de permitir que a categoria alcance manifestações plurais da exploração contemporânea, definidas a partir da análise concreta, por outro, a excessiva abertura interpretativa pode conduzir a resultados opostos e igualmente problemáticos, que resultam em certa banalização da categoria. As condições degradantes podem ser subutilizadas, quando situações de grave privação material são tratadas apenas como descumprimentos contratuais ou danos morais individuais, sem que se cogite de sua conexão com o trabalho escravo contemporâneo e suas consequentes repercussões nas esferas trabalhista e penal. Também pode ser utilizada em excesso, quando todo e qualquer desconforto, irregularidade, exposição insalubre ou conflito no ambiente de trabalho passa a ser nomeado como "condição degradante", sem qualquer exame acerca da gravidade qualificada pressuposta pelo art. 149 do Código Penal.

Esse problema se torna particularmente relevante no âmbito da Justiça do Trabalho. Embora não possua competência constitucional delineada para declarar a responsabilidade penal pelo crime previsto no art. 149 do Código Penal, as decisões trabalhistas lidam cotidianamente com fatos que podem revelar a degradação da pessoa trabalhadora: pedidos indenizatórios, ações coletivas, provas produzidas em fiscalizações, discussões sobre alojamentos, alimentação, instalações sanitárias, repouso, saúde e segurança. É nesse espaço que a degradação pode ser reconhecida em sua dimensão estrutural ou, diversamente, fragmentada em ilícitos individuais desconectados do fenômeno mais amplo de exploração do trabalho escravo.

O presente artigo surgiu da necessidade de investigação a respeito do uso da categoria "condições degradantes" pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, a fim de perquirir os elementos e condições fáticas que tornavam possível — ou não — o seu reconhecimento e reparação no âmbito das reclamatórias trabalhistas em trâmite no estado. Mais do que investigar critérios de reconhecimento não explicitados pelo Tribunal, o objetivo geral do artigo é analisar criticamente o uso da categoria "condições degradantes" nos acórdãos selecionados do TRT da 7ª Região, buscando identificar sua articulação, ou ausência de articulação, com o trabalho escravo contemporâneo.

A pesquisa possui natureza qualitativa, documental e exploratória. Foram fichados 28 acórdãos julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2024, recuperados a partir de busca relacionada à expressão "condições degradantes" no repositório de processos eletrônicos. Foi elaborado um formulário, por meio do Google Forms, onde foram registrados o número do processo, a data do julgamento, a turma, a relatoria, os fatos invocados como degradantes, os pedidos formulados, a ocorrência de condenação, a fundamentação do acórdão e a eventual menção ao trabalho escravo contemporâneo, ao art. 149 do Código Penal e ao Ministério Público do Trabalho. Não se descuida que a base de dados recortada em um único ano não é capaz de esgotar a análise de todos os processos do

Tribunal que tenham discutido violações materiais à dignidade no trabalho, pois é possível que acórdãos sobre fatos semelhantes não utilizem o mesmo descritor ou não tenham sido recuperados pela busca. O recorte permite, entretanto, examinar precisamente as decisões que recorrem ao uso da figura penal das condições degradantes e observar as tensões que emergem especificamente de seu uso.

O artigo encontra-se estruturado em três capítulos, além desta introdução e das considerações finais. No primeiro, examina-se o conteúdo jurídico das condições degradantes como modalidade de trabalho escravo contemporâneo, distinguindo-a de irregularidades trabalhistas e danos morais em sentido amplo. No segundo, apresentam-se e analisam-se os resultados obtidos no levantamento dos acórdãos do TRT da 7ª Região. No terceiro, desenvolve-se a crítica central do trabalho, sustentando-se a necessidade de um tratamento jurisdicional que evite tanto o apagamento da degradação extrema quanto a banalização da categoria jurídica que deve nomeá-la.

1. CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO: CONTEÚDO JURÍDICO E NECESSIDADE DE DISTINÇÃO CONCEITUAL

O artigo 149 do Código Penal Brasileiro, alterado pela Lei n.º 10.803/2003, tipifica o crime de redução à condição análoga à de escravo, como sendo aquele no qual alguém é submetido ao trabalho forçado, à jornada exaustiva, a servidão por dívida ou às condições degradantes de trabalho.

Essa alteração realizada na legislação penal representou importante avanço no enfrentamento ao trabalho escravo no país, ao estabelecer um giro normativo na compreensão do conteúdo fático do crime. Isto é, o crime de trabalho escravo outrora fixava-se aos atributos da escravidão histórica, como o cerceamento da liberdade de locomoção, a violência física, a presença de grilhões e senzala, tutelando a liberdade e direito de ir e vir. Com a reforma de 2003, o tipo penal aprimorou sua tutela, voltando-se à proteção da dignidade humana[5]. Essa medida garantiu destaque internacional ao Brasil, ao ser reconhecida por relatório da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT (CEACR), como "exemplo, para a comunidade internacional, de um país fortemente comprometido com o enfrentamento da escravidão contemporânea".[6]

A escravidão é chaga intrínseca à história do Brasil, posto sua presença desde os

[5]BRITO FILHO, J. C. M. Trabalho escravo: caracterização jurídica dos modos de execução. In: FIGUEIRA, R. R.; PRADO, A. A.; GALVÃO, E. M. (Orgs.). **Privação de liberdade ou atentado à dignidade**: escravidão contemporânea. Rio de Janeiro: MauadX, 2013, p. 3352

[6]OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Código Penal é consistente com convenções internacionais para punir trabalho forçado, diz OIT**. Brasília, 5 nov. 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/codigo-penal-e-consistente-com-convencoes-internacionais-para-punir. Acesso em: 31 maio 2026.

primórdios da colonização[7]. No entanto, seus modos e meios sofreram alterações e adaptações ao longo dos séculos, adequando-se para permanecerem, mesmo após a abolição, por meio da Lei Áurea, de 1888. A abolição formal da propriedade jurídica sobre pessoas não foi capaz de obstar a persistência de relações laborais em que trabalhadores são submetidos a formas abusivas de dominação, exploração, privação e descartabilidade.

Por isso, deve-se reconhecer a não estanqueidade do conceito, bem como a sua capacidade de mutação, capilaridade e de adaptação aos novos tempos[8]. Do contrário, pode-se adotar um conceito ultrapassado, anacrônico e restritivo que é incapaz de fazer frente às violações atuais e que não atua fundamentado no panorama contemporâneo de direitos humanos e de concretização da dignidade humana em todos os seus vetores, em especial, do trabalho digno.

Logo, o elemento que aproxima a escravidão histórica e a contemporânea, não é a restrição de circulação ou a violência física aplicada ao indíviduo, mas a negação da sua condição de sujeito de direitos, ser humano de igual valor, que se encontra reduzido à condição de trabalho e vida análogas à de escravo, em detrimento do arcabouço jurídico normativo de proteção e dos direitos e garantias fundamentais assegurados constitucionalmente.

O texto legal do artigo 149 do Código Penal aponta para um crime de ação múltipla, também denominado tipo misto alternativo, passível de caracterização por meio de apenas uma de suas hipóteses, ainda que de maneira isolada. Ou seja, o dispositivo enumera as condições degradantes de forma autônoma. Basta o reconhecimento da sujeição do indivíduo ao trabalho em condições degradantes para que se enquadre a conduta típica do ilícito penal disposto no artigo 149. Não há também, qualquer exigência de que a degradação do trabalho esteja acompanhada de restrição física da liberdade, castigos físicos ou servidão absoluta. O foco da tutela estatal se volta para a vida digna do trabalhador, inclusive no que tange a ausência de condições mínimas de moradia, alimentação, respeito e higiene.

Nesse sentido, a compreensão das condições degradantes exige a superação de duas leituras insuficientes. A primeira é aquela que ainda conecta o trabalho escravo contemporâneo ao imaginário colonial da escravidão, como se a configuração do art. 149 do Código Penal dependesse da presença de correntes, vigilância armada, cárcere privado ou impedimento físico de locomoção. A segunda, em sentido oposto, é aquela

[7]LINO, André Rezende Soares. **Da fiscalização ao julgado: por uma interpretação adequada da jornada exaustiva**. 2024. 147 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2024. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/items/0906e0f5-80c1-4cd2-9ca0-b0789f25bf29. Acesso em: 1 jun. 2026

[8] LINO, André Rezende Soares. **Da fiscalização ao julgado: por uma interpretação adequada da jornada exaustiva**. 2024. 147 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2024. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/items/0906e0f5-80c1-4cd2-9ca0-b0789f25bf29. Acesso em: 1 jun. 2026

que transforma a categoria em expressão genérica para designar qualquer irregularidade trabalhista, como violação de normas regulamentadoras, ainda que desprovida da gravidade necessária à redução da pessoa trabalhadora a um patamar incompatível com a dignidade humana.

O problema, portanto, não está apenas em reconhecer que o conceito é aberto, já que em alguma medida, sua abertura é necessária, uma vez que a degradação laboral se manifesta de formas variadas, conforme o setor econômico, o território, o modo de contratação, a vulnerabilidade do trabalhador e as estratégias concretas de exploração. Desta maneira, um tipo penal que pretendesse exaurir as formas concretas de manifestação do trabalho degradante na realidade fática acabaria por excluir inúmeros contextos de degradância não imaginados na origem, retirando a tipicidade de todos os casos[9]. Então, o risco real está em confundir abertura conceitual com indeterminação absoluta. Se tudo pode ser considerado condição degradante, nada efetivamente o é. Ao mesmo tempo, se apenas situações extremas de aprisionamento físico forem admitidas, a própria reforma legislativa de 2003 perde parte relevante de seu sentido teleológico. Como observam Aquino, Haddad e Andrade[10], a aparente falta de definição objetiva das condições degradantes produziu, no debate jurídico, tentativas de restringir o alcance da categoria, sob o argumento de que sua indeterminação geraria insegurança jurídica. A questão, todavia, não deve ser resolvida pela redução do conceito, mas pela construção de parâmetros capazes de orientar sua aplicação.

A distinção e delineamento conceitual não possui finalidade meramente classificatória e abstrata. Ela cumpre relevante função jurídica ao operacionalizar a categoria em questão. Lino[11], ao analisar a subjetividade do conceito de jornada exaustiva, faz importante apontamento, aplicável à discussão ora em comento:

> É forçoso obter uma definição constitucionalmente ajustada e que seja precisa dessa modalidade de trabalho escravo contemporâneo que evite o esvaziamento de seu conteúdo e, ao mesmo tempo, não permita a sua banalização ao incorrer em excessivo alargamento da extensão de aplicação que torne qualquer violação [...] crime.

Portanto, o assentamento de uma definição doutrinária adequada à luz das diretivas constitucionais, de um lado, impede que violações graves sejam tratadas como simples descumprimentos contratuais, mera irregularidade trabalhista, absorvidas pela

[9]LINO, André Rezende Soares. **Da fiscalização ao julgado: por uma interpretação adequada da jornada exaustiva**. 2024. 147 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2024. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/items/0906e0f5-80c1-4cd2-9ca0-b0789f25bf29. Acesso em: 1 jun. 2026

[10]AQUINO, Vitória Carvalho de; HADDAD, Carlos Henrique Borlido; ANDRADE, Lorena Goes Pimenta de Pádua. Consolidação das condições degradantes de trabalho: análise jurisprudencial e administrativa capaz de superar a abstração do conceito. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 67, n. 2, p. 73-105, maio/ago. 2022. DOI: 10.5380/rfdufpr.v67i2.84379.

[11] LINO, André Rezende Soares. **Da fiscalização ao julgado: por uma interpretação adequada da jornada exaustiva**. 2024. 147 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2024. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/items/0906e0f5-80c1-4cd2-9ca0-b0789f25bf29. Acesso em: 1 jun. 2026

rotina indenizatória individual e apartadas do sistema de enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo. De outro, evita que a expressão "condições degradantes" seja mobilizada de forma retórica, sem o exame da intensidade, da permanência, da conjugação e dos efeitos das violações sobre a vida da pessoa trabalhadora, banalizando-a pelo uso desordenado.

A doutrina tem indicado, com variações, que o trabalho em condições degradantes se relaciona à supressão de um patamar mínimo de existência digna no contexto laboral. Não se trata apenas da ausência isolada de uma comodidade ou de um descumprimento pontual de norma de saúde e segurança. A degradação pressupõe um quadro de rebaixamento das condições materiais de trabalho e de vida, em que a pessoa trabalhadora passa a ser tratada como instrumento descartável da atividade econômica, submetida a ambiente incompatível com sua condição de sujeito de direitos.

A doutrina tem indicado, com variações, que o trabalho em condições degradantes se relaciona à supressão de um patamar mínimo de existência digna no contexto laboral. Não se trata apenas da ausência isolada de uma comodidade ou de um descumprimento pontual de norma de saúde e segurança. A degradação pressupõe um quadro de rebaixamento das condições materiais de trabalho e de vida, em que a pessoa trabalhadora passa a ser tratada como instrumento descartável da atividade econômica, submetida a ambiente incompatível com sua condição de sujeito de direitos.

Nesse ponto, Aquino, Haddad e Andrade[12] demonstram que a doutrina brasileira ainda não apresenta consenso absoluto quanto ao conteúdo jurídico das condições degradantes. Os autores identificam leituras amplas, que associam a degradação a diversas violações trabalhistas e a formas de agressão à dignidade, e leituras mais específicas, que buscam evitar a diluição do conceito em qualquer situação de precariedade. O estudo busca superar essa abstração por meio da identificação de elementos recorrentes em relatórios de fiscalização e em decisões judiciais, permitindo maior objetivação da categoria. Essa proposta é relevante porque desloca o debate da mera intuição judicial para a análise de indicadores concretos que podem ser aplicáveis a diversos casos.

Ao examinarem 977 relatórios de fiscalização e 313 sentenças criminais proferidas em processos dos até então cinco Tribunais Regionais Federais (TRFs) , Aquino, Haddad e Andrade[13] identificaram a incidência frequente de fatores como alojamentos precários, instalações sanitárias inadequadas ou ausentes, ausência de equipamentos de proteção individual, armazenamento inadequado de água e comida e privação de água. Tais elementos, quando presentes de forma conjugada ou em intensidade suficiente, permitem reconhecer a degradação não como adjetivo genérico da precariedade, mas como situação de violação qualificada da dignidade humana.

[12]AQUINO, Vitória Carvalho de; HADDAD, Carlos Henrique Borlido; ANDRADE, Lorena Goes Pimenta de Pádua. Consolidação das condições degradantes de trabalho: análise jurisprudencial e administrativa capaz de superar a abstração do conceito. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 67, n. 2, p. 73-105, maio/ago. 2022. DOI: 10.5380/rfdufpr.v67i2.84379.
[13]Idem, p. 74

Aires e Mesquita[14], em estudo sobre a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, também aproximam o trabalho degradante da negação de condições mínimas de saúde, higiene, segurança, moradia, alimentação e dignidade. Para as autoras, a degradação não se confunde com simples irregularidade formal, mas se revela quando o meio ambiente de trabalho nega ao trabalhador sua condição de sujeito de direitos. Essa formulação contribui para compreender por que determinados elementos materiais, como ausência de água potável, inexistência de sanitários, falta de abrigos, alojamentos inabitáveis e alimentação inadequada, assumem relevância jurídica especial. A degradação se revela quando a inobservância das normas de proteção produz ou integra um cenário que reduz o trabalhador enquanto indivíduo a um contexto de humilhação, vulnerabilização e negação do mínimo existencial no trabalho.

Aires e Mesquita[15] indicam que, antes da Súmula n.º 36 do Regional do Trabalho da 8ª Região, com jurisdição sobre Pará e Amapá, havia forte divergência entre as turmas julgadoras quanto ao reconhecimento do trabalho em condições degradantes. Enquanto algumas decisões sustentavam que a ausência de sanitários, abrigos, locais adequados para refeição, água potável e alimentação violava a dignidade e gerava danos de ordem física e moral, outras afirmavam que tais condições seriam apenas precárias, próprias da natureza da atividade desenvolvida. A divergência jurisprudencial revela justamente a disputa em torno do limite entre precariedade trabalhista e degradação juridicamente relevante.

A Súmula n.º 36 do TRT da 8ª Região tentou enfrentar essa insegurança ao definir o trabalho degradante como aquele "executado em condições inteiramente inadequadas ao trabalho, sem observância das normas de segurança, medicina, saúde e higiene do trabalho". Embora represente uma tentativa de uniformização, sua formulação parece excessiva ou pouco efetiva, já que não elenca elementos concretos ou indicadores passíveis de serem manejados pelos magistrados, mas se limita a demandar a presença de "condições inteiramente inadequadas". A expressão "condições inteiramente inadequadas" aponta para a necessidade de gravidade qualificada, mas não resolve, por si só, quais elementos devem ser considerados suficientes para a caracterização da degradação.

Por isso, a leitura jurisprudencial precisa ser articulada com critérios materiais e não apenas com fórmulas genéricas. Por outro lado, a exigência de gravidade não autoriza a relativização das condições mínimas de trabalho com base em argumentos ligados à pobreza regional, à rusticidade do ambiente rural ou à suposta normalidade da

[14]AIRES, Monique Oliveira; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Trabalho em condições degradantes: uma análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Revista Publicum**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 209-272, 2017. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/publicum/article/view/28936. Acesso em: 31 maio 2026.

[15] AIRES, Monique Oliveira; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Trabalho em condições degradantes: uma análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Revista Publicum**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 209-272, 2017. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/publicum/article/view/28936. Acesso em: 31 maio 2026.

precariedade em determinadas atividades econômicas[16], sob pena de transformar a vulnerabilidade social prévia do trabalhador em parâmetro objetivo de redução de direitos.

Pamplona[17] também enfrenta esse problema ao analisar caso em que o empregador sustentava, com base em dados socioeconômicos locais, que não haveria diferença significativa entre as condições de moradia dos trabalhadores em suas casas e aquelas encontradas no local de trabalho. O argumento é revelador de uma forma sofisticada de naturalização da desigualdade: quanto mais pobre o trabalhador, menor seria o padrão de proteção exigível. O parâmetro jurídico das condições degradantes não pode ser a comparação entre a pobreza anterior do trabalhador e a pobreza imposta pelo empregador, mas o conjunto de direitos fundamentais, normas de proteção ao trabalho e exigências mínimas de saúde, segurança, moradia, alimentação, higiene e respeito. O trabalho, dado seu valor social constitucional, deve funcionar como instrumento de progresso, melhoria de condições de vida e de redução de desigualdades; não como uma ferramenta de exploração e manutenção de pobreza e exclusão social pré-existente.

Dessa forma, o reconhecimento das condições degradantes deve partir de uma análise qualitativa do conjunto fático, observando, ao menos, alguns elementos: a intensidade das violações; sua reiteração ou permanência; a afetação de necessidades básicas, como água, alimentação, repouso, higiene, alojamento, segurança e saúde do trabalho; a posição de vulnerabilidade da pessoa trabalhadora; a dependência econômica ou territorial em relação ao empregador; e o modo como essas circunstâncias, combinadas, produzem a negação concreta da condição de sujeito de direitos, reduzindo-lhe. Esse exame não exige a presença cumulativa de todos esses elementos, pois o art. 149 do Código Penal não criou um rol fechado de indicadores. Todavia, a autonomia da modalidade não dispensa a demonstração de que a violação examinada ultrapassa o plano do ilícito trabalhista ordinário e alcança um patamar de privação que é incompatível com a dignidade humana.

Aquino, Haddad e Andrade[18], propõem a consolidação do conceito a partir de indicadores extraídos da prática fiscalizatória e judicial, capazes de conferir maior segurança à atuação administrativa e jurisdicional. Os autores elencam cinco indicadores principais, denominados "pentágono da degradância", relacionados para fins da caracterização da condição degradante de trabalho: "alojamentos precários, instalações

[16]AIRES, Monique Oliveira; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Trabalho em condições degradantes: uma análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Revista Publicum**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 209-272, 2017. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/publicum/article/view/28936. Acesso em: 31 maio 2026.

[17]PAMPLONA, Mário Sérgio Beltrão. Uma concepção sobre trabalho degradante em condição análoga à de escravo. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, edição comemorativa 17 anos, p. 119-146, 2016.

[18]AQUINO, Vitória Carvalho de; HADDAD, Carlos Henrique Borlido; ANDRADE, Lorena Goes Pimenta de Pádua. Consolidação das condições degradantes de trabalho: análise jurisprudencial e administrativa capaz de superar a abstração do conceito. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 67, n. 2, p. 73-105, maio/ago. 2022. DOI: 10.5380/rfdufpr.v67i2.84379.

sanitárias precárias ou ausentes, ausência de EPIs, armazenamento inadequado de água e comida e privação de água".

A distinção conceitual, portanto, não serve para restringir indevidamente o alcance protetivo do art. 149 do Código Penal. Ao contrário, serve para preservar sua força normativa. Nomear corretamente a degradação é condição para enfrentá-la de modo adequado. Quando a categoria é subutilizada, as violações extremas desaparecem no interior de conflitos individuais. Quando é banalizada, perde densidade jurídica e passa a ser percebida como simples recurso argumentativo. Em ambos os casos, o resultado é a fragilização do enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo.

Fixadas essas premissas, passa-se à análise do modo como a expressão foi mobilizada nos acórdãos do TRT da 7ª Região.

2. O USO DA EXPRESSÃO CONDIÇÕES DEGRADANTES NOS ACÓRDÃOS DO TRT DA 7ª REGIÃO

Para viabilizar a sistematização dos dados, foi elaborado fichamento individual de cada acórdão analisado, permitindo o registro padronizado de informações relevantes, como os fatos descritos nos autos, os fundamentos decisórios, as provas consideradas pelo Tribunal, a existência de referência ao trabalho escravo contemporâneo e os resultados do julgamento. A construção desse banco de dados possibilitou a identificação de padrões argumentativos e de tendências jurisprudenciais relacionadas ao tratamento judicial das condições degradantes de trabalho. Em cada decisão, foram observados os fatos narrados pelas partes como caracterizadores da degradação laboral, especialmente alegações relacionadas à ausência ou precariedade de instalações sanitárias, inexistência de água potável, ausência de refeitórios, fornecimento de alimentação inadequada ou estragada, alojamentos precários, inexistência de local apropriado para descanso, restrições ao uso de banheiros, transporte inadequado de trabalhadores e submissão a ambientes insalubres ou humilhantes.

Também foram registrados os pedidos formulados pelos Reclamantes, predominantemente voltados à condenação por danos morais, embora tenham sido identificadas demandas envolvendo adicional de insalubridade, reconhecimento de acidente de trabalho, dano existencial e reparação decorrente de alegadas condições análogas à escravidão. O fichamento contemplou, ainda, o resultado do julgamento e os fundamentos utilizados pelo Tribunal para reconhecer ou afastar a ocorrência das condições degradantes.

Foi observada a inexistência de articulação entre a expressão "condições degradantes" e o conceito jurídico de trabalho escravo contemporâneo. Em nenhum dos acórdãos analisados, mesmo nos casos em que houve a condenação por submissão dos trabalhadores a condições degradantes, houve pedido de reconhecimento de trabalho escravo contemporâneo, ou menção ao art. 149 do Código Penal.

Nesse sentido, cabe ressaltar que o tipo penal previsto no art. 149 do Código Penal configura tipo penal misto alternativo, de modo que a ocorrência de qualquer um de seus núcleos típicos – trabalho forçado, jornada exaustiva, servidão por dívida ou submissão a condições degradantes de trabalho – é suficiente para a caracterização do delito. Todavia, a análise dos acórdãos revelou significativa dissociação entre a expressão "condições degradantes" e o crime previsto no art. 149 do Código Penal.

Verificou-se que, mesmo nas decisões em que o TRT-7 reconheceu a existência de condições degradantes de trabalho, não houve articulação com o crime previsto no art. 149 do Código Penal, muito menos referência ao trabalho escravo contemporâneo. Em regra, a categoria foi utilizada apenas como fundamento para condenações por dano moral ou para o reconhecimento de irregularidades trabalhistas, desvinculada de seu conteúdo jurídico-penal. Cabe ressaltar que essa constatação não implica afirmar a inexistência de situações potencialmente enquadráveis como trabalho escravo contemporâneo. O que a análise evidencia, na realidade, é a presença de um problema conceitual na construção jurisprudencial adotada pelo Tribunal, em que mesmo diante de situações de intensa precarização das condições de trabalho, a discussão permanece frequentemente restrita ao âmbito do dano moral individual ou das irregularidades trabalhistas, sem articulação com a tutela jurídica específica conferida ao trabalho escravo contemporâneo.

Também foi observada baixa incidência de atuação institucional do Ministério Público do Trabalho ou da Auditoria-Fiscal do Trabalho nos casos analisados, predominando demandas individuais sem articulação com mecanismos coletivos de tutela trabalhista. Quanto às atividades econômicas envolvidas, identificaram-se casos relacionados à construção civil, transporte rodoviário, vigilância patrimonial, teleatendimento, trabalho doméstico, atividades rurais, limpeza e serviços urbanos, evidenciando que a utilização da expressão "condições degradantes" ocorreu em contextos laborais bastante heterogêneos.

Por fim, a sistematização dos julgados revelou que o TRT-7 emprega a expressão "condições degradantes" de maneira ampla e não uniforme. Em alguns casos, o termo foi utilizado para descrever situações de extrema precarização das condições de trabalho, enquanto, em outros, apareceu associado a irregularidades periféricas, desconfortos laborais ou conflitos organizacionais relacionados ao assédio moral e à gestão empresarial. Essa heterogeneidade evidenciou tanto movimentos de esvaziamento da categoria quanto situações de invisibilização de violações potencialmente enquadráveis como trabalho escravo contemporâneo.

2.1 Situações de reconhecimento de condições degradantes sem articulação com o crime de redução a condição análoga à de escravo

Um dos grupos mais recorrentes de casos envolveu a inexistência ou

precariedade de instalações sanitárias e locais apropriados para alimentação. No acórdão proferido no processo ROT 0001736-58.2023.5.07.0024, de relatoria do Desembargador Paulo Régis Machado Botelho[19], restou reconhecido que os empregados da construção rodoviária não dispunham de banheiros em quantidade suficiente, havendo apenas um banheiro químico para todos os trabalhadores, o qual, segundo a prova testemunhal, frequentemente se encontrava sem condições de uso, em razão da ausência de água e do não funcionamento da descarga sanitária. Além disso, verificou-se a inexistência de local apropriado para a realização das refeições. O Tribunal reconheceu que os empregados eram submetidos a ambientes incompatíveis com a dignidade humana, e deferiu a indenização por danos morais. Ainda assim, a fundamentação permaneceu circunscrita à violação de direitos da personalidade ou ao descumprimento de normas trabalhistas e regulamentadoras, sem qualquer aproximação com a noção jurídica de trabalho escravo contemporâneo.

Outro exemplo relevante foi identificado no acórdão proferido no processo ROT 0000765-52.2023.5.07.0031, de relatoria do Desembargador Emmanuel Teófilo Furtado[20], no qual restou comprovado que a empresa fornecia aos trabalhadores refeições estragadas, além da inexistência de local adequado e higiênico para alimentação. Diante das circunstâncias constatadas, o Tribunal deferiu indenização por danos morais, reconhecendo que a conduta patronal submetia os trabalhadores a situação vexatória e incompatível com padrões mínimos de higiene e dignidade, colocando em risco sua saúde e integridade física. Todavia, embora os fatos descritos envolvessem comprometimento direto das condições mínimas de subsistência e preservação da saúde dos trabalhadores, não houve qualquer articulação com a categoria jurídica do trabalho escravo contemporâneo, tampouco menção ao art. 149 do Código Penal, permanecendo a controvérsia limitada ao âmbito da responsabilidade civil individual.

No acórdão proferido no processo ROT 0000811-41.2023.5.07.0031, de relatoria da Desembargadora Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque[21], o Tribunal entendeu que ficou comprovado, por meio de prova testemunhal, que os empregados recebiam alimentação deteriorada, inclusive com relatos de infecção intestinal e presença de “bichos” na comida. O acórdão reconheceu que o fornecimento de alimentos impróprios para consumo violava normas mínimas de higiene e segurança do trabalho,

[19]BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0001736-58.2023.5.07.0024.** Segunda Turma. Relator: Paulo Régis Machado Botelho. PJe. Data de julgamento: 12 set. 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001736-58.2023.5.07.0024/2#e5246ae. Acesso em: 15 maio 2026.

[20]BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0000978-21.2023.5.07.0011**. Segunda Turma. Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. PJe. Data de julgamento: 12 jun. 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000978-21.2023.5.07.0011/2#6abc99d. Acesso em: 18 maio 2026.

[21]BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0000811-41.2023.5.07.0031**. Terceira Turma. Relatora: Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque. PJe. Data de julgamento: 28 maio 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000811-41.2023.5.07.0031/2#dce0849. Acesso em: 16 maio 2026.

submetendo os trabalhadores a situação humilhante e ofensiva à dignidade humana, o que justificou a reparação por danos morais. O TRT da 7ª Região manteve a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais em razão do fornecimento de comida estragada aos trabalhadores, porém, apesar de utilizar a expressão "condições degradantes", o Tribunal não realizou qualquer articulação com o trabalho escravo contemporâneo nem mencionou o art. 149 do Código Penal, tratando a controvérsia exclusivamente sob a perspectiva da responsabilidade civil e do dano moral individual.

Nesse cenário, é imprescindível ressaltar que tais situações não representam meras irregularidades trabalhistas, mas sim indicadores de trabalho em condições degradantes. De acordo com os indicadores presentes no Anexo II da Instrução Normativa do Ministério do Trabalho e Previdência nº 2 de 8 de novembro de 2021:

> 2 - São indicadores de sujeição de trabalhador à condição degradante:
> 2.5 inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em
> condições higiênicas ou com preservação da privacidade;
> 2.13 ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;
> 2.14 ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem
> condições de higiene e conforto;
> 2.15 ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem
> condições de higiene e conforto (Brasil, 2021).

Dessa forma, verifica-se que as situações identificadas nos acórdãos analisados correspondem justamente a elementos reconhecidos institucionalmente como indicadores de degradação laboral em sentido típico. Ainda assim, o TRT-7, em regra, limitou-se a enquadrar tais violações como hipóteses de dano moral individual ou descumprimento de normas trabalhistas, sem promover articulação com o regime jurídico do trabalho escravo contemporâneo previsto no art. 149 do Código Penal.

No acórdão proferido no processo ROT 0001170-04.2022.5.07.0038, de relatoria do Desembargador Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior[22], restou comprovado, por meio de prova testemunhal e fotografias, que os empregados permaneceram em alojamento sem camas, colchões, armários ou mesas, sendo obrigados a dormir em redes próprias ou sobre papelão. O Tribunal manteve a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais em razão das condições precárias do alojamento fornecido ao trabalhador. Apesar da gravidade material das violações reconhecidas pelo próprio acórdão, o TRT-7 não realizou qualquer articulação com a categoria jurídica do trabalho escravo contemporâneo, tampouco mencionou o art. 149 do Código Penal. A controvérsia foi tratada exclusivamente sob a ótica da responsabilidade civil e do dano moral individual, sem enfrentamento da dimensão estrutural das condições degradantes de trabalho ou de sua

[22]BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0001170-04.2022.5.07.0038.** Primeira Turma. Relator: Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior. PJe. Data de julgamento: 10 maio 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001170-04.2022.5.07.0038/2#921526b. Acesso em: 18 maio 2026.

possível inserção no regime jurídico de proteção contra a escravidão contemporânea.

Portanto, mesmo que a doutrina e que os parâmetros utilizados pela fiscalização trabalhista reconheçam a ausência dessas condições mínimas como importante indicador de degradação laboral, nos acórdãos analisados, a discussão foi absorvida predominantemente pela lógica do dano moral individual, desvinculada do crime de redução à condição análoga à de escravo.

2.2 A ampliação semântica da expressão "condições degradantes" e a perda de densidade conceitual

Além das situações marcadas por grave privação material, a análise dos acórdãos revelou outro movimento relevante na jurisprudência do TRT da 7ª Região: a utilização progressivamente ampliada da expressão "condições degradantes" para designar situações bastante heterogêneas entre si. Observou-se que o termo passou a ser empregado não apenas em hipóteses relacionadas à supressão de necessidades humanas elementares, mas também em casos envolvendo insalubridade, inadequações ambientais, conflitos organizacionais, assédio moral e precariedades laborais de diferentes intensidades.

Esse fenômeno contribui para a perda de densidade conceitual da categoria. Ao ser utilizada como expressão genérica de precariedade laboral ou de desconformidade com padrões ideais de trabalho, a noção de "condições degradantes" tende a perder sua especificidade jurídica e sua conexão com a tutela reforçada construída em torno do trabalho escravo contemporâneo.

Nesse contexto, no acórdão proferido no processo ROT 0000451-63.2023.5.07.0013, de relatoria do Desembargador Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Junior[23], o TRT-7 reconheceu a existência de situação "degradante e vexatória" em razão da pressão indireta para restrição do uso de banheiros, vinculada ao cumprimento de metas e ao recebimento de bonificações. O acórdão relacionou a prática à chamada "gestão por estresse" e ao assédio moral organizacional.

De modo semelhante, no acórdão proferido no processo ROT 0000552-34.2022.5.07.0014, de relatoria da Desembargadora Regina Glaucia Cavalcante Nepomuceno[24], o Tribunal reconheceu dano moral em razão da ausência de mesas,

[23] BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0000451-63.2023.5.07.0013.** Primeira Turma. Relator: Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior. PJe. Data de julgamento: 19 ago. 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000451-63.2023.5.07.0013/2#6db890f. Acesso em: 18 maio 2026.

[24] BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0000552-34.2022.5.07.0014.** Primeira Turma. Relatora: Regina Glaucia Cavalcante Nepomuceno. PJe. Data de julgamento: 21 jun. 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000552-34.2022.5.07.0014/2#34d362d. Acesso em: 18 maio 2026.

cadeiras e computadores suficientes para os trabalhadores, circunstância que levava os próprios empregados a realizarem "cotas" para aquisição de equipamentos ou a utilizarem objetos pessoais no exercício das atividades laborais.

Outro exemplo, é no acórdão proferido no processo ROT 0000597-44.2023.5.07.0033, de relatoria da Desembargadora Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno[25], em que discutiu-se a exposição da trabalhadora ao calor excessivo em ambiente industrial, sem fornecimento adequado de equipamentos de proteção coletiva. O TRT-7 reconheceu o direito ao adicional de insalubridade e afirmou que a submissão da empregada a temperaturas superiores aos limites legais configurava "condições degradantes de trabalho". De forma parecida, no acórdão proferido no processo ROT 0000978-21.2023.5.07.0011, de relatoria do Desembargador Emmanuel Teófilo Furtado[26], o Tribunal associou a exposição habitual ao calor excessivo à existência de ambiente degradante.

Nessa conjuntura, é evidente que as situações mencionadas configuram graves violações trabalhistas e relevantes ofensas à dignidade do trabalhador. Entretanto, nem toda precariedade organizacional ou prática abusiva no ambiente laboral corresponde, necessariamente, às condições degradantes em sentido típico, vinculadas ao regime jurídico do trabalho escravo contemporâneo e à tipificação prevista no art. 149 do Código Penal.

A utilização da categoria "condições degradantes" de maneira indistinta para abranger desde hipóteses de supressão de necessidades humanas elementares — como ausência de instalações sanitárias, alimentação deteriorada e alojamentos precários — até conflitos relacionados à gestão empresarial, assédio organizacional ou inadequações estruturais do ambiente de trabalho revela significativo alargamento semântico do conceito, frequentemente desacompanhado de critérios materiais claros para diferenciação das situações analisadas.

O problema já havia sido percebido por Aquino, Haddad e Andrade[27]. Ao revisar doutrina e jurisprudência, os autores observaram tanto formulações abrangentes, capazes de compreender praticamente qualquer trabalho indigno como degradante, quanto entendimentos que exigem combinação de elementos ou vinculam a categoria a indicadores materiais mais definidos. A pesquisa empírica realizada pelos autores

[25] BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0000597-44.2023.5.07.0033**. Primeira Turma. Relatora: Regina Glaucia Cavalcante Nepomuceno. PJe. Data de julgamento: 20 mar. 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000597-44.2023.5.07.0033/2#5b74b6f. Acesso em: 18 maio 2026.

[26] BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0000978-21.2023.5.07.0011**. Segunda Turma. Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. PJe. Data de julgamento: 12 jun. 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000978-21.2023.5.07.0011/2#6abc99d. Acesso em: 18 maio 2026.

[27] AQUINO, Vitória Carvalho de; HADDAD, Carlos Henrique Borlido; ANDRADE, Lorena Goes Pimenta de Pádua. Consolidação das condições degradantes de trabalho: análise jurisprudencial e administrativa capaz de superar a abstração do conceito. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 67, n. 2, p. 73-105, maio/ago. 2022. DOI: 10.5380/rfdufpr.v67i2.84379.

oferece saída relevante: não substituir o contexto por definição abstrata, mas utilizar indicadores concretos e recorrentes para controlar a argumentação decisória.

Nesse ponto, é necessário afastar duas soluções igualmente inadequadas. A primeira consiste em restringir o conceito de trabalho escravo contemporâneo a hipóteses acompanhadas de coerção física, vigilância armada ou privação direta da liberdade de locomoção. Essa interpretação revela-se incompatível com a lógica protetiva do art. 149 do Código Penal, pois reduz as condições degradantes a parâmetros excessivamente estreitos e contribui para a invisibilização das múltiplas formas contemporâneas de exploração do trabalho humano, frequentemente marcadas por vulnerabilidade social, privação material e negação das condições mínimas de existência digna, ainda que ausentes mecanismos clássicos de aprisionamento.

A segunda solução inadequada consiste em qualificar como "condição degradante" toda e qualquer violação à dignidade no ambiente laboral, sem a construção de critérios materiais capazes de delimitar um patamar qualificado de gravidade. Embora essa leitura possa aparentar maior proteção ao trabalhador, ela acaba por colocar sob a mesma categoria fenômenos de natureza distinta, equiparando situações de extrema precarização da vida e da subsistência a irregularidades trabalhistas, inadequações ambientais ou conflitos organizacionais que, embora juridicamente relevantes, não necessariamente configuram a redução da pessoa a condição incompatível com sua humanidade.

3. ENTRE O APAGAMENTO E A BANALIZAÇÃO: POR UM TRATAMENTO JURISPRUDENCIAL RESPONSÁVEL DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES

3.1 A indenização individual e o apagamento da degradação extrema

A responsabilidade civil possui papel indispensável na tutela da dignidade da pessoa trabalhadora. Ao se deparar com situações de degradação individual como alimentação estragada, inexistência de sanitários ou alojamentos incompatíveis com o repouso, o Judiciário encontra na condenação por danos morais um mecanismo que reconhece a ilicitude e repara, de alguma forma, a vítima. Nesse caso, portanto, não se sustenta que a indenização deva ser afastada ou substituída. A questão é diversa: a condenação por danos morais não pode exaurir a resposta jurídica.

Em análise do dano moral individual como fenômeno jurídico é importante ressaltar que este tende a reconstruir a violação como relação bilateral entre ofensor e ofendido. É questionado ao reclamante se o mesmo sofreu a ofensa, se conseguiu prová-la e qual quantia deve compensá-lo. Entretanto, no âmbito das condições degradantes, observa-se um viés frequentemente organizacional que alcança todos os trabalhadores inseridos em determinada frente de trabalho, alojamento ou unidade produtiva. O banheiro inexistente não é violação apenas daquele determinado

empregado que propôs a ação; a comida contaminada não é distribuída exclusivamente ao demandante; o alojamento sem cama não se torna digno para aqueles que não recorreram ao Judiciário.

Nessas hipóteses, o enquadramento exclusivamente indenizatório opera uma fragmentação da violação. A privação coletiva é convertida em pequena série de reparações individuais, dependentes da iniciativa e da capacidade probatória de cada trabalhador. O resultado pode ser especialmente insuficiente em contextos marcados por alta vulnerabilidade, medo de retaliação, dispersão territorial, migração ou desconhecimento de direitos, precisamente características recorrentes na exploração de mão de obra submetida a condições degradantes.

A análise de Pamplona[28] é ilustrativa ao expor a ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face da exploração de 38 trabalhadores em propriedade rural. Naquela hipótese, o autor descreve um conjunto de irregularidades que incluía alojamentos precários, ausência de instalações sanitárias adequadas, condições inadequadas para alimentação e retenção de salários. A apreciação conjunta dessas violações permitiu demonstrar a gravidade da situação e a dimensão coletiva do dano, aspectos que dificilmente seriam captados por demandas individuais isoladas. Em sentido semelhante, Aires e Mesquita[29] destacam a importância da atuação institucional do Ministério Público do Trabalho no processo que culminou na uniformização da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região acerca da caracterização do trabalho em condições degradantes.

No corpus do TRT da 7ª Região, não houve menção ao MPT, à fiscalização trabalhista ou a qualquer providência destinada à apuração coletiva, mesmo nos casos de maior gravidade. Tampouco se verificou articulação com o art. 149 do Código Penal. É importante insistir: não caberia ao Tribunal, no julgamento das reclamações individuais examinadas, impor condenação criminal. Contudo, a Justiça do Trabalho pode nomear juridicamente a gravidade da situação, reconhecer indícios relevantes, remeter informações aos órgãos competentes e evitar que fatos potencialmente estruturais sejam dissolvidos na gramática exclusiva da reparação individual.

A omissão classificatória produz consequência simbólica e prática. Simbolicamente, fatos que atingem o núcleo da dignidade humana aparecem como mais uma modalidade de dano moral no cotidiano laboral, comparável a tantas outras. Praticamente, deixa-se de acionar a rede institucional capaz de investigar abrangência, continuidade, número de trabalhadores atingidos e eventual responsabilidade coletiva ou penal. A dignidade é indenizada, mas a exploração permanece sem nome compatível

[28]PAMPLONA, Mário Sérgio Beltrão. Uma concepção sobre trabalho degradante em condição análoga à de escravo. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, edição comemorativa 17 anos, p. 119-146, 2016.
[29]AIRES, Monique Oliveira; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Trabalho em condições degradantes: uma análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Revista Publicum**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 209-272, 2017. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/publicum/article/view/28936. Acesso em: 31 maio 2026.

com seu possível significado jurídico.

3.2 Parâmetros para a identificação judicial das condições degradantes em sentido típico

Frisa-se aqui que a pesquisa não pretende formular uma definição fechada de "condições degradantes". Uma conceituação excessivamente rígida poderia excluir formas de exploração ainda não reproduzidas em precedentes ou relatórios administrativos. É possível, todavia, indicar sete parâmetros capazes de orientar o exame judicial, sem automatismos e sem subjetivismo absoluto.

O primeiro parâmetro é a incidência da violação sobre necessidades humanas básicas. Situações relativas a água potável, alimentação, repouso, alojamento, instalações sanitárias, higiene, proteção à saúde e satisfação de necessidades fisiológicas merecem atenção diferenciada porque se relacionam diretamente à manutenção da vida e da integridade do trabalhador. A recorrência desses indicadores foi demonstrada por Aquino, Haddad e Andrade[30] e aparece também nos estudos jurisprudenciais de Aires e Mesquita[31].

O segundo parâmetro consiste na intensidade da privação. Não é equivalente afirmar que havia um sanitário com limpeza deficiente e constatar que não existia banheiro utilizável, obrigando trabalhadores a realizar necessidades ao relento. Da mesma forma, uma falha pontual na refeição não se confunde com fornecimento reiterado de alimento estragado, com vermes ou capaz de provocar infecções intestinais. A análise deve identificar se o fato representa inadequação corrigível ou supressão material da condição mínima garantida pela lei.

O terceiro parâmetro é a duração ou reiteração. A degradação típica tende a revelar organização habitual do trabalho, ainda que possa haver situações excepcionais de gravidade tão elevada que dispensem prolongamento temporal. O fornecimento cotidiano de alimento impróprio, o uso permanente de alojamento sem cama ou a inexistência estrutural de sanitários possuem significado diverso de ocorrência eventual e prontamente corrigida.

O quarto parâmetro é a conjugação de violações. Embora determinadas privações possam ser graves por si sós, a coexistência de ausência de água, alimentação inadequada, alojamento precário, falta de sanitários, ausência de equipamentos e

[30]AQUINO, Vitória Carvalho de; HADDAD, Carlos Henrique Borlido; ANDRADE, Lorena Goes Pimenta de Pádua. Consolidação das condições degradantes de trabalho: análise jurisprudencial e administrativa capaz de superar a abstração do conceito. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 67, n. 2, p. 73-105, maio/ago. 2022. DOI: 10.5380/rfdufpr.v67i2.84379.

[31]AIRES, Monique Oliveira; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Trabalho em condições degradantes: uma análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Revista Publicum**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 209-272, 2017. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/publicum/article/view/28936. Acesso em: 31 maio 2026.

jornadas excessivas demonstra mais claramente a redução da pessoa trabalhadora a condição incompatível com sua dignidade. Trata-se de explorações que se manifestam como um contexto, e não como infração isolada.

O quinto parâmetro é o alcance coletivo ou estrutural. Condições organizadas para toda uma frente de serviço, canteiro ou alojamento indicam que a violação não decorreu de incidente pessoal, mas de modo empresarial de prestação do trabalho. Esse elemento importa para a qualificação do ilícito e para a providência judicial adequada: práticas coletivas demandam, para além da indenização individual, apuração capaz de alcançar todos os atingidos e prevenir a continuidade da conduta.

O sexto parâmetro refere-se à vulnerabilidade e ao grau de sujeição do trabalhador. O trabalho exercido em local isolado, em alojamento controlado pelo empregador, mediante migração, dependência de alimentação fornecida pela empresa ou ausência de alternativas imediatas de subsistência acentua a gravidade da privação. Nesse contexto, a aparente possibilidade formal de deixar o emprego não significa que o trabalhador esteja em situação de efetiva autonomia. A análise da vulnerabilidade deve considerar não apenas a liberdade jurídica abstrata de romper o vínculo laboral, mas também as condições concretas que limitam a capacidade do trabalhador de exercer essa escolha.

Por fim, o sétimo parâmetro diz respeito à consequência institucional do reconhecimento de indícios. Quando a demanda individual revelar fatos compatíveis com degradação típica, especialmente se atingirem pluralidade de trabalhadores, a decisão não deve encerrar o problema apenas na indenização do autor. Sem antecipar responsabilidade penal ou coletiva, é cabível avaliar a remessa de informações ao Ministério Público do Trabalho e à Inspeção do Trabalho, para investigação das condições gerais da prestação laboral.

Esses parâmetros oferecem razões para afastar a categoria quando o fato se limita a controvérsia própria de outro instituto jurídico, ao mesmo tempo em que dificultam a redução de violações extremas a indenizações civis episódicas. A fundamentação responsável deve ter a capacidade de dizer por que determinado caso não ultrapassa a esfera da insalubridade ou do dano moral; e, de modo inverso, por que uma privação material reiterada demanda enfrentamento sob a chave do art. 149.

3.3 Jurisdição trabalhista e articulação institucional no enfrentamento à degradação

A Justiça do Trabalho ocupa posição relevante na identificação de formas contemporâneas de exploração. Frequentemente, é perante ela que fatos relativos a alojamentos, refeições, sanitários, retenções salariais, jornadas e adoecimento se tornam documentados e submetidos a contraditório. Ainda que a definição da responsabilidade criminal não pertença à sua competência, a qualificação trabalhista dos fatos interfere

diretamente na possibilidade de que violações estruturais sejam reconhecidas e enfrentadas por outras instituições.

A experiência do TRT da 8ª Região é elucidativa. Como registram Aires e Mesquita[32], o processo de uniformização que resultou na Súmula n. 36 foi acompanhado por manifestação do Ministério Público do Trabalho e audiência pública com participação de magistrados, entidades e sociedade civil. A súmula procurou estabelecer que o trabalho degradante é executado em condições inteiramente inadequadas, sem observância de normas de segurança, medicina, saúde e higiene, e reconheceu a responsabilidade civil independentemente da prova específica do sofrimento quando comprovada a ocorrência. Embora não esteja isenta de debate conceitual, a iniciativa evidencia que o enfrentamento da degradação pode ser institucionalmente construído, em vez de permanecer disperso em julgados individuais.

No TRT da 7ª Região, ao menos no corpus examinado, não se identificou abordagem semelhante. Os acórdãos apontam fatos relevantes, e, em alguns casos, condenações sob argumento de proteger a dignidade do trabalhador, apesar de não se observar elaboração conceitual sobre a relação entre condições degradantes e trabalho escravo contemporâneo. O dado é especialmente significativo diante de processos envolvendo frentes de serviço, canteiros de obra e alojamentos, nos quais os fatos narrados tendem a atingir grupo de trabalhadores e a reproduzir práticas empresariais.

Uma resposta jurisdicional responsável não exige transformar reclamações individuais em ações penais, nem presumir trabalho escravo sempre que reconhecido dano moral. Exige, em primeiro lugar, precisão na linguagem. Se a decisão utiliza a expressão “condições degradantes”, deve explicitar se o faz em sentido genérico, descritivo, ou em aproximação com a modalidade prevista no art. 149. Em segundo lugar, exige atenção ao caráter coletivo de fatos que transcendem o trabalhador demandante, de forma a observar a cadeia empresarial de acontecimentos que rompem com o direito do reclamante. Em terceiro lugar, exige articulação: diante de indícios consistentes de exploração degradante, a comunicação aos órgãos competentes constitui medida de prevenção e proteção, não invasão de competência.

O terceiro ponto citado anteriormente representa um fator importante, que, em sua ausência, fixa-se um paradoxo. Nas ações individuais, o Tribunal pode reconhecer que trabalhadores comeram alimentos contaminados, dormiram sobre papelão ou exerceram suas funções sem sanitários utilizáveis. Todavia, sem nomear a possível relevância dessas privações para o trabalho escravo contemporâneo, o sistema permite que as mesmas práticas permaneçam tratadas como episódios isolados, cada qual valorado em pequena quantia indenizatória. A resposta repara parcialmente o passado, mas pouco interfere na reprodução estrutural da violência.

[32] AIRES, Monique Oliveira; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Trabalho em condições degradantes: uma análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Revista Publicum**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 209-272, 2017. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/publicum/article/view/28936. Acesso em: 31 maio 2026.

Da mesma forma, ao adotar a linguagem das condições degradantes para controvérsias que não apresentem essa densidade, a jurisdição reduz a credibilidade da categoria e compromete sua utilização nos casos efetivamente extremos. O enfrentamento do trabalho escravo exige, assim, um movimento duplo: ampliar o olhar onde a degradação é severa e coletiva; restringir o rótulo onde a violação, embora existente, possui enquadramento próprio e não representa a sujeição típica prevista no art. 149 do Código Penal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou analisar criticamente o uso da categoria "condições degradantes" nos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região julgados no ano de 2024, partindo da premissa de que a expressão possui densidade normativa específica no ordenamento jurídico brasileiro, por constituir uma das modalidades típicas do crime de redução à condição análoga à de escravo previsto no art. 149 do Código Penal.

A pesquisa empírica realizada a partir da análise qualitativa de 28 acórdãos permitiu identificar dois movimentos simultâneos e aparentemente contraditórios na jurisprudência trabalhista analisada. De um lado, verificou-se o apagamento de situações materialmente graves, envolvendo ausência de instalações sanitárias adequadas, fornecimento de alimentação deteriorada, inexistência de locais apropriados para refeições e alojamentos incompatíveis com padrões mínimos de dignidade humana. Mesmo diante de violações reconhecidas pelo próprio Tribunal como ofensivas à dignidade do trabalhador, a controvérsia permaneceu frequentemente restrita ao plano do dano moral individual, sem qualquer articulação com o trabalho escravo contemporâneo ou com o art. 149 do Código Penal.

De outro lado, constatou-se significativo alargamento semântico da expressão "condições degradantes", utilizada pelo TRT-7 para abranger situações bastante heterogêneas entre si, incluindo hipóteses relacionadas à insalubridade, desconforto ambiental, gestão empresarial inadequada, assédio moral organizacional e conflitos estruturais no ambiente de trabalho. Embora tais situações possam configurar relevantes violações trabalhistas, nem todas possuem, necessariamente, a densidade material exigida para caracterização das condições degradantes em sentido típico.

A pesquisa revelou, assim, que a ausência de critérios materiais mais precisos para utilização da categoria contribui tanto para a invisibilização das formas mais graves de exploração laboral quanto para a banalização do conceito. Quando situações potencialmente enquadráveis como trabalho escravo contemporâneo são absorvidas exclusivamente pela lógica do dano moral individual, perde-se a dimensão estrutural das violações e há o enfraquecimento a atuação articulada dos mecanismos jurídicos, institucionais e fiscalizatórios voltados ao enfrentamento da escravidão contemporânea.

Em sentido oposto, quando toda forma de precariedade laboral passa a ser automaticamente qualificada como "condição degradante", a categoria perde sua capacidade de identificar juridicamente situações de violação extrema da dignidade humana no trabalho.

Diante desse cenário, conclui-se que o enfrentamento adequado das condições degradantes exige um tratamento jurisdicional conceitualmente mais rigoroso e materialmente mais atento às formas contemporâneas de exploração do trabalho. Isso não significa ampliar indiscriminadamente o alcance do art. 149 do Código Penal, tampouco restringi-lo a hipóteses de cerceamento físico da liberdade. Deesa maneira, preservar a densidade normativa das condições degradantes é medida essencial para evitar tanto o apagamento das formas contemporâneas de escravidão quanto a banalização de uma categoria construída historicamente para identificá-las e enfrentá-las.

REFERÊNCIAS

AIRES, Monique Oliveira; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Trabalho em condições degradantes: uma análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Revista Publicum**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 209-272, 2017. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/publicum/article/view/28936. Acesso em: 31 maio 2026.

AQUINO, Vitória Carvalho de; HADDAD, Carlos Henrique Borlido; ANDRADE, Lorena Goes Pimenta de Pádua. Consolidação das condições degradantes de trabalho: análise jurisprudencial e administrativa capaz de superar a abstração do conceito. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 67, n. 2, p. 73-105, maio/ago. 2022. DOI: 10.5380/rfdufpr.v67i2.84379.

BRASIL. Lei n.º 10.803, de 11 de dezembro de 2003. Altera o art. 149 do Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 2003.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Instrução Normativa n.º 2, de 8 de novembro de 2021. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, ed. 213, p. 153, 28 nov. 2021. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/in-2-de-8-denovembro-de-2021.pdf. Acesso em: 30 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0000451-63.2023.5.07.0013**. Primeira Turma. Relator: Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior. PJe. Data de julgamento: 19 ago. 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000451-63.2023.5.07.0013/2#6db890f. Acesso em: 18 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0000552-34.2022.5.07.0014**. Primeira Turma. Relatora: Regina Glaucia Cavalcante Nepomuceno. PJe. Data de julgamento: 21 jun. 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000552-34.2022.5.07.00

14/2#34d362d. Acesso em: 18 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0000597-44.2023.5.07.0033**. Primeira Turma. Relatora: Regina Glaucia Cavalcante Nepomuceno. PJe. Data de julgamento: 20 mar. 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000597-44.2023.5.07.0033/2#5b74b6f. Acesso em: 18 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0000765-52.2023.5.07.0031**. Segunda Turma. Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. PJe. Data de julgamento: 7 maio 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000765-52.2023.5.07.0031/2#b3ee4a6. Acesso em: 16 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0000811-41.2023.5.07.0031**. Terceira Turma. Relatora: Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque. PJe. Data de julgamento: 28 maio 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000811-41.2023.5.07.0031/2#dce0849. Acesso em: 16 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0000978-21.2023.5.07.0011**. Segunda Turma. Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. PJe. Data de julgamento: 12 jun. 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000978-21.2023.5.07.0011/2#6abc99d. Acesso em: 18 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0001170-04.2022.5.07.0038.** Primeira Turma. Relator: Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior. PJe. Data de julgamento: 10 maio 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001170-04.2022.5.07.0038/2#921526b. Acesso em: 18 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Regional da 7ª Região. **ROT 0001736-58.2023.5.07.0024.** Segunda Turma. Relator: Paulo Régis Machado Botelho. PJe. Data de julgamento: 12 set. 2024. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001736-58.2023.5.07.0024/2#e5246ae. Acesso em: 15 maio 2026.

BRITO FILHO, J. C. M. Trabalho escravo: caracterização jurídica dos modos de execução. In: FIGUEIRA, R. R.; PRADO, A. A.; GALVÃO, E. M. (Orgs.). **Privação de liberdade ou atentado à dignidade**: escravidão contemporânea. Rio de Janeiro: MauadX, 2013, p. 3352

LINO, André Rezende Soares. **Da fiscalização ao julgado: por uma interpretação adequada da jornada exaustiva**. 2024. 147 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2024. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/items/0906e0f5-80c1-4cd2-9ca0-b0789f25bf29. Acesso em: 1 jun. 2026

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Código Penal é consistente com convenções internacionais para punir trabalho forçado, diz OIT.** Brasília, 5 nov. 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/codigo-penal-e-consistente-com-convencoes-internacionais-para-punir. Acesso em: 31 maio 2026

PAMPLONA, Mário Sérgio Beltrão. Uma concepção sobre trabalho degradante em condição análoga à de escravo. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, edição comemorativa 17 anos, p. 119-146, 2016.

A SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE LABORAL: RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E RISCOS PSICOSSOCIAIS

MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE: EMPLOYER RESPONSIBILITY AND PSYCHOSOCIAL RISKS

Ana Virginia Porto de Freitas[1]

RESUMO

Este artigo analisa a proteção da saúde mental no ambiente laboral diante das transformações contemporâneas nas relações de trabalho e da recente atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR1). O objetivo central é identificar os impactos dessa mudança normativa na delimitação da responsabilidade civil do empregador por adoecimento mental, especificamente no que tange ao gerenciamento de riscos psicossociais. A metodologia adotada é a qualitativa, com o uso do método dedutivo e pesquisa bibliográfica e documental. A investigação percorre a transição epistêmica da responsabilidade civil, que evolui de uma matriz subjetiva centrada na culpa para uma perspectiva objetiva fundamentada no risco e na justiça distributiva. Discute-se a aplicação do Tema 932 do STF, que admite a responsabilidade objetiva em atividades de risco especial, e como a inserção obrigatória dos fatores psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela NR1 altera a dinâmica do ônus da prova e o dever de cuidado empresarial. Conclui-se que a nova normativa consolida o meio ambiente psíquico como um direito fundamental, reforçando o caráter preventivo das obrigações patronais e facilitando a caracterização da responsabilidade empresarial em casos de poluição labor-ambiental.

Palavras-chave: Saúde Mental; Riscos Psicossociais; NR1; Responsabilidade Civil; Tema 932 do STF.

[1]Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). É mestre em Direito Privado, pelo Centro Universitário 7 de Setembro. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Ceará (1993) e com especialização em Direito Processual Civil (UECE) e Direito do Trabalho (UVA). Atualmente é advogada do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado do Ceará - SINTRAFI e professora do Centro Universitário Farias Brito (FBUNI) e do Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS). Tem experiência na área de Direito do Trabalho, com ênfase em Direito Sindical, atuando principalmente nos seguintes temas: Direito do Trabalho, Direitos Humanos, formação sindical e movimentos sociais. Foi presidente da Comissão de Direitos Humanos da OAB-CE nos anos de 2019 e 2020.

ABSTRACT

This article analyzes the protection of mental health in the labor environment in light of contemporary transformations in labor relations and the recent update of Regulatory Standard No. 1 (NR1). The central objective is to identify the impacts of this normative change on the delimitation of employer civil liability for mental illness, specifically regarding the management of psychosocial risks. The methodology adopted is qualitative, using the deductive method and bibliographic and documentary research. The investigation explores the epistemic transition of civil liability, which evolves from a subjective matrix centered on fault to an objective perspective grounded in risk and distributive justice. It discusses the application of STF Theme 932, which admits strict liability in special risk activities, and how the mandatory inclusion of psychosocial factors in the Occupational Risk Management Program (PGR) by NR1 alters the dynamics of the burden of proof and the employer's duty of care. It is concluded that the new regulation consolidates the psychic environment as a fundamental right, reinforcing the preventive nature of employer obligations and facilitating business liability in cases of labor-environmental pollution.

Keywords: *Mental Health; Psychosocial Risks; NR1; Civil Liability; STF Theme 932.*

INTRODUÇÃO

A intensificação das transformações nas relações de trabalho, impulsionadas por fatores econômicos, tecnológicos e organizacionais, tem evidenciado a crescente relevância da saúde mental no ambiente laboral, ampliando o debate acerca de sua proteção e da responsabilidade do empregador pela preservação de um ambiente laboral psicologicamente saudável.

Nesse contexto, os riscos psicossociais relacionados ao trabalho passaram a ocupar posição central nos debates jurídicos, especialmente diante do aumento dos casos de adoecimento psíquico associados a fatores como assédio moral, metas excessivas, jornadas extenuantes e ambientes organizacionais marcados por pressão constante. A proteção da saúde do trabalhador, portanto, ultrapassa a dimensão física e alcança o equilíbrio psicológico, impondo ao empregador deveres preventivos cada vez mais amplos.

No ordenamento jurídico brasileiro, a tutela do meio ambiente do trabalho encontra fundamento na Constituição Federal, especialmente nos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da redução dos riscos inerentes à atividade laboral. Em consonância com esses preceitos, a legislação trabalhista e previdenciária vem progressivamente reconhecendo a necessidade de tutela do meio ambiente do trabalho em sua dimensão psíquica, ultrapassando a tradicional preocupação restrita aos riscos físicos e biológicos.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho e as Normas Regulamentadoras

expedidas pelo Ministério do Trabalho estabelecem parâmetros voltados à preservação da saúde e segurança do trabalhador. Nesse contexto, destaca-se a recente atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR1), que reforça a necessidade de gerenciamento permanente dos riscos ocupacionais, incluindo os fatores psicossociais, ampliando a discussão acerca das obrigações empresariais relacionadas à prevenção do adoecimento mental.

Essa alteração normativa chega suscitando relevantes discussões acerca da responsabilidade civil do empregador nos casos de adoecimento mental do empregado, sobretudo no que se refere à delimitação entre responsabilidade subjetiva e objetiva.

O debate torna-se ainda mais relevante diante do entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 932, segundo o qual é possível a responsabilização objetiva do empregador em atividades que impliquem risco especial ao trabalhador. A partir disso, questiona-se como a incorporação expressa dos riscos psicossociais pela NR1 pode influenciar a caracterização do dever de indenizar, bem como alterar a dinâmica probatória nos processos judiciais envolvendo doenças mentais relacionadas ao trabalho.

Nesse cenário, o presente artigo busca responder quais os impactos da atualização da NR1 na delimitação da responsabilidade civil do empregador por adoecimento mental do empregado. Para tanto, tem como objetivo geral identificar as possíveis repercussões da atualização da NR1 na determinação do tipo de responsabilidade civil do empregador.

O caminho da pesquisa se direciona, especificamente, para analisar, de início, as atuais discussões epistêmicas sobre a responsabilidade civil. Em seguida, passa-se a descrever a normatividade relativa ao ambiente psíquico do trabalho, com ênfase na atualização da NR1. No último tópico, discutem-se os possíveis impactos da atualização normativa na definição da responsabilidade civil do empregador, especialmente no que concerne ao ônus da prova, frente ao entendimento consolidado no Tema 932, do Supremo Tribunal Federal.

A metodologia segue uma abordagem qualitativa, pelo método dedutivo, a partir de pesquisa bibliográfica e análise dos documentos normativos e jurisprudenciais mencionados. A investigação sobre a responsabilização do empregador pelo adoecimento psíquico do empregado demanda, de logo, uma aproximação às discussões atuais acerca do instituto da responsabilidade civil. Para tanto, toma-se a lente que compreende o Direito como produto sociocultural, a qual demanda a intersecção entre a concepção epistêmica do sujeito e os institutos de Direito Privado.

A pesquisa justifica-se pela crescente incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho e pela necessidade de compreender os efeitos jurídicos decorrentes da ampliação das obrigações empresariais em matéria de saúde ocupacional. Além disso, a análise proposta contribui para o debate acadêmico e prático acerca da efetividade da proteção ao trabalhador, da prevenção dos riscos psicossociais e

dos limites da responsabilização civil no âmbito das relações laborais contemporâneas.

1. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E O TEMA 932 DO STF

A análise dos fundamentos epistêmicos da responsabilidade civil revela que esse instituto não tem uma estrutura conceitual estática. Ao contrário, a teoria tem produzido flexões e reflexões que demonstram o quanto a responsabilidade civil espelha o reflexo da ideia de sujeito que predomina em determinada época[2].

O pensamento moderno compreendia o ser humano como uma entidade racional, cuja essência consiste em compreender tanto a natureza, quanto a si mesmo, diferenciando-se dos demais animais. O conhecimento tomava, portanto, o ser humano como ponto de referência para a análise de todos os objetos. A abordagem essencialmente centrada no sujeito caracterizou o racionalismo e projetou uma expectativa de emancipação humana a todas as áreas do conhecimento[3].

Esse projeto filosófico da modernidade sujeito dotado de racionalidade plena, livre-arbítrio e autonomia volitiva, o qual passou a responder como o grande artífice de suas próprias escolhas e do seu destino social. Essa matriz ontológica e antropológica projetou-se de forma direta na codificação civilista do século XIX e início do século XX, fornecendo o substrato ético indispensável para a consolidação da responsabilidade civil pautada na teoria da culpa (matriz subjetiva). Sobre tal fenômeno jurídico, explicam Bezerra de Menezes, Mont'Alverne Barreto Lima & Pessoa da Costa[4]:

> Os códigos civis da era moderna buscaram estruturar e metodizar os pilares básicos da responsabilidade civil em torno da obrigação de indenizar – corolário de um sentimento inato de justiça. O iluminismo reforçaria substancialmente a ideia básica de que o indivíduo deveria arcar com as consequências nefastas decorrentes de seus atos, desde que culposos. Iniciava-se a era de ouro da responsabilidade subjetiva, quando as indagações mais agudas acerca do direito aquiliano gravitavam ao redor da culpa.

Sob o império dessa lógica, compreendia-se o indivíduo como um agente autônomo, capaz de prever e sopesar as consequências de seus atos no tecido social. Logo, o dever jurídico de indenizar um prejuízo alheio pressupunha, obrigatoriamente,

[2]BEZERRA DE MENEZES, J., MONT´ALVENE BARRETO LIMA, M., & PESSOA DA COSTA, A. (2019). Análise epistemológica da responsabilidade civil na contemporaneidade. **Revista Brasileira De Direito Civil**, 21(03), 17. Disponível em https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/463. Acesso em 14 maio 2026.

[3]MASCARO, Alysson Leandro. **Filosofia do direito**. 9 ed. Barueri [SP]: Atlas, 2022.

[4]BEZERRA DE MENEZES, J., MONT´ALVENE BARRETO LIMA, M., & PESSOA DA COSTA, A. (2019, p. 27). Análise epistemológica da responsabilidade civil na contemporaneidade. **Revista Brasileira De Direito Civil**, 21(03), 17. Disponível em https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/463. Acesso em 14 maio 2026.

uma falha moral ou de conduta — caracterizada pelo dolo ou pela culpa em sentido estrito (negligência, imprudência ou imperícia). Assim, o fundamento da responsabilidade civil repousava na reprovabilidade de um comportamento individual desidioso, funcionando tanto como um mecanismo de sanção ao sujeito, que abusou de sua liberdade racional quanto como uma garantia de que ninguém seria civilmente punido pelas eventualidades do acaso ou por forças alheias ao seu controle direto[5].

Sendo o sujeito livre e racional, para surgir o dever de indenizar, exigia-se a ação culposa do sujeito com negligência, imprudência ou imperícia. Sobre isso, explica Anderson Schreiber[6], que a culpa ocupa o núcleo da responsabilidade civil, na concepção dos juristas da Modernidade. A dominante ideologia liberal e individualista desenhou um espaço para a atuação dos particulares de tal forma que a responsabilidade e a liberdade permanecem intimamente vinculadas, uma servindo de fundamento à outra.

Nesse cenário, o sujeito moderno habitava os fundamentos do Código Civil de 1916 (fortemente influenciado pelo Código Napoleônico de 1804), construído sob o mito do homem racional, livre, igual e plenamente autônomo. O fundamento da responsabilidade residia na culpa (subjetiva).

Essa racionalidade que alicerçava a estrutura normativa resultou na consolidação de interpretações e entendimentos que implicavam diretamente na desigualdade da distribuição do ônus da prova. Porquanto, ao exigir a rigorosa demonstração da culpa, esse conceito de responsabilidade civil arquitetou, uma modelagem jurisprudencial e doutrinária que oferecia um sólido obstáculo para a reparação dos danos[7].

Nesse sentido, para a configuração da responsabilidade civil, não poderia haver dúvidas sobre a existência de seus elementos centrais. Esse sistema "representava um empecilho na obtenção de êxito das lides, uma vez que a matéria trata de arcabouço de difícil produção para pessoas comuns, o que corroborava para a disparidade de armas das partes"[8].

Entretanto, o paradigma do sujeito racional como referencial das análises filosóficas sofre uma significativa alteração com o advento da pós-modernidade, no século XX. Filósofos como Michel Foucault, Jacques Derrida, Ulrich Beck e outros pensadores estruturalistas e pós-estruturalistas questionaram a ideia de um sujeito universal e autônomo, criticando a premissa fundamental da modernidade e do Iluminismo. Surge, então, outra concepção epistemológica que pressupõe o sujeito

[5]SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil**: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
[6]Idem.
[7]Ibidem.
[8]LIMA, Rahissa Vithoria de Faria. A responsabilidade civil objetiva e a teoria do risco: limites e aplicações. *in* DINIZ, Eduardo Abílio Kerber; AMARAL, Alan Almeida; OLIVEIRA, Fábio Viana (Org.). **Novas Tendências da Responsabilidade Civil:** estudos sobre o Projeto de Lei n. 4/2025 (atualização do Código Civil). São Carlos: Editora De Castro, 2025, p. 52.

atravessado e constituído por discursos e poderes sociais, abandonando-se a ideia do sujeito como uma entidade fixa e racional[9].

Essa ruptura de perspectiva enseja novas formas de análise que consideram a complexidade e a multiplicidade da subjetividade humana e de sua elaboração. Essa transição operou uma reconfiguração analítica, destronando o mito do sujeito plenamente autônomo e revelando um indivíduo fragmentado e imerso em uma **sociedade de risco hipercomplexa**, conforme diagnosticado por Ulrich Beck[10].

Na contemporaneidade, a proliferação de riscos sistêmicos, a opacidade tecnológica, o gigantismo corporativo e as pressões invisíveis da organização do trabalho, como o imperativo neoliberal da alta performance, despiram o sujeito de sua capacidade de controle sobre as variáveis ambientais que o cercam, evidenciando sua vulnerabilidade estrutural, seja do plano físico, seja no plano psíquico, impondo um cansaço adoecedor[11].

Esse cenário de forças difusas colapsou a lógica da causalidade linear e esvaziou a culpa como fundamento central do dever de indenizar, uma vez que se tornou injusto e, amiúde, impossível exigir que a vítima comprove a desídia moral de estruturas organizacionais complexas[12].

Consequentemente, o eixo da responsabilidade civil sai da órbita subjetiva da conduta do agente para a órbita objetiva do dano sofrido pela vítima, transmutando o fundamento do instituto para um mecanismo de justiça distributiva, solidariedade social e gestão preventiva de riscos econômicos e ambientais[13].

Nesse cenário, com o Código de Defesa do Consumidor, se inicia a introdução da perspectiva da responsabilidade objetiva no ordenamento brasileiro[14]. Tendo o Código Civil de 2002 consolidado no artigo 927, parágrafo único, a ampliação dessa modalidade, ao prevê que, independente da conotação culposa do agente, as consequências decorrentes de sua atividade que, por sua essência, apresentarem riscos a outrem, são objetivamente de sua responsabilidade, ou seja, "toda pessoa, seja física ou jurídica, que realiza uma atividade que, por sua natureza, apresenta riscos, assume a responsabilidade direta pelos danos que essa atividade possa causar a outras pessoas"[15].

---

[9]MASCARO, Alysson Leandro. **Filosofia do direito**. 9 ed. Barueri [SP]: Atlas, 2022.
[10]BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.
[11]HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.
[12]BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.
[13]BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Fundamentos Epistemológicos do Direito Ambiental**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.
[14]CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2020.
[15]LIMA, Rahissa Vithoria de Faria. A responsabilidade civil objetiva e a teoria do risco: limites e aplicações. *in* DINIZ, Eduardo Abílio Kerber; AMARAL, Alan Almeida; OLIVEIRA, Fábio Viana (Org.). **Novas Tendências da Responsabilidade Civil:** estudos sobre o Projeto de Lei n. 4/2025 (atualização do Código Civil). São Carlos: Editora De Castro, 2025, p. 52.

Essa imputação legal gera significativa repercussão em todo ordenamento jurídico privado, eis que ampliou a perspectiva da responsabilidade, saindo de um ângulo restritivamente subjetivo, para um ângulo que alcança a concepção objetiva, em qualquer área da esfera privada.

Sobre essa alteração, Lima[16] arremata que "a proposta que fica clara é a de que quem deve arcar com as consequências de um dano é aquele que gera o risco, e não a pessoa que acaba enfrentando os efeitos dele". Dessa forma, a distribuição do ônus da prova sofre, nos casos específicos de objetividade do dever de indenizar, eis que o foco se desloca do comportamento do agente para o dano e o nexo de causalidade.

No âmbito trabalhista, a responsabilidade do empregador tem previsão constitucional. O artigo 7º, em seu inciso XXVIII, prevê o direito ao seguro de vida independente do dever do empregador de indenizar, no caso de dolo ou culpa, previsão que assume a perspectiva da responsabilidade subjetiva e aponta o ônus da prova para o trabalhador.

Diante disso, desde o início da vigência do Código Civil, emergiram discussões em torno do aparente conflito entre a Constituição Federal e o Código Civil sobre a necessidade de provar a culpa do empregador em acidentes de trabalho. Essa suposta incompatibilidade foi finalmente sanada com a consolidação do entendimento do Supremo Tribunal Federal[17], no Tema 932.

O STF entendeu pela constitucionalidade da aplicação do artigo 927, do Código Civil, nos casos indenizatórios decorrentes da relação de emprego. Apesar da norma constitucional apontar para a responsabilidade subjetiva, o rol de direitos previsto no artigo 7º, exprime cláusula aberta que elege os direitos fundamentais do trabalho, ressalvando "além de outros que visem à melhoria de sua condição social".

Dessa forma, não há incompatibilidade entre a aplicação do artigo 927, do Código Civil e a norma constitucional. A tese fixada pelo Supremo estabelece, portanto, que o empregador responde de forma objetiva (sem precisar comprovar culpa) em duas situações: a) quando houver previsão expressa em lei ou, b) quando o trabalhador exercer uma atividade de risco especial que, por sua natureza, lhe expõe habitualmente a perigos com potencialidade lesiva e importem em ônus maior do que aos demais membros da coletividade.

A doutrina trabalhista, desde a década passada, discute a aplicação da teoria do risco na responsabilidade do empregador. Cavalieri Filho[18] explica que somente pode-se "admitir o risco criado quando, por consequência de uma atividade empresarial ou

[16]Idem, p. 52.
[17]BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 932 da Repercussão Geral: possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DF, julgado em 12 mar. 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798. Acesso em: 19 maio 2026.
[18]CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2020, p. 186.

profissional, algum perigo (risco) pode advir para alguém".

De outro lado, Dallegrave[19] afirma que, nas relações de trabalho, parece ser mais acertado a adoção da teoria do risco criado, tomando-se como parâmetro, para identificação do que se afirma como atividades de risco, as atividades que conduzem condições insalubres e perigosas, tais como descritas na Consolidação das Leis do Trabalho. O enquadramento da atividade na modalidade 'de risco' deve ser realizado em cada caso, a partir da atualização de provas técnicas e com a investigação de subsídios que demonstrem a caracterização do risco e sua potencialidade.

Entende-se que, a partir dessa decisão do STF, as causas que têm por objetivo a responsabilização do empregador, por acidentes e adoecimentos decorrentes do trabalho, passam a exigir previamente o exame judicial acerca do enquadramento ou não do caso concreto nas hipóteses gerais indicadas no Tema 932. Esse exame se impõe imediatamente após a recepção da defesa, para que se determine se a responsabilização se dará na perspectiva subjetiva ou objetiva, e por consequência, se determine a distribuição do ônus da prova.

Quando se trata de acidentes e adoecimentos físicos, esse exame pode ser efetivado a partir de toda a estrutura normativa do sistema de saúde e segurança do trabalho que regula o ambiente físico do trabalho. Com efeito, observando-se a legislação trabalhista, percebe-se que a promoção da saúde do trabalhador permaneceu centrada predominantemente no meio ambiente físico do trabalho.

Entretanto, com a atualização da Norma Regulamentar nº 1, que introduz os fatores de risco psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais e atribui uma série de responsabilidades administrativas ao empregador, a problemática sobre a objetividade da responsabilização civil e a distribuição do ônus da prova se amplia para o aspecto psíquico das relações de trabalho.

Passa-se, portanto, no próximo tópico, à análise do conteúdo e abrangência da norma regulamentar nº 1, notadamente quanto ao ambiente psíquico do trabalho e seus desdobramentos jurídicos.

2. ATUALIZAÇÃO DA NR1 E NORMATIVIDADE SOBRE AMBIENTE PSÍQUICO DO TRABALHO

Por ser essencialmente indissociável, a proteção normativa do meio ambiente do trabalho encontra-se inserida na proteção do ambiente geral (art. 200, VIII, CF/88). De tal forma, impossível desvincular a qualidade de vida no trabalho de fatores de sustentabilidade e equilíbrio do meio ambiente entendido como um espaço complexo[20].

[19]DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2008.
[20]MARANHÃO, Ney. **Poluição Labor-Ambiental**: Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

A ideia de meio ambiente do trabalho reformula a concepção de tutela da saúde e da segurança do trabalhador, no asseguramento da dignidade humana no contexto laboral. Por ser assim, entende-se que o meio ambiente do trabalho encontra-se no âmbito do rol dos direitos fundamentais, sendo indispensável a ampla concepção que engloba o meio ambiente psíquico[21].

Essa compreensão apresenta uma outra dimensão conceitual alusiva à condição sistêmica, na qual o ser humano passa a ser tomado como fator compositivo da estrutura ambiental. A composição do fenômeno laboral passa a ser percebido a partir dos elementos físicos e psíquicos integrados, que interagem de modo complexo e sistêmico. Abandonando-se a visão antropocêntrica, tem-se que o ser humano, ao mesmo tempo em que afeta o ambiente, também é afetado pelo ambiente, quer seja do ponto de vista físico, quer seja do ponto de vista psíquico[22].

O alcance dessa concepção passa por um alargamento, ao se identificar dois âmbitos laborais bem distintos, apesar de diretamente implicados: o ambiente físico e o ambiente psíquico. É o que se pode inferir da descrição de Maranhão[23]:

> o meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.

Nas últimas décadas, há uma crescente produção científica na área jurídica no sentido de acolher o meio ambiente psíquico do trabalho como categoria de observação e proteção legal, diretamente imbricado com as relações intersubjetivas do mundo do trabalho. Pereira[24] propõe uma normatividade a partir da "implementação de medidas gerenciais, construídas com base nos vínculos causais identificados, concorrentes à prevenção de danos, à tutela e à promoção do estado de bem-estar psíquico contido no espectro jurídico da saúde integral".

Nesse cenário de necessária regulação sobre o ambiente psíquico, surge a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR1) que dispõe sobre a obrigação de gerenciamento e prevenção de riscos ocupacionais no ambiente de trabalho.

Essa atualização, por meio da Portaria nº 1.419/2024, teve como principal

[21]PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. São Paulo: LTr, 2019.
[22] BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Fundamentos Epistemológicos do Direito Ambiental**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.
[23]MARANHÃO, Ney. **Poluição Labor-Ambiental**: Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 85.
[24]PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. São Paulo: LTr, 2019, p. 28.

repercussão normativa a inserção dos riscos psicossociais neste processo de gerenciamento. Em conjunto com a NR 17, esta norma orienta acerca das exigências mínimas que uma atividade empresarial deve preencher para prevenir adoecimentos psíquicos e promover um ambiente laboral seguro e saudável.

A referida inovação está em consonância com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. Como membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o país se compromete a observar internamente a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho[25], dentre os quais se encontra, desde a Resolução de 2022[26], o direito a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

O Brasil ratificou a Convenção nº 155 da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, que apresenta um conceito de saúde contemplado pelo aspecto mental, dispondo que saúde no trabalho abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Também está em vias de ratificação da Convenção nº 187 da OIT, que estabelece o Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho e da Convenção 190 da OIT, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, o que demonstra uma consolidação normativa do direito à saúde mental no trabalho internamente.

Neste contexto, as mudanças normativas que o Brasil vem realizando fazem parte de um novo paradigma para a saúde laboral. A implementação de medidas no ambiente de trabalho passam a ter um caráter preventivo e demandam uma reflexão sobre a própria forma como se organiza a atividade, não sendo suficiente uma abordagem remediadora de adoecimentos, devendo esta se antecipar aos possíveis riscos.

Assim, a nova redação da NR1 ajusta algumas expressões da redação anterior, deixando mais assertivas as obrigações do empregador e inserindo, como ponto mais importante desta mudança, os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais, nestes termos:

> 1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

[25]OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** 1998. Disponível em: file:///C:/Users/gabry/Downloads/wcms_230648-1.pdf Acesso em 30 jul. 2026.

[26]ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ***Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work*. 2022.** Disponível em: https://www.ilo.org/resource/ilc/110/resolution-inclusion-safe-and-healthy-working-environment-ilos-framework. Acesso em: 30 jul. 2026.

O texto também estabelece que as organizações devem considerar as condições de trabalho, de acordo com a NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, o que significa que estes fatores estão inclusos no conceito de ergonomia.

De acordo com a NR1, as empresas devem realizar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que é composto pelo Inventário de Riscos Ocupacionais e pelo Plano de Ação.

O Inventário consiste numa lista de informações sobre o processo e ambiente em que o trabalho se desenvolve, bem como a descrição das atividades e perigos aos quais estão submetidas, identificando quem e quantos são os trabalhadores envolvidos nestas atividades e expostos aos possíveis riscos, apontando as medidas que foram tomadas para a prevenção destes riscos. O que as empresas devem adotar a partir da vigência da nova redação da norma é a listagem de quais problemas de caráter psíquico as atividades envolvidas podem ocasionar aos trabalhadores.

Diversos são os exemplos apontados pelo Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho criado pela Coordenação-Geral de Normatização e Registros do Ministério do Trabalho e Emprego, tais como baixa clareza de papel, assédio de qualquer natureza, eventos violentos ou traumáticos, sobrecarga de trabalho, dentre outros, que devem ser inventariados pelo empregador.

O Plano de Ação é uma lista com as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas dentro do contexto laboral. O mencionado Guia apresenta um exemplo prático de tipo de medida a ser adotada em relação a um risco psicossocial, trazendo caso hipotético do “excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)” em que poderiam ser utilizadas intervenções como a priorização de tarefas; maior autonomia e flexibilização de horário; aumento na quantidade de trabalhadores; pausas adequadas e regulares; e qualificação continuada.

Importante destacar que a NR1 insere também o dever de informação e de participação dos trabalhadores neste processo de gerenciamento de riscos ocupacionais e na implementação das medidas preventivas. É obrigação do empregador proporcionar o conhecimento de noções básicas sobre os riscos ocupacionais e comunicar as medidas de prevenção a serem adotadas, dialogando com os trabalhadores envolvidos e suas entidades representativas.

Além disso, a norma estabelece algumas disposições para as obrigações relativas à relação de terceirização. É obrigatório que a empresa contratante disponha em seu PGR sobre as medidas de prevenção para as organizações contratadas que atuem em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato ou utilize os programas das contratadas, sendo um dever tanto da contratante quanto da contratada a transparência quanto aos fatores de risco psicossociais que podem impactar a atividade dos trabalhadores terceirizados.

Para as contratações em que os serviços são prestados somente pelo titular ou

sócios, ou seja, nos trabalhos de autônomos ou microempreendedores individuais, a organização contratante deve estender suas medidas de prevenção aos riscos das atividades objeto do contrato de prestação de serviços desenvolvidas por este prestador.

Deste modo, observa-se que o arcabouço normativo apresentado demonstra uma clareza acerca da mudança de paradigma a ser observado pelas empresas na estruturação de seu ambiente de trabalho, pois, ainda que os riscos psicossociais sejam percebidos subjetivamente pelos indivíduos, a sua origem e aprofundamento estão relacionados aos fatores que podem ser identificados de uma forma objetiva nas condições e relações desenvolvidas no ambiente de trabalho.

3. IMPACTOS DA ATUALIZAÇÃO DA NR1 NO ÔNUS DA PROVA SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Ao se compreender a indissociabilidade entre ambiente laboral e meio ambiente em geral, toma-se como consequência a aplicação valorativa e normativa de todos os princípios de direito ambiental no campo do direito do trabalho. Assim, o meio ambiente do trabalho deve ser guiado pelos princípios da precaução, da prevenção, do equilíbrio e da sustentabilidade ambiental[27].

Esse repertório principiológico exige a viabilidade da atividade e de seus impactos sobre o meio ambiente, a partir da constante observação de todos os aspectos implicados no processo. De modo que, a análise sobre o equilíbrio e a sustentabilidade do ambiente psíquico do trabalho exige a compreensão sobre a complexidade de sua constituição[28].

No contexto do meio ambiente psíquico do trabalho, a forma como os sujeitos se relacionam com o trabalho constitui uma dimensão indispensável para a compreensão de suas problemáticas acerca de sua sustentabilidade, suas formas de precaução e de prevenção de acidentes e de adoecimentos e, por consequência, acerca da responsabilização decorrente destes[29].

Estabelecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o conceito de saúde, acolhido pela ordem constitucional como forma de dignidade humana plena, abrange o completo bem-estar físico, mental e social. Quer dizer, refletir sobre a higidez do ambiente psíquico do trabalho demanda a avaliação sobre sua capacidade de afetação na qualidade de vida e na saúde mental do trabalhador. Por ser assim, o sistema de saúde e segurança no trabalho que, em princípio, se direcionavam a proteger apenas a integridade física do empregado, passaram a contemplar os fatores psicossociais, a fim de resguardar à saúde mental dos trabalhadores[30].

---

[27] PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.
[28] PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. São Paulo: LTr, 2019.
[29] Idem.
[30] Ibidem.

De tal forma, o empregador está objetivamente implicado no dever de cuidado com a saúde mental de seus empregados. Porquanto, não há ambiente de trabalho imune à afetação psíquica. Essa compreensão resta assentada como premissa na Norma Regulamentadora nº 1, quando prevê o dever de gerenciamento dos riscos psicossociais a todos os empregadores, ressalvando apenas simplificações documentais baseadas no porte da empresa e no grau de risco da atividade empreendida.

Disso resulta que a responsabilização do empregador no que diz respeito ao ambiente psíquico atrai tanto a discussão sobre o risco existente no ambiente de trabalho, quanto a discussão sobre o dever de cuidado que gera a responsabilização por omissão. Esse dever jurídico surge de uma atribuição explícita da lei ou do contrato, não podendo ser presumida. Revela-se especialmente em relações que se estabelecem por confiança, poder ou autoridade entre as partes[31]. Explica Abati[32]:

> A responsabilidade civil por omissão está intrinsecamente conectada à existência de um dever jurídico de agir. Para que a omissão seja juridicamente relevante, é necessário identificar a violação de um dever de cuidado, isto é, de uma obrigação que impunha ao agente a adoção de determinada conduta positiva. Essa teoria, desenvolvida especialmente na doutrina contemporânea, tornou-se critério central na distinção entre as omissões lícitas e aquelas que ensejam a obrigação de indenizar.

A omissão, portanto, se insere como um dos elementos que podem se conformar na conduta humana ensejadora de danos psicossociais, já que a norma impõe um dever de agir com regras claras de prevenção.

Outro princípio aplicável nesta discussão é o princípio do poluidor-pagador, que estabelece que o "poluidor" é obrigado a indenizar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros afetados pela sua atividade. Partindo-se da premissa de que a Constituição Federal equipara o meio ambiente e o meio ambiente de trabalho e de que o princípio do poluidor-pagador se aplica no contexto laboral, resta possível a responsabilização objetiva do poluidor labor-ambiental. Maranhão[33] conceitua a poluição labor-ambiental como:

> o desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do meio ambiente laboral que, tendo base antrópica, gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo – arrostando-lhe, assim, a sadia qualidade de vida (CF, art. 225, *caput*).

Duarte expõe que a poluição labor-ambiental se compõe de três elementos: impacto ambiental, agressividade sistêmica e ingerência humana. Os fatores de riscos

[31]GOMIDE, Alexandre Junqueira. **Responsabilidade civil por omissão**. São Paulo: Thomson Reuters, Brasil, 2018.

[32]ABATI, Maria Fernanda. A responsabilidade civil por omissão e a teoria do dever de cuidado. *in* DINIZ, Eduardo Abílio Kerber; AMARAL, Alan Almeida; OLIVEIRA, Fábio Viana (Org.). **Novas Tendências da Responsabilidade Civil:** estudos sobre o Projeto de Lei n. 4/2025 (atualização do Código Civil). São Carlos: Editora De Castro, 2025, p. 86.

[33]MARANHÃO, Ney. **Poluição Labor-Ambiental**: Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 14.

psicossociais são, portanto, desarranjos ambientais (impacto ambiental), originados por falhas organizacionais (ingerência humana), que podem levar a danos à saúde mental do trabalhador (agressividade sistêmica). Analisando as categorias de fatores de riscos psicossociais, o autor identifica que quase todas as categorias elencadas apresentam uma falha na organização do trabalho, como a sobrecarga de trabalho, a subcarga qualitativa, o conflito de papéis, a falta de controle sobre a própria situação, a ausência de apoio social e os estressores físicos de trabalho, resultando em um ambiente de trabalho desequilibrado (impacto ambiental), com potencial para impacto na saúde do trabalhador (agressividade sistêmica)[34].

Uma vez identificada a poluição laboral, aquele que é responsável pela atividade poluidora deve ser responsabilizado objetivamente, sendo, portanto, seu o ônus de provar fato excludente de sua responsabilidade.Conforme mencionado, o STF manifestou o entendimento de que quando o trabalhador exerce uma atividade de risco especial que, por sua natureza, lhe expõe habitualmente a riscos maiores do que aos demais membros da coletividade, o empregador responde de forma objetiva pelos danos provenientes desta atividade.

É possível afirmar que algumas profissões estão habitualmente expostas aos fatores de risco psicossociais, o que poderia se configurar como exposição a atividade de risco especial. Nesse sentido, Duarte observou a prevalência de transtornos mentais e comportamentais associados a certas atividades laborais como o comércio varejista, transporte rodoviário de passageiros, serviços de telefonia, operadoras de televisão por assinatura, bancos, administração pública, Justiça, segurança e ordem pública e atividade de atendimento hospitalar[35].

Além disso, de acordo com o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, que apresenta dados sobre a distribuição de afastamentos associados à saúde mental por setor econômico, entre 2012 e 2024, os setores com maior número de afastamento em razão de questões relacionadas com a saúde mental (CID 10) foram a administração pública em geral; os bancos múltiplos com carteira comercial; as atividades de atendimento hospitalar; o transporte rodoviário coletivo de passageiros, as atividades de correios, o comércio varejista e as atividades de teleatendimento[36].

A atualização da NR1, portanto, abre o caminho para uma discussão teórica sobre o redimensionamento da responsabilidade civil do empregador em relação ao meio ambiente psíquico do trabalho, tendo em vista que a obrigação de cuidado permanente se impõe a partir de então. Investigar e classificar a potencialidade lesiva de fatores psicossociais, como medida de sustentabilidade do ambiente psíquico, pressupõe

[34]DUARTE, Renan Fernandes. **Riscos psicossociais no trabalho: uma análise jurídica do adoecimento mental e a responsabilidade do empregador no Brasil**. 2023. 179 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023, p. 155.
[35]Idem.
[36]SMARTLAB. Retrato de localidade: **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos. Acesso em: 25 maio 2026.

ações de prevenção e precaução com a finalidade de evitar impactos sobre a saúde mental dos empregados.

Redimensionar a percepção sobre a responsabilidade civil do empregador significa, na mesma medida, a alteração da distribuição do ônus da prova quanto aos fatos implicados no adoecimento psíquico do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação permitiu concluir que o cenário jurídico brasileiro atravessa uma transição paradigmática no que concerne à proteção da saúde mental no trabalho. A análise histórica e epistêmica demonstrou que a responsabilidade civil, outrora centrada exclusivamente na culpa e na autonomia individual (matriz subjetiva), evoluiu para um modelo que privilegia a justiça distributiva e a gestão de riscos em uma sociedade hipercomplexa.

Nesse contexto, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR1) surge como um marco normativo fundamental. Ao inserir expressamente os fatores de risco psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais (PGR), a norma retira a saúde mental da esfera da invisibilidade e a coloca no centro das obrigações administrativas e preventivas do empregador. O dever de inventariar perigos como o assédio, a sobrecarga de trabalho e a falta de autonomia transforma a gestão do ambiente psíquico em uma obrigação objetiva de cuidado.

Quanto aos impactos na responsabilidade civil, o estudo aponta para dois desdobramentos principais: a reconfiguração do dever de cuidado e os reflexos da omissão no cumprimento deste dever, uma vez que a NR1 estabelece parâmetros claros de conduta. A inobservância das medidas de prevenção previstas no PGR configura uma violação do dever jurídico de agir, facilitando a caracterização da responsabilidade por omissão quando houver adoecimento mental do trabalhador.

Outro aspecto identificado é a consolidação da responsabilidade objetiva e a aplicação do Tema 932 do STF, pois a identificação normativa dos riscos psicossociais fortalece a aplicação da teoria do risco criado. Atividades que apresentam estatisticamente alta incidência de transtornos mentais podem ser mais facilmente enquadradas como atividades de risco especial nos termos do precedente do STF, ensejando a responsabilidade objetiva do empregador e a inversão do ônus da prova em favor do empregado.

Conclui-se, portanto, que a nova NR1 não apenas amplia o dever de vigilância empresarial, mas também fornece ao Judiciário critérios mais objetivos para a reparação de danos, aplicando princípios do direito ambiental, como o do poluidor-pagador, ao ecossistema laboral.

Nesse sentido, parece ser ônus do empregador a prova de todo esse repertório

de ações e processos de combate a poluição do ambiente psíquico do trabalho, sendo objetiva sua responsabilidade por eventuais danos ou adoecimentos quando a atividade carregar riscos psicossociais especiais e/ou potencialidade lesiva maior em relação aos demais suportados pela coletividade, de acordo com o Tema 932, do Supremo Tribunal Federal.

REFERÊNCIAS

ABATI, Maria Fernanda. A responsabilidade civil por omissão e a teoria do dever de cuidado. *in* DINIZ, Eduardo Abílio Kerber; AMARAL, Alan Almeida; OLIVEIRA, Fábio Viana (Org.). **Novas Tendências da Responsabilidade Civil:** estudos sobre o Projeto de Lei n. 4/2025 (atualização do Código Civil). São Carlos: Editora De Castro, 2025.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Fundamentos Epistemológicos do Direito Ambiental**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 109-124, mar./abr. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/194714. Acesso em: 18 de maio 2026.

BEZERRA DE MENEZES, Joyceane. Direito Constitucional à reparação de danos na Sociedade de Riscos. (2017). **Nomos: Revista Do Programa De Pós-Graduação em Direito da UFC**, 29(1). Disponível em: https://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/6432. Acesso em: 20 maio 2026.

BEZERRA DE MENEZES, J., MONT´ALVENE BARRETO LIMA, M., & PESSOA DA COSTA, A. (2019). Análise epistemológica da responsabilidade civil na contemporaneidade. **Revista Brasileira De Direito Civil**, 21(03), 17. Disponível em https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/463. Acesso em 14 maio 2026.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituição.htm. Acesso em 10 de janeiro de 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-3.pdf Acesso em 18 de abril de 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Coordenação-Geral de Normatização e Registros. **NR-1 - Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO): Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho**. Brasília: MTE, 2025. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 932 da Repercussão Geral: possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DF, julgado em 12 mar. 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798. Acesso em: 19 maio 2026.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2008.

DUARTE, Renan Fernandes. **Riscos psicossociais no trabalho: uma análise jurídica do adoecimento mental e a responsabilidade do empregador no Brasil**. 2023. 179 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo código. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 76, n. 1, p. 17-63, jan./mar. 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/13478. Acesso em: 20 maio 2026

GOMIDE, Alexandre Junqueira. **Responsabilidade civil por omissão**. São Paulo: Thomson Reuters, Brasil, 2018.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço.** Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ***Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work*. 2022.** Disponível em: https://www.ilo.org/resource/ilc/110/resolution-inclusion-safe-and-healthy-working-environment-ilos-framework. Acesso em: 30 jul. 2026.

LIMA, Rahissa Vithoria de Faria. A responsabilidade civil objetiva e a teoria do risco: limites e aplicações. *in* DINIZ, Eduardo Abílio Kerber; AMARAL, Alan Almeida; OLIVEIRA, Fábio Viana (Org.). **Novas Tendências da Responsabilidade Civil:** estudos sobre o Projeto de Lei n. 4/2025 (atualização do Código Civil). São Carlos: Editora De Castro, 2025.

MARANHÃO, Ney. **Poluição Labor-Ambiental**: Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MASCARO, Alysson Leandro. **Filosofia do direito**. 9 ed. Barueri [SP]: Atlas, 2022.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155, de 3 de junho de 1981**. Segurança e saúde dos trabalhadores. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo39 Acesso em: 30 jul. 2026.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** 1998. Disponível em: file:///C:/Users/gabry/Downloads/wcms_230648-1.pdf Acesso em 30 jul. 2026.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. São Paulo: LTr, 2019.

SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil**: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

SMARTLAB. Retrato de localidade: **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos. Acesso em: 25 maio 2026.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, n. 45, v. 45, 2026, p. 52-68 ISSN: 1980-9913
e-ISSN: 3085-5640

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY FROM A GENDER PERSPECTIVE

Cirlene Luiza Zimmermann[1]
Ingrid Millene de Oliveira Rosa[2]

RESUMO

O artigo analisa a saúde e a segurança no trabalho sob a perspectiva de gênero, com foco nos impactos da prevenção ou da falta dela sobre as mulheres trabalhadoras. Tem como objetivo evidenciar desigualdades estruturais que condicionam a exposição a riscos ocupacionais e limitam a efetividade das normas de proteção. Utiliza a metodologia de revisão bibliográfica, legislativa e de jurisprudência. Conclui que a incorporação da perspectiva de gênero nas políticas, nos programas e nas práticas de saúde e segurança no trabalho (SST) é indispensável para a promoção da igualdade e para a construção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis, inclusivos e compatíveis com os direitos fundamentais.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho; gênero; saúde ocupacional; direitos fundamentais.

ABSTRACT

[1] Procuradora do Trabalho (Ministério Público do Trabalho - MPT) desde 2016. Procuradora Federal (Advocacia-Geral da União - AGU) de 2007 a 2016. Graduação em Direito pela Universidade de Caxias do Sul (UCS) (2006) e Mestrado em Direito pela mesma Instituição (2009-2010). Coordenadora da Revista Juris Plenum Previdenciária (JPP) de 2013 a 2020. Professora de Direito na Universidade de Caxias do Sul de 2014 a 2016. Professora de Direito em cursos para concursos públicos. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Público, Direito do Trabalho, Direito Previdenciário, Direito Processual do Trabalho, Direito Processual Civil e Direito Constitucional. Autora dos livros ?A ação regressiva acidentária como instrumento de tutela do meio ambiente do trabalho? (Ed. LTr) e "Reforma Trabalhista Interpretada" (Ed. Plenum) e de diversos artigos jurídicos.

[2] Servidora do Ministério Público do Trabalho. Assessora da Codemat/MPT

This article analyzes occupational health and safety from a gender perspective, focusing on its impacts of prevention, or lack thereof, on women workers. Its objective is to highlight structural inequalities that shape exposure to occupational risks and limit the effectiveness of protective regulations. It uses a bibliographic, legislative, and jurisprudential review methodology. It concludes that incorporating a gender perspective into occupational health and safety policies, programs and practices is essential for promoting equality and building safer, healthier and more inclusive work environments that are compatible with fundamental rights.

Keywords: *work environment; gender; occupational health; fundamental rights.*

INTRODUÇÃO

As transformações sociais e a ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho evidenciam a necessidade de analisar as condições laborais também a partir de uma perspectiva de gênero, capaz de revelar desigualdades historicamente naturalizadas. Nesse contexto, o presente artigo busca examinar como fatores biológicos, fisiológicos, reprodutivos, psicossociais e econômicos influenciam a exposição das mulheres a riscos ocupacionais, inclusive incrementando os riscos em determinadas situações, bem como contribuir para a formulação de estratégias voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e equitativos.

1. MULHERES TRABALHADORAS E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente do trabalho compreende o conjunto de condições, fatores e influências que envolvem a pessoa trabalhadora no exercício de suas atividades e que impactam diretamente sua saúde, segurança e dignidade. Nessa perspectiva, o meio ambiente laboral seguro, saudável e equilibrado constitui direito fundamental, ancorado nos artigos 1º, III; 7º, XXII; 196; e 200, incisos II e VIII, da Constituição Federal de 1988.

A Constituição estabelece, ainda, em seu artigo 225, que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, sendo dever do poder público e da coletividade defendê-lo e preservá-lo. Tal proteção alcança o meio ambiente do trabalho, que integra o sistema constitucional de tutela ambiental. Assim, a garantia de um ambiente laboral hígido não constitui mera obrigação acessória do empregador, mas verdadeiro dever jurídico decorrente da ordem constitucional.

Nesse contexto, o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe que o empregador assume os riscos da atividade econômica, o que abrange o dever de assegurar condições de trabalho seguras, saudáveis e adequadas. Trata-se de expressão do princípio da alteridade, segundo o qual os ônus da atividade empresarial não podem ser transferidos ao trabalhador.

Todavia, a efetividade dessa proteção exige o reconhecimento de que o ambiente de trabalho não é neutro. As condições laborais afetam de maneira distinta homens e mulheres, em razão de diferenças biológicas, fisiológicas, reprodutivas, bem como de fatores psicossociais e socioeconômicos. Nesse sentido, a incorporação da perspectiva de gênero na análise do meio ambiente do trabalho e na definição de medidas de prevenção revela-se indispensável para a concretização dos direitos fundamentais das trabalhadoras.

A Constituição Federal assegura, em seu artigo 5º, inciso I, a igualdade entre homens e mulheres, e veda, no artigo 7º, inciso XXX, qualquer discriminação em razão de sexo no âmbito das relações de trabalho. Contudo, a igualdade formal mostra-se insuficiente para enfrentar desigualdades estruturais historicamente consolidadas, sendo necessária a adoção de uma abordagem que reconheça as diferenças e promova medidas concretas para superá-las.

Nessa perspectiva, a proteção diferenciada à saúde da mulher trabalhadora não configura privilégio, mas instrumento de promoção da igualdade. As especificidades biológicas, fisiológicas e reprodutivas, aliadas a fatores psicossociais e econômicos, fazem com que as mulheres estejam expostas a riscos ocupacionais distintos e, muitas vezes, agravados. A ausência de reconhecimento dessas particularidades contribui para a invisibilização de agravos à saúde e para a perpetuação de desigualdades no ambiente laboral.

A superação desse quadro de desassistência pressupõe a articulação entre os instrumentos normativos nacionais e internacionais que orientam a proteção à saúde e à segurança no trabalho. Esses marcos normativos estabelecem parâmetros relevantes para a promoção da igualdade e para o enfrentamento das vulnerabilidades vivenciadas pelas mulheres no ambiente laboral.

No plano internacional, as Convenções nº 155 e nº 187 da Organização Internacional do Trabalho[3] estabelecem diretrizes para a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, reconhecendo a necessidade de considerar fatores de vulnerabilidade específicos. A Convenção nº 111[4], por sua vez, impõe aos Estados o dever de combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. Já a Convenção nº 100[5] dispõe sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. A Convenção nº 190[6], por sua vez, aborda o enfrentamento do assédio moral e todas as formas de violência no

[3] ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção nº 155:** segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Genebra: OIT, 1981.
[4] ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção nº 111:** discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra: OIT, 1958.
[5] ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção nº 100:** igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra: OIT, 1951.
[6] ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção nº 190:** eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019.

mundo do trabalho, que frequentemente têm as mulheres como principais vítimas.

No plano nacional, a CLT contempla normas específicas de proteção ao trabalho da mulher, como restrições às atividades que exijam esforço físico excessivo (arts. 198 e 390) e a proteção da gestante e da lactante contra o trabalho em atividades insalubres (art. 394-A). A Norma Regulamentadora nº 7, ao disciplinar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), prevê o acompanhamento diferenciado de trabalhadores cujo estado de saúde possa ser especialmente afetado pelos riscos ocupacionais, o que abrange a consideração das especificidades femininas.

A jurisprudência brasileira também tem avançado nessa temática. O Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar a ADI 5938/DF[7], declarou a inconstitucionalidade de dispositivos que condicionavam o afastamento de gestantes e lactantes de atividades insalubres à apresentação de atestado médico, reafirmando a necessidade de proteção integral à saúde da mulher trabalhadora e evidenciando a importância de uma abordagem sensível às questões de gênero na saúde e segurança no trabalho. Desse julgamento, vale transcrever trecho do voto da Ministra Rosa Weber no que diz respeito à proteção da gestação e às medidas a serem adotadas pelo empregador:

> Pesquisa elaborada pelo Professor da Faculdade de Medicina da USP sobre os impactos no processo de gestação, no concepto e no lactente dos seis agentes de risco considerados no campo da saúde ocupacional presentes no ambiente de trabalho da gestante e da lactante, revela que "os ARO de natureza química, biológica, psicossocial e organizacional, e acidental podem pôr em risco a gestação, o concepto e o lactente. Já os ARO de natureza física e biomecânica parecem não representar risco apenas no caso do lactente".
> Nesse contexto, avaliado pelo empregador o risco para a saúde e segurança da gestante, concepto, lactante e lactente e identificada a presença do agente de risco, no caso de não poder ser eliminado, o pesquisador sugere 3 ações possíveis: i) ajuste das condições de trabalho; ii) trabalho alternativo adequado nos mesmos termos e condições; iii) afastamento da trabalhadora com licença remunerada durante o tempo necessário à proteção da segurança e saúde da gestante e do seu filho.
> Essas sugestões vão ao encontro da Recomendação nº 191 da OIT (2000) atinente à Convenção nº 183 sobre a proteção da maternidade. Conquanto ainda não ratificada pelo Brasil, a norma aprovada pelo organismo internacional em 30 de maio de 2000, estabelece, em seu art. 3º, o compromisso dos Estados Parte em assegurar que as gestantes e lactantes não sejam obrigadas a trabalhar em atividade que tenha sido certificada por autoridade competente como prejudicial à saúde da mãe ou da criança ou que tenha sido avaliada com potencial risco significativo para a saúde da mãe ou do seu filho.
> No caso em que identificado risco significativo para a trabalhadora mãe ou seu filho no ambiente de trabalho, desde que adequadamente certificado, a OIT recomenda as seguintes medidas: i) eliminação do risco, ii) adaptação das condições de trabalho; iii) no caso de não ser possível essa adaptação, transferência para outra função sem prejuízo da remuneração; iv) no caso em que não for possível essa transferência, licença remunerada.
> Esta Suprema Corte tem definido as chaves hermenêuticas para a compreensão

[7] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938.** Brasília, DF: STF, 2019. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503809&ori=1. Acesso em: 22 mar. 2025.

> do direito fundamental à saúde. Nesse sentido revela-se emblemático o julgamento da ADI 3.470, de minha relatoria, sobre a constitucionalidade da produção e comercialização de produtos que contenham asbesto, oportunidade em que fiz ver o caráter ambivalente do direito à saúde, porquanto nele presentes os aspectos de defesa e proteção, direito subjetivo e prestacional, bem como o papel primordial do Estado para a concretização da máxima eficácia dos direitos fundamentais na regulação da proteção da saúde de grupos vulneráveis expostos a agentes nocivos. [...].

Apesar desses avanços, persistem lacunas normativas e práticas, mas, sobretudo, intervenções concretas. A ausência de critérios mais específicos nas Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde do Trabalho, como limites de exposição ocupacional distintos para agentes químicos nos anexos da NR-15, ou de critérios para definição de equipamentos de proteção individual (EPIs) na NR-6, por exemplo, e de ações mais abrangentes e/ou mais direcionadas nos programas empresariais de saúde e segurança do trabalho contribuem para a manutenção de riscos não adequadamente identificados e, por consequência, não enfrentados e, muito menos, mitigados.

Essa insuficiência normativa reflete a persistência de uma visão clássica que ainda não incorporou plenamente as mudanças paradigmáticas na área. Tradicionalmente, a doutrina trabalhista fundamentou a proteção ao trabalho da mulher em razões biológicas e sociais, conferindo-lhe caráter predominantemente tutelar. Contudo, a evolução do pensamento jurídico e o avanço das lutas femininas têm deslocado esse enfoque para uma abordagem promocional, orientada pela igualdade de oportunidades e pela eliminação de discriminações. Nesse cenário, a legislação deve atuar como instrumento de transformação social, refletindo e impulsionando mudanças culturais[8].

Diante disso, a incorporação da perspectiva de gênero nas políticas e práticas de saúde e segurança no trabalho é indispensável para a efetivação dos direitos fundamentais. Assim, faz-se necessário o incentivo a pesquisas sobre o tema, a revisão de padrões normativos, o desenvolvimento de metodologias específicas de avaliação de riscos, a adaptação de equipamentos e ambientes de trabalho e a implementação de políticas que considerem as singularidades da condição feminina em sua integralidade.

Em síntese, a construção de um meio ambiente do trabalho verdadeiramente seguro, saudável e inclusivo exige o reconhecimento das desigualdades existentes e a implementação de medidas concretas para sua superação. Esse é um desafio jurídico, social e institucional que demanda a atuação coordenada do Estado (nas suas dimensões de empregador, de normatizador e promotor de políticas públicas e de fiscalizador), das empresas, das representações sindicais, da academia e de todas as pessoas

[8] ÁGUILA, Iara Marthos; SAIA, Julia Pereira. A proteção ao trabalho da mulher e a reforma trabalhista. **Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca,** Franca, p. 518, 2019. Disponível em: https://www.revista.direitofranca.br/index.php/icfdf/article/view/952. Acesso em: 12 abr. 2026.

trabalhadoras, com vistas à promoção de um trabalho digno, equitativo e compatível com os valores constitucionais.

2 O IMPACTO DIFERENCIADO DOS RISCOS OCUPACIONAIS SOBRE AS MULHERES TRABALHADORAS

A análise dos riscos ocupacionais sob a perspectiva de gênero revela um cenário marcado por invisibilidades históricas e desigualdades estruturais que afetam diretamente a saúde e a segurança das mulheres trabalhadoras. Estudo publicado em março de 2025 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em conjunto com a Organização Ibero-Americana de Segurança Social (OISS), evidencia que a identificação dos riscos e a formulação de estratégias preventivas têm sido tradicionalmente orientadas por setores masculinizados, negligenciando as especificidades dos contextos laborais femininos. Como consequência, riscos presentes em atividades com alta participação de mulheres permanecem sub-reconhecidos, subnotificados e insuficientemente enfrentados.

Essa lacuna de reconhecimento resulta em menor investimento em medidas de proteção adequadas às características biológicas, fisiológicas, psicossociais e organizacionais das mulheres. Um exemplo emblemático é a inadequação de equipamentos de proteção individual, frequentemente concebidos com base em padrões masculinos, o que compromete sua eficácia e amplia a exposição a riscos físicos.

Do ponto de vista epidemiológico, as mulheres apresentam maior incidência de transtornos mentais, como ansiedade e depressão. Esse quadro está intimamente relacionado à sobrecarga decorrente da dupla ou tripla jornada, que combina o trabalho remunerado, frequentemente exercido em condições precárias e sob elevada exigência emocional, com as atividades domésticas e as responsabilidades de cuidado. Por esse motivo, já se fala em dupla ou tripla presença, pois a questão não se resume à soma de horas em uma atividade ou outra, porque a desconexão entre as múltiplas demandas não acontece na prática.

No meio rural, apesar da expressiva participação feminina nas atividades produtivas, as transformações tecnológicas no setor agrícola têm aprofundado desigualdades de gênero. A mecanização e a modernização dos processos produtivos tendem a reduzir a demanda por mão de obra feminina, ao mesmo tempo em que restringem o acesso das mulheres a recursos estratégicos, como capacitação técnica, crédito e inovação. Essa dinâmica reforça sua inserção em atividades menos valorizadas e mais vulneráveis.[9]

[9]DELGADO, Berenice Godinho; LOPES, Maria Margareth. Mulheres trabalhadoras e meio ambiente: um olhar feminista no sindicalismo. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, p. 155-162, 1992. Disponível em: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38126508014. Acesso em: 10 abr. 2026.

Por outro lado, conforme consta no Dossiê Danos dos Agrotóxicos na Saúde Reprodutiva (ABRASCO; ENSP, 2024), a exposição aos agrotóxicos no trabalho rural está associada a diversos prejuízos relevantes à saúde reprodutiva das mulheres e à saúde do futuro filho, levando a distúrbios da fertilidade, desregulação endócrina, abortos espontâneos, malformações e danos fetais, partos prematuros, cânceres relacionados à reprodução (especialmente câncer de mama), entre outros.

Nos contextos urbanos, por sua vez, as trabalhadoras estão expostas a um conjunto complexo de riscos. Em setores como a indústria química e farmacêutica, a exposição contínua a substâncias tóxicas, solventes e hormônios pode produzir efeitos cumulativos sobre a saúde, com impactos que extrapolam o ambiente laboral e alcançam a esfera reprodutiva.

No caso da exposição ocupacional ao ruído, os efeitos extra-auditivos sobre quaisquer pessoas trabalhadoras foram expressamente reconhecidos pelo STF quando do julgamento da ARE 664335/SC, mas as consequências são ainda mais graves em trabalhadoras gestantes, qualquer que seja o período gestacional, e em fetos em desenvolvimento[10].

A literatura científica comprova que os impactos da exposição ao ruído no sistema circulatório, vaso dilatação, hipertensão arterial, fadiga, diabetes gestacional e estresse submetem a trabalhadora gestante a risco ampliado de pré-eclâmpsia, parto prematuro e aborto, além das implicações diretas sofridas pelo feto como impacto no desenvolvimento embrionário, malformações congênitas, redução do ganho de peso fetal e, inclusive, disfunção e distúrbios auditivos.

Esses estudos foram apresentados pelo professor Paulo Rogério Albuquerque de Oliveira no seminário "O Trabalho em Frigoríficos | 12 anos da NR-36", realizado pelo MPT em 20 de maio de 2025, oportunidade em que apontou que a exposição ocupacional ao ruído superior a 80 dB, além de poder gerar surdez, causa desregulação hormonal e endócrina, doenças cardiovasculares, distúrbios circulatórios e impactos psicológicos. Especificamente em gestantes, eleva a hipertensão arterial (pré-eclâmpsia) e aumenta o risco de aborto espontâneo e de bebês com baixo peso ou malformações. O professor Paulo Rogério ainda destacou que os riscos do ruído para o feto são muito maiores, pois o ruído captado pelo feto, que está em ambiente líquido, é superior àquele do ambiente sólido ou gasoso (no ar)[11].

Em 2026, o MPT ajuizou a ACP nº 0000101-50.2026.5.23.0102 em face de uma

[10] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 664335**. Brasília, DF: STF, 2014. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4170732. Acesso em: 28 mai. 2026.

[11] BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **O Trabalho em Frigoríficos** | 12 anos da NR-36. Brasília, DF: MPT, 2025a. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=0zhOHiY7U0Y&t=19431s (a partir de 8h16min). Acesso em: 28 mai. 2026.

unidade do frigorífico MBRF no interior de Mato Grosso, apontando exposição sistemática de trabalhadoras gestantes a múltiplos fatores de risco presentes no ambiente de trabalho, dentre os quais, o ruído excessivo. Levantamento realizado pelo MPT a partir dos registros da empresa, apontou 144 ocorrências de aborto ou ameaça de aborto, envolvendo 116 trabalhadoras; 113 casos de trabalho de parto pré-termo, relativos a 94 empregadas; e mais 71 atestados médicos apontando agravos referentes, relacionados ou agravados pela exposição ao ruído intenso, entre eles hipertensão arterial, pré-eclâmpsia, diabetes gestacional e insuficiência de crescimento fetal. A investigação verificou ainda que apenas 3 das dezenas de gestantes da unidade trabalhavam em setores com ruído abaixo de 80 decibéis[12]. A empresa firmou acordo com o MPT poucos dias após o ajuizamento da ação, comprometendo-se a afastar imediatamente as trabalhadoras gestantes do município de Lucas do Rio Verde (MT) de ambientes com excesso de ruído[13].

Já em atividades administrativas e no setor financeiro, outrora marcadas pela intensificação do uso de tecnologias e pela repetitividade de tarefas, observava-se elevada incidência de distúrbios musculoesqueléticos, especialmente entre mulheres, que concentram funções de digitação e atendimento[14], enquanto, atualmente, as novas tecnologias, a pressão constante e a impossibilidade de desconexão elevaram a incidência dos adoecimentos mentais.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho também se manifesta de forma contundente na distribuição de oportunidades, remuneração e condições de trabalho. As mulheres, embora frequentemente mais escolarizadas, permanecem concentradas em ocupações informais, de menor remuneração e reduzida proteção social[15]. A maternidade constitui um dos principais fatores de discriminação, influenciando negativamente a progressão na carreira e, em muitos casos, resultando na exclusão ou precarização dos vínculos laborais, diante da impossibilidade de se vincular à rigidez do tempo exigida nos trabalhos formais.

Nesse aspecto, é importante destacar a sensatez do STF ao julgar o Recurso

[12] BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **MPT processa MBRF após casos de aborto de trabalhadoras de frigorífico em MT.** Brasília, DF: MPT, 2026a. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-processa-mbrf-apos-casos-de-aborto-de-trabalhadoras-de-frigorifico-em-mt. Acesso em: 28 mai. 2026.

[13]BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **MPT fecha acordo com a MBRF em caso de aborto de trabalhadoras gestantes.** Brasília, DF: MPT, 2026b. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-fecha-acordo-com-a-mbrf-em-caso-de-aborto-de-trabalhadoras-gestantes. Acesso em: 28 mai. 2026.

[14]DELGADO, Berenice Godinho; LOPES, Maria Margareth. Mulheres trabalhadoras e meio ambiente: um olhar feminista no sindicalismo. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, p. 155-162, 1992. Disponível em: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38126508014. Acesso em: 10 abr. 2026.

[15]MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. Combate à discriminação da mulher no trabalho. **Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 6ª Região,** Recife, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/226177. Acesso em: 12 abr. 2026.

Extraordinário com Agravo (ARE) nº 1562586, decidindo que shopping centers são responsáveis por garantir espaço apropriado para amamentação e acolhimento de filhos de empregadas das lojas instaladas no local. A tese fixada foi a seguinte:

Em decorrência das normas constitucionais que determinam a proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, inc. XX) e a proteção da maternidade e da infância (art. 227), a expressão 'estabelecimento' constante do § 1º do art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho deve ser interpretada de modo a abarcar o shopping center em relação às empregadas dos lojistas que integram o centro comercial".[16]

Além disso, estudos indicam que as mulheres dedicam significativamente mais horas semanais ao trabalho total, remunerado e não remunerado, do que os homens, o que favorece o desenvolvimento de quadros de esgotamento, estresse crônico e transtornos psíquicos[17]. A organização do trabalho, em geral, desconsidera essa realidade, negligenciando a carga mental associada à gestão simultânea de múltiplas responsabilidades e contribuindo para a intensificação dos riscos psicossociais.

Vale ressaltar, ainda, que as mulheres estão mais expostas a situações de assédio, discriminação e violência, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele, com repercussões diretas sobre seu bem-estar psicológico. Tais fatores, aliados à precariedade de vínculos laborais em setores feminizados, como limpeza, cuidado e beleza, contribuem para a intensificação dos riscos psicossociais e para a ampliação das desigualdades no acesso à saúde ocupacional[18], o que reforça a importância de a gestão desses riscos ocorrer com perspectiva de gênero.

Nesse sentido, vale citar a emblemática ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro em face de uma grande rede de supermercados. A investigação confirmou a ocorrência de assédio moral, sexual e materno, tendo as mulheres como principais vítimas, não só pela exposição a tais riscos, mas especialmente pelos adoecimentos mentais que passaram a acometê-las (70,8% das pessoas trabalhadoras da empresa afetadas por doenças e transtornos mentais reconhecidos pelo INSS eram mulheres, ao passo que elas representavam apenas 44,5% do quadro funcional). A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

[16]BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Shopping centers devem fornecer espaço de amamentação para empregadas das lojas, decide STF.** Brasília, DF: STF, 2026. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/shopping-centers-devem-fornecer-espaco-de-amamentacao-para-empregadas-das-lojas-decide-stf/. Acesso em: 28 mai. 2026.

[17]ANDRADE, Fernanda Ramos Fernandes; TEIXEIRA, Sergio Torres. Trabalho da mulher e espaço feminino no ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região,** Recife, p. 192-210, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/231498/2023_andrade_fernanda_trabalho_mulher.pdf. Acesso em: 15 abr. 2026.

[18]GAURIAU, Rosane. Saúde profissional da mulher: uma questão de gênero. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/234356/2023_gauriau_rosane_saude_profissional.pdf. Acesso em: 13 abr. 2026.

reconheceu as graves irregularidades e condenou a empresa à implementação de programas de gerenciamento de riscos psicossociais com perspectiva de gênero[19].

Destacam-se, também, a exposição a agentes potencialmente cancerígenos e os impactos sobre a saúde sexual e reprodutiva. Condições como endometriose, variações hormonais, menopausa e gravidez são frequentemente desconsideradas na organização do trabalho e na avaliação de riscos, apesar de influenciarem diretamente a capacidade laboral e a saúde das trabalhadoras (Gauriau, 2023, p. 77) e sendo notórias, como no caso da gravidez.

Esse cenário relaciona-se à própria divisão sexual do trabalho, que estrutura a inserção das mulheres em determinadas atividades e condições laborais. Tal divisão manifesta-se tanto na segregação horizontal, que concentra mulheres em ocupações frequentemente menos valorizadas e remuneradas, quanto na segregação vertical, que dificulta o acesso a cargos de liderança[20], ou ainda quando mantém remunerações díspares mesmo quando uma mulher ocupa o mesmo cargo que um homem e apesar dos avanços da Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023).

Diante desse contexto, evidencia-se que essas dinâmicas estruturais influenciam diretamente as condições de trabalho, reforçando a necessidade de políticas públicas e ações voltadas à promoção da equidade e à proteção da saúde e da integridade física e mental das mulheres no trabalho.

3 A PROTEÇÃO DA SAÚDE E DA SEGURANÇA NO TRABALHO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

A incorporação da proteção da vida e da saúde no trabalho sob a perspectiva de gênero amplia a efetividade das normas de saúde e segurança do trabalho e contribui para a redução de desigualdades estruturais historicamente enraizadas no mundo laboral.

A Organização das Nações Unidas, por meio da Agenda 2030, estabelece, no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8.8, a necessidade de assegurar ambientes de trabalho seguros e saudáveis para todos, o que pressupõe a consideração

[19]TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. **Processo nº 0101074-28.2023.5.01.0038.** Rio de Janeiro: TRT1, 2025. Disponível em: https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101074-28.2023.5.01.0038/2#0f6c510. Acesso em: 16 mai. 2026.

[20]ANDRADE, Fernanda Ramos Fernandes; TEIXEIRA, Sergio Torres. Trabalho da mulher e espaço feminino no ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região,** Recife, p. 192-210, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/231498/2023_andrade_fernanda_trabalho_mulher.pdf. Acesso em: 15 abr. 2026.

das diferenças de gênero na identificação, avaliação e gestão de riscos ocupacionais[21].

No Brasil, a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher, instituída pelo Ministério da Saúde, reforça a necessidade de políticas públicas voltadas à atenção à saúde da mulher trabalhadora.

No que se refere ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), instituídos pelas NR-1 e NR-7, é fundamental que haja identificação de riscos ocupacionais críticos para as mulheres trabalhadoras e monitoramento específico da sua saúde, com a inclusão de medidas de prevenção específicas e de exames e protocolos preventivos voltados às particularidades identificadas no ambiente laboral, conforme diretrizes da legislação trabalhista brasileira e princípios constitucionais e convencionais.

Além disso, as medidas de controle e prevenção devem contemplar a adaptação dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) às características corporais das mulheres, garantindo sua eficácia e conforto. A inadequação desses equipamentos pode comprometer sua função protetiva e aumentar o risco de acidentes ou de agravos à saúde.

A implementação de medidas organizacionais que favoreçam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal também se mostra essencial, incluindo pausas adequadas, flexibilização de jornadas e suporte institucional para o cuidado de filhos e dependentes, em consonância com diretrizes internacionais de trabalho decente e reconhecimento do trabalho de cuidado.

A proteção contra o assédio e a discriminação constitui outro eixo fundamental da atuação com perspectiva de gênero. A Lei nº 14.457/2022 estabelece a adoção de medidas para prevenir riscos psicossociais relacionados ao trabalho, como violência, assédio e discriminação no ambiente laboral, além de promover a saúde mental das mulheres trabalhadoras[22], em linha com a Convenção nº 190 da OIT[23].

No plano internacional, destaca-se a Recomendação Geral nº 28 do Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, que enfatiza a incorporação da perspectiva de gênero nas políticas públicas e institucionais[24]. No âmbito do Ministério Público brasileiro, a Recomendação nº 02/2023 e a Recomendação de Caráter Geral nº 03/2025 do Conselho Nacional do Ministério Público reforçam a necessidade de uma atuação com enfoque de gênero, voltada à construção de uma cultura jurídica que

[21] ONU. Organização das Nações Unidas. **Transformando nosso mundo:** a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova York: ONU, 2015.
[22]BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Recomendação nº 123, de 07 de janeiro de 2022.** Brasília, DF: CNJ, 2022.
[23]ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção nº 190:** eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019.

[24] ONU. Organização das Nações Unidas. **Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (CEDAW).** Recomendação Geral nº 28. Nova York: ONU, 2010.

reconheça e garanta os direitos das mulheres[25].

Adicionalmente, relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Ibero-Americana de Seguridade Social (OISS) aponta a necessidade de medidas estruturais, como a formação em igualdade de gênero, o incentivo à pesquisa com esse recorte, a ampliação da participação feminina em instâncias decisórias de SST e o fortalecimento da proteção à maternidade[26].

A promoção da igualdade de gênero no trabalho está diretamente relacionada ao desenvolvimento econômico e social. A redução das desigualdades na participação feminina no mercado de trabalho constitui compromisso assumido por países do G20 e é reconhecida como fator estratégico para o crescimento sustentável[27], o que também fundamenta a constitucionalidade da Lei nº 14.611/2023 (igualdade salarial), assim declarada pelo STF na ADI 7612, ADI 7631 e na ADC 92.

Nesse cenário, a atuação estatal deve ser orientada pela efetivação dos direitos fundamentais e pela promoção do bem-estar social. O Poder Judiciário desempenha papel relevante, especialmente diante de lacunas normativas ou da ineficácia de normas existentes. O ativismo judicial, entendido como atuação proativa na concretização dos valores constitucionais, pode contribuir para a implementação de políticas públicas e para a proteção de grupos vulneráveis[28].

Ademais, tal atuação judicial se alinha à Recomendação CNJ nº 123/2022[29] e à Recomendação CNMP nº 96/2023[30], que recomenda que a Magistratura e o Ministério Público, respectivamente, exerçam o controle de convencionalidade ex officio das normas e práticas internas em relação aos tratados de direitos humanos dos quais o Brasil é parte, inclusive para evitar a responsabilização internacional do Estado brasileiro, conforme entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no RE 466.343 e pela Corte Interamericana de Direitos Humanos.

---

[25]BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Recomendação nº 2, de 22 de março de 2023.** Brasília, DF: CNMP, 2023.

[26] ONU. Organização das Nações Unidas. **Segurança e saúde no trabalho com perspectiva de gênero: desafios e avanços na Ibero-América**. Genebra: OIT, 2025. Disponível em: https://www.ilo.org/es/publications/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-con-perspectiva-de-genero-iberoamerica. Acesso em: 13 abr. 2026.

[27]MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. Combate à discriminação da mulher no trabalho. **Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 6ª Região,** Recife, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/226177. Acesso em: 12 abr. 2026.

[28] ANDRADE, Fernanda Ramos Fernandes; TEIXEIRA, Sergio Torres. Trabalho da mulher e espaço feminino no ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região,** Recife, p. 192-210, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/231498/2023_andrade_fernanda_trabalho_mulher.pdf. Acesso em: 15 abr. 2026.

[29]BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Recomendação nº 123, de 07 de janeiro de 2022.** Brasília, DF: CNJ, 2022.

[30]BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Recomendação nº 96, de 28 de fevereiro de 2023.** Brasília, DF: CNJ, 2023.

No âmbito do Ministério Público do Trabalho, a incorporação da perspectiva de gênero deve se refletir em todas as suas frentes de atuação, incluindo investigações, inspeções, termos de ajustamento de conduta, ações judiciais e iniciativas promocionais, com a exigência de que as empresas adotem medidas específicas de proteção à saúde, à vida e à integridade física e mental das mulheres trabalhadoras.

Nessa linha, a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Codemat) do Ministério Público do Trabalho aprovou a Orientação nº 39, na qual recomenda que o MPT, no exercício de suas atribuições constitucionais, exija das empresas a incorporação da perspectiva de gênero em seus programas de saúde e segurança no trabalho. Tal diretriz envolve a implementação de medidas preventivas que considerem especificidades biológicas, fisiológicas, reprodutivas, psicossociais e socioeconômicas das trabalhadoras expostas no ambiente laboral.

A adoção dessas medidas evidencia que a efetiva proteção da saúde e da segurança no trabalho exige uma abordagem integrada, que articule normas jurídicas, políticas públicas e práticas institucionais. A incorporação da perspectiva de gênero, nesse contexto, representa uma mudança estrutural na forma de compreender, reconhecer, avaliar, prevenir e monitorar os riscos ocupacionais, com impactos diretos na promoção da equidade e na garantia de direitos fundamentais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do meio ambiente do trabalho sob a perspectiva de gênero evidencia que a aparente neutralidade das normas e práticas laborais encobre desigualdades estruturais que impactam de forma significativa a saúde, a segurança e a dignidade das mulheres trabalhadoras. Embora o ordenamento jurídico brasileiro e os instrumentos internacionais já contemplem diretrizes relevantes de proteção, ainda persistem lacunas na incorporação efetiva das especificidades de gênero na identificação, avaliação e gestão dos riscos ocupacionais.

Nesse cenário, a promoção de um meio ambiente do trabalho verdadeiramente equilibrado exige a adoção de medidas concretas voltadas ao enfrentamento das desigualdades existentes, o que implica reconhecer as múltiplas dimensões que atravessam a experiência laboral feminina e integrá-las na formulação de políticas públicas, normas regulatórias e práticas institucionais.

A atuação coordenada do Estado, das empresas, da academia, das representações sindicais e da sociedade revela-se fundamental para a construção de ambientes de trabalho mais inclusivos, seguros e saudáveis. O fortalecimento de uma atuação institucional orientada pela perspectiva de gênero, como a desenvolvida pelo

Ministério Público do Trabalho, mostra-se especialmente estratégica para a indução de mudanças estruturais no mundo do trabalho.

Assim, a incorporação da perspectiva de gênero no campo da saúde e da segurança no trabalho concretiza direitos fundamentais e contribui para a construção de uma sociedade mais justa e comprometida com a dignidade humana no exercício do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABRASCO (Associação Brasileira de Saúde Coletiva); ENSP (Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca). **Dossiê Danos dos Agrotóxicos na Saúde Reprodutiva**: conhecer e agir em nome da vida. Rio de Janeiro: Ed. dos Autores, 2024. Disponível em: https://abrasco.org.br/wp-content/uploads/2024/12/Dossie-Abrasco_Danos-dos-Agrotoxicos-na-Saude-Reprodutiva.pdf. Acesso em: 17 mai. 2026.

ÁGUILA, Iara Marthos; SAIA, Julia Pereira. A proteção ao trabalho da mulher e a reforma trabalhista. **Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca,** Franca, p. 518, 2019. Disponível em: https://www.revista.direitofranca.br/index.php/icfdf/article/view/952. Acesso em: 12 abr. 2026.

ANDRADE, Fernanda Ramos Fernandes; TEIXEIRA, Sergio Torres. Trabalho da mulher e espaço feminino no ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região,** Recife, p. 192-210, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/231498/2023_andrade_fernanda_trabalho_mulher.pdf. Acesso em: 15 abr. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Recomendação nº 123, de 07 de janeiro de 2022.** Brasília, DF: CNJ, 2022.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Recomendação nº 96, de 28 de fevereiro de 2023.** Brasília, DF: CNJ, 2023.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Recomendação nº 2, de 22 de março de 2023.** Brasília, DF: CNMP, 2023.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Recomendação de Caráter Geral nº 3, de 6 de março de 2025.** Brasília, DF: CNMP, 2025.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normas. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 17 mai. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 17 mai. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher (PNAISM).** Brasília, DF: Ministério da Saúde, [s.d.]. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-da-mulher/pnaism. Acesso em: 15 abr. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7):** Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-7-nr-7. Acesso em: 17 mai. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **O Trabalho em Frigoríficos** | 12 anos da NR-36. Brasília, DF: MPT, 2025a. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=0zhOHiY7U0Y&t=19431s (a partir de 8h16min). Acesso em: 28 mai. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Orientação nº 39 da Codemat.** Brasília, DF: MPT, 2025b. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/?atuacao=codemat&td=orientacoes. Acesso em: 17 mai. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **MPT processa MBRF após casos de aborto de trabalhadoras de frigorífico em MT.** Brasília, DF: MPT, 2026a. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-processa-mbrf-apos-casos-de-aborto-de-trabalhadoras-de-frigorifico-em-mt. Acesso em: 28 mai. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **MPT fecha acordo com a MBRF em caso de aborto de trabalhadoras gestantes.** Brasília, DF: MPT, 2026b. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-fecha-acordo-com-a-mbrf-em-caso-de-aborto-de-trabalhadoras-gestantes. Acesso em: 28 mai. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 664335**. Brasília, DF: STF, 2014. Disponível em:

https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4170732. Acesso em: 28 mai. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938.** Brasília, DF: STF, 2019. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503809&ori=1. Acesso em: 22 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Lei que institui igualdade salarial entre homens e mulheres é constitucional, decide STF.** Brasília, DF: STF, 2026. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/lei-que-institui-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-e-constitucional-decide-stf/. Acesso em: 17 mai. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Shopping centers devem fornecer espaço de amamentação para empregadas das lojas, decide STF.** Brasília, DF: STF, 2026. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/shopping-centers-devem-fornecer-espaco-de-amamentacao-para-empregadas-das-lojas-decide-stf/. Acesso em: 28 mai. 2026.

DELGADO, Berenice Godinho; LOPES, Maria Margareth. Mulheres trabalhadoras e meio ambiente: um olhar feminista no sindicalismo. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, p. 155-162, 1992. Disponível em: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38126508014. Acesso em: 10 abr. 2026.

GAURIAU, Rosane. Saúde profissional da mulher: uma questão de gênero. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/234356/2023_gauriau_rosane_saude_profissional.pdf. Acesso em: 13 abr. 2026.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. Combate à discriminação da mulher no trabalho. **Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 6ª Região,** Recife, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/226177. Acesso em: 12 abr. 2026.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Transformando nosso mundo:** a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova York: ONU, 2015.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (CEDAW).** Recomendação Geral nº 28. Nova York: ONU, 2010.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção nº 100:** igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra: OIT, 1951.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção nº 111:** discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra: OIT, 1958.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção nº 155:** segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Genebra: OIT, 1981.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção nº 187:** estrutura promocional para a segurança e saúde no trabalho. Genebra: OIT, 2006.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção nº 190:** eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Segurança e saúde no trabalho com perspectiva de gênero: desafios e avanços na Ibero-América***.* Genebra: OIT, 2025. Disponível em: https://www.ilo.org/es/publications/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-con-perspectiva-de-genero-iberoamerica. Acesso em: 13 abr. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. **Processo nº 0101074-28.2023.5.01.0038.** Rio de Janeiro: TRT1, 2025. Disponível em: https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101074-28.2023.5.01.0038/2#0f6c510. Acesso em: 16 mai. 2026.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, n. 45, v. 45, 2026, p. 69-83 ISSN: 1980-9913
e-ISSN: 3085-5640

A REJEIÇÃO DA REPERCUSSÃO GERAL E O (ESQUECIDO) TEMA 1005 NA JURISPRUDÊNCIA DO STF

THE REJECTION OF GENERAL REPERCUSSION AND THE (FORGOTTEN) ISSUE 1005 IN THE CASE LAW OF THE SUPREME FEDERAL COURT

Cláudio Mascarenhas Brandão[1]

RESUMO

O artigo examina a coerência da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal quanto aos efeitos jurídicos das decisões que rejeitam a repercussão geral, tomando como objeto de análise o Tema 1005, referente ao reconhecimento de vínculo empregatício entre advogado associado e escritório de advocacia. O problema de pesquisa consiste em investigar se o STF pode desconsiderar, sem fundamentação específica, decisão anterior que negou repercussão geral sobre determinada controvérsia constitucional para, posteriormente, admitir o exame de casos substancialmente semelhantes por meio de reclamações constitucionais fundadas no Tema 725 e na ADPF 324. A pesquisa adota metodologia de natureza jurídico-dogmática, com abordagem qualitativa, desenvolvida mediante análise documental da Constituição Federal, do Código de Processo Civil, do Regimento Interno do STF, da doutrina especializada e da jurisprudência da Suprema Corte, especialmente dos julgamentos relacionados ao Tema 1005, ao Tema 725 e às reclamações constitucionais posteriores. A investigação demonstra que a rejeição da repercussão geral não constitui decisão destituída de eficácia normativa, mas representa precedente cuja superação exige fundamentação qualificada, apta a justificar eventual alteração jurisprudencial. Conclui-se que o tratamento conferido ao Tema 1005 revela significativa tensão entre a atuação recente do STF e o modelo brasileiro de precedentes, uma vez que reclamações constitucionais passaram a afastar decisões da Justiça do Trabalho em hipóteses semelhantes, sem diálogo explícito com a decisão anterior que reputou a matéria infraconstitucional. Tal postura compromete a segurança jurídica, fragiliza a coerência decisória e enfraquece a previsibilidade exigida pelo sistema de precedentes, evidenciando a necessidade de observância do dever de fundamentação

[1]Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Doutor em Direito pela Universidade Autônoma de Lisboa "Luís de Camões". Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (Cadeira nº 39). Membro da Academia de Letras Jurídicas da Bahia (Cadeira nº 19). Membro do Instituto Baiano de Direito do Trabalho, do Instituto Brasileiro de Direito Processual, membro correspondente da Academia Paulista de Letras Jurídicas e investigador integrado do Ratio Legis - Centro de Investigação e Desenvolvimento em Ciências Jurídicas da Universidade Autônoma de Lisboa [Projeto: Cultura de Paz e Democracia]. Autor de livros e artigos jurídicos. ID Lattes: 6524822039158746. E-mail: claudio.brandao@tst.jus.br

reforçada sempre que houver superação ou distinção de precedente anteriormente firmado.

Palavras-chave: Repercussão geral; sistema de precedentes; segurança jurídica.

ABSTRACT

This article examines the consistency of the Federal Supreme Court's case law regarding the legal effects of decisions that reject general repercussion, focusing on Case 1005, which concerns the recognition of an employment relationship between an associate lawyer and a law firm. The research problem consists of investigating whether the STF may disregard, without specific grounds, a previous decision that denied general repercussion in relation to a particular constitutional dispute, in order subsequently to admit the examination of substantially similar cases through constitutional complaints based on Theme 725 and ADPF 324. The research adopts a legal-dogmatic methodology, with a qualitative approach, developed through a documentary analysis of the Federal Constitution, the Code of Civil Procedure, the Internal Rules of Procedure of the STF, specialist legal literature and the case law of the Supreme Court, particularly judgments relating to Theme 1005, Theme 725 and subsequent constitutional complaints. The research demonstrates that the rejection of a claim for general repercussion does not constitute a decision devoid of normative effect, but rather represents a precedent which can only be overridden on the basis of well-reasoned grounds capable of justifying any change in case-law. It may be concluded that the treatment accorded to Case 1005 reveals a significant tension between the recent practice of the Federal Supreme Court (STF) and the Brazilian model of precedent, given that constitutional appeals have come to set aside decisions of the Labour Courts in similar cases, without explicit engagement with the previous decision which had deemed the matter to be infra-constitutional. Such an approach undermines legal certainty, erodes the consistency of judicial decisions and weakens the predictability required by the system of precedent, highlighting the need to observe the duty to provide enhanced reasoning whenever a previously established precedent is overridden or distinguished.

Keywords: *General repercussion; system of precedent; legal certainty.*

INTRODUÇÃO

> **"Quando se nega repercussão geral a uma questão em tese, o STF abre mão de decidir sobre o assunto não apenas no caso concreto, mas em todos os casos semelhantes, e de forma, na prática, definitiva. Embora, teoricamente, haja a possibilidade de revisão da tese** (CPC/2015, art. 927, §§ 2º a 4º, e RI/STF, arts. 103 e 327)**, o juízo de ausência de repercussão geral impede que o STF volte a ser provocado em futuros recursos extraordinários sobre o tema, pois não cabe sequer agravo da decisão que inadmite recurso extraordinário por falta de repercussão geral.** Essa já era a jurisprudência da Corte na vigência do CPC/1973, confirmada nos arts. 1.030, I, e seu § 2º, e

> 1.042 do CPC/2015. Assim, salvo se ocorrer uma remessa por engano, não há meios para fazer chegar ao STF um recurso extraordinário sobre questão cuja repercussão geral já tenha sido negada, de modo que a Corte fica privada de receber novos casos nos quais pudesse veicular a revisão."[2]

Começo com citação do ex-Presidente do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso, em artigo escrito em coautoria com Frederico Montedonio Rego, para afirmar que a decisão do Supremo Tribunal Federal que analisa e rejeita a repercussão geral também é vinculante e somente deve ser alterada se houver modificação das circunstâncias de fato ou de direito que a motivaram, além de projetar-se para outros casos que guardem similitude fático-jurídica com o caso anteriormente afetado, em face da necessidade de preservação do dever de coerência exigido no art. 926 do CPC.

O presente artigo examina se a decisão do Supremo Tribunal Federal que rejeita a repercussão geral de determinada controvérsia constitucional pode ser posteriormente desconsiderada pela própria Corte, sem fundamentação específica, em casos substancialmente semelhantes.

Parte-se da hipótese de que a negativa de repercussão geral, quando fundada na natureza infraconstitucional da matéria e na necessidade de reexame fático-probatório, projeta efeitos vinculantes sobre casos futuros que reproduzam a mesma moldura fático-jurídica e impõe ao Tribunal o dever de coerência, estabilidade e integridade de sua jurisprudência.

A análise será desenvolvida a partir do Tema 1005 de repercussão geral, relativo ao reconhecimento de vínculo empregatício entre advogada e escritório de advocacia, e de sua posterior inobservância em reclamações constitucionais fundadas no Tema 725 e na ADPF 324.

1. A NATUREZA E O PROCEDIMENTO DA REPERCUSSÃO GERAL

Fruto da introdução do § 3º no art. 102 da Constituição pela Emenda Constitucional nº 45/2004, posteriormente incorporada ao CPC/1973 no art. 543-A pela Lei nº 11.418/2006 e atualmente prevista no § 1º do art. 1.035 do CPC, a repercussão geral se caracteriza pela existência da relevância e da transcendência da questão debatida[3]. Significa afirmar que, para além do interesse subjetivo da parte em ter a questão jurídica controvertida apreciada pelo STF, lhe cabe demonstrar que o caso desperta:

> interesse de tutela objetiva da ordem jurídica constitucional em sua transcendência e relevância (jus constitutionis), voltado ao futuro, do qual, por

[2] BARROSO, Luís Roberto; REGO, Frederico Montedonio. Como salvar o sistema de repercussão geral: transparência, eficiência e realismo na escolha do que o Supremo Tribunal Federal vai julgar. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 7, nº 3, dez/2017. p. 704 (destaques acrescidos).

[3] MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Repercussão geral no recurso extraordinário**. 3 ed., rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p, 60.

> sua vez, o recorrente, na perspectiva do dever de demonstração da repercussão geral, em que o recorrente encontra a legitimidade para provocação de manifestação do Supremo Tribunal Federal, investido que é de tal legitimidade pelo sistema constitucional e legal. Há, dessa maneira, uma clara passagem do caso em si para o caso além de si mesmo[4].

Incumbe, portanto, à parte recorrente o dever de "demonstrar a relevância e transcendência da questão, o que inclusive decorre das duas dimensões ínsitas ao recurso extraordinário ... (jus litigatoris e jus constitutionis)"[5], tarefa na qual não pode ser substituída na atuação de ofício do Tribunal por ferir a inércia da jurisdição. Deve o recorrente[6]

> [...] evidenciar analiticamente o significado que pretende adscrever à relevância da questão constitucional sob o ponto de vista econômico, político social ou jurídico, que seja apta a transcender os interesses das partes no litígio que integra (art. 1.035, § 1º, CPC), sem descurar da moldura fático-jurídica posta no acórdão recorrido do qual deflui a questão constitucional, como se extrai analogicamente do art. 489, § 1º, II, do CPC.

Trata-se de pressuposto intrínseco de admissibilidade recursal a ser observado pela parte recorrente como requisito indispensável ao conhecimento do recurso extraordinário (art. 322, *caput* e parágrafo único, Regimento Interno do STF), técnica processual que possui a função de selecionar os recursos que podem ser julgados na Corte Maior, pois somente os que apresentem a repercussão geral "devem ser conhecidos pelo Supremo Tribunal Federal" e, assim, "pode o Supremo desempenhar a sua função de outorga de unidade ao direito mediante adequada interpretação da Constituição"[7].

Tem-se a "demonstração de que o Código considera tal atividade como ínsita ao recorrente extraordinário, não podendo ser substituído no desincumbir-se de tal dever por quem quer que seja"[8], para atender a previsão contida no já citado art. 1.035 do CPC:

> A simples menção à preliminar de repercussão geral não é capaz de sanar a exigência de sua demonstração, devendo a parte desenvolver argumentação suficiente acerca das circunstâncias que poderiam configurar a relevância do ponto de vista econômico, político, social ou jurídico das questões constitucionais aventadas na petição de recurso extraordinário[9].

Apesar de reconhecerem a existência de corrente doutrinária que admite a denominada "repercussão geral implícita", que importaria na relativização do dever imposto à parte recorrente, o Ministro Edson Fachin, atual Presidente do STF, e Luiz Henrique Krassuski Fortes são categóricos em rejeitar essa possibilidade,

---

[4]FACHIN, Luiz Edson. FORTES, Luiz Henrique Krassuski. Repercussão geral do recurso extraordinário: dever de demonstração da transcendência e relevância da questão constitucional. **Revista de Processo Comparado**, São Paulo, v. 4, n. 7, p. 14, jan./jun. 2018.
[5]FACHIN, Luiz Edson. FORTES, Luiz Henrique Krassuski. Obra citada, p. 18.
[6]Idem, p. 23
[7] MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Código de processo civil comentado**. 11 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2025. p. 1.241.
[8]FACHIN, Luiz Edson. FORTES, Luiz Henrique Krassuski. Obra citada, p. 20.
[9]AgRg no ARE 947.549/PE, 1.ª T., Rel. Min. Edson Fachin, DJe 12.09.2016.

fundamentados no art. 102, § 3º, da Constituição, no regramento adotado pelo CPC (art. 1.035, § 2º) e na compreensão de não se tratar de mero vício formal de menor gravidade, ainda que não mais caiba a exigência de que deva estar em tópico fundamentados no art. 102, § 3º, da Constituição, no regramento adotado pelo CPC (art. 1.035, § 2º) e na compreensão de não se tratar de mero vício formal de menor gravidade, ainda que não mais caiba a exigência de que deva estar em tópico preliminar na petição.

A admissibilidade do recurso extraordinário atribui ao STF o exercício de dois juízos autônomos, embora cronologicamente sequenciais, e a importância atribuída ao pressuposto da repercussão geral, no sentido de favorecer a sua admissibilidade, se revela no quórum de 2/3 exigido para a sua rejeição (art. 102, § 3º, CF/88), superior ao que a admite ou declara a inconstitucionalidade de leis ou atos normativos (maioria absoluta), igual ao exigido para modulação de efeitos e instituído para compensar o dever de o relator enfrentar, analiticamente, cada um dos juízos nos quais ocorre o embasamento.

> Trata-se de quórum extremamente qualificado, superior ao exigido para a declaração de inconstitucionalidade de leis ou atos normativos (maioria absoluta, conforme art. 97 da CF), e igual ao necessário para modular os efeitos de declaração de inconstitucionalidade 'por razões de segurança jurídica ou de excepcional interesse social' (art. 27 da Lei nº 9.868/1999), bem como para editar, revisar ou cancelar súmulas vinculantes (CF, art. 103-A, também incluído pela EC nº 45/2004)[10].

Esses aspectos demonstram a importância da decisão que rejeita a repercussão geral. Por isso, "não é razoável concluir que uma deliberação com quorum tão qualificado seja igual a todas as outras, sujeita aos mesmos requisitos de quaisquer decisões que já podiam ser tomadas monocraticamente antes da EC nº 45".[11]

Exige-se, pois, acentuado rigor – embora justificado – para que o Tribunal rejeite a existência de repercussão geral alegada pela parte, ainda que exista algum grau de discricionariedade sobre o que será julgado. Os efeitos da decisão proferida se projetarão para além do caso e alcançarão todos os demais em que se discuta matéria semelhante, a significar o não acatamento da alegação de que o recurso apresenta "questões relevantes do ponto de vista econômico, político, social ou jurídico que ultrapassem os interesses subjetivos do processo"[12].

Em sede constitucional (art. 102, § 3º), a decisão denegatória da repercussão geral não acarreta o efeito expansionista automático ou obrigatório para todos os casos em que seja discutida a mesma questão jurídica, muito embora ele tenha sido previsto nos arts. 1.035, § 8º, e 1.039 do CPC, o que constitui "eficácia panprocessual", valendo

[10] BARROSO, Luís Roberto; REGO, Frederico Montedonio. Como salvar o sistema de repercussão geral: transparência, eficiência e realismo na escolha do que o Supremo Tribunal Federal vai julgar. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 7, nº 3, dez/2017. p. 705.
[11] BARROSO, Luís Roberto; REGO, Frederico Montedonio. Obra e página citadas.
[12] Idem, p. 704.

para todos os recursos que versem sobre idêntica controvérsia"[13].

É certo que na alteração regimental promovida em 2020 (Emenda Regimental nº 54, de 1º de julho) o procedimento sofreu mudanças e, entre elas, destaca-se a possibilidade de o relator negar a repercussão geral com eficácia apenas para o caso analisado, hipótese excepcional não adotada regularmente pelo STF (art. 326, § 1º, RISTF), decisão que, em caso de recurso, exige o quórum de dois terços dos ministros para confirmação pelo colegiado (art. 326, § 2º, RISTF).

Caso assim não o faça, prevalece a técnica de expandir os efeitos da decisão denegatória de repercussão "para todos os processos em que se discuta certa controvérsia de direito ..."[14].

2. A VINCULAÇÃO AO PRECEDENTE E O DEVER DE COERÊNCIA

O precedente possui a natureza de ato-fato jurídico, ou seja, "ato humano que produz efeitos jurídicos independentemente da vontade de quem o pratica. É *ato,* porque agir humano, mas é *fato*, porque é tratado pelo direito como um acontecimento em que a vontade humana é irrelevante".[15] Os efeitos dele decorrentes "produzem-se independentemente da manifestação do órgão jurisdicional que o produziu"[16].

O efeito vinculante é "mais intenso de todos eles", o que significa abranger todos os demais. Assim, a *ratio decidendi* que o embasou "tem o condão de vincular decisões posteriores, obrigando que os órgãos jurisdicionais adotem aquela mesma tese jurídica na sua própria fundamentação".[17]

Tal consequência também deve ser aplicada à decisão que nega a repercussão geral, tão relevante quanto à que a admite. Uma vez decidida a questão jurídica submetida ao exame do STF, no denominado *jus litigatoris,* constatada a ausência de repercussão geral em decisão fundamentada e com quórum de dois terços dos Ministros, o **precedente não deve ser ignorado** posteriormente pelo Tribunal, **como se não existisse**, e a mesma questão jurídica, inserida em outro recurso, ser por ele examinada sem "dialogar" com a decisão anterior para demonstrar – obrigatoriamente – que os fatos são diferentes, foram alterados ou há razões de direito que passaram a justificar a admissão da repercussão geral anteriormente negada. Essa é a conclusão que se pode minimamente extrair da conjugação das normas regentes à hipótese.

Não se afirma, com isso, que a decisão denegatória de repercussão geral possua idêntica natureza à tese de mérito firmada em recurso extraordinário com repercussão reconhecida. A distinção é relevante.

---

[13]MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Código de processo civil comentado.** 11 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2025. p. 1.245.
[14] BARROSO, Luís Roberto; REGO, Frederico Montedonio. Obra e página citadas, p. 705.
[15] DIDIER Jr., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de direito processual civil.** V. 2. 19 ed., rev., ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2024, p. 606.
[16] DIDIER Jr., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. Obra e página citadas.
[17]Idem, p. 608.

Na primeira hipótese, o STF não fixa propriamente interpretação constitucional de mérito; afirma, antes, que determinada controvérsia não ostenta densidade constitucional suficiente para justificar sua atuação. Ainda assim, essa deliberação não é juridicamente neutra. Ao declarar que a matéria é infraconstitucional ou dependente de reexame fático-probatório, a Corte estabelece critério decisório que vincula, ao menos, sua própria atuação futura, sob pena de ruptura da coerência, da estabilidade e da integridade exigidas pelo sistema de precedentes.

A vinculação não alcança apenas órgãos jurisdicionais hierarquicamente inferiores ao tribunal que produziu o precedente. A obrigatoriedade deve ocorrer nos planos interno e externo, vertical e horizontalmente, a teor do comando imperativo do art. 927 do CPC.

3. O (ESQUECIDO) CASO DO TEMA 1005 DE REPERCUSSÃO GERAL

O Tema 1005 de Repercussão Geral, suscitado no RE nº 1.123.068/DF, surgiu da controvérsia referente à "possibilidade de reconhecimento de relação empregatícia a advogado com vínculo societário em escritório de advocacia". O Tribunal Regional do Trabalho reconheceu o vínculo empregatício entre advogada e escritório de advocacia com fundamento na prevalência do contrato-realidade e a existência de elementos que caracterizaram haver dependência econômica, pessoalidade, não eventualidade e subordinação entre as partes, e o Tribunal Superior do Trabalho manteve a decisão com amparo na Súmula 126 (impossibilidade de revisão fático-probatória).[18]

O recurso extraordinário foi interposto com fundamento nos arts. 1º, IV, 5º, cabeça e incisos II, XVII, XVIII, XXXVI, 8º, cabeça, 133 e 170, cabeça, da Constituição Federal. Todavia, ao apreciar a existência de Repercussão Geral, o STF a rejeitou (decisão proferida em 24/08/2018, antes da reforma regimental de 2020), e fixou a seguinte tese: "São infraconstitucionais as discussões relativas ao reconhecimento de relação empregatícia a advogado com vínculo societário em escritório de advocacia".

Curioso notar que, nesse julgamento, a compreensão inicial do Ministro Marco Aurélio, relator de origem, era em sentido contrário e levou em consideração aspectos relacionados ao grau de discernimento e de conhecimento do Direito pelo profissional da advocacia, a sua autodeterminação e a liberdade de associação, entre outros.

Prevaleceu, contudo, o voto divergente do Ministro Luiz Fux[19], cuja fundamentação expressou antiga e remansosa jurisprudência do STF representada por julgados das duas Turmas proferidos no intervalo de quase 21 anos (anos de 1995[20]

[18]AIRR-709-44.2013.5.10.0012, 2ª T., Relª Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 09/06/2017.
[19]Ficaram vencidos os Ministros Marco Aurélio (relator originário), Gilmar Mendes e Roberto Barroso.
[20]AI 138.985-AgR, 2ª T., Rel. Min. Carlos Velloso, DJ 15/9/1995.

2004[21], 2005[22], 2006[23], 2011[24] e 2016[25]), a evidenciar a uniformidade, integridade, estabilidade e coerência da jurisprudência no sentido de que os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício estão restritos à seara do Direito do Trabalho. Por isso, a matéria pertence ao campo infraconstitucional e encontra obstáculo na revisão de fatos e provas (Súmula 279 do STF).[26]

Desde o início, o autor do voto prevalecente identificou os fundamentos adotados pelo Tribunal de origem, com ênfase à "prevalência do contrato-realidade" e à presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego:

> No presente caso, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região reconheceu o vínculo empregatício entre a advogada e o escritório de advocacia, assentando a prevalência do contrato-realidade e a existência de elementos que caracterizam dependência econômica, pessoalidade, não eventualidade e subordinação entre as partes

Passagens do voto condutor permitem compreender a *ratio decidendi* dele extraída **e afirmar que não se limita a caso específico**. Muito ao contrário, o Ministro Relator afirmou, categoricamente: "os requisitos para o reconhecimento de vínculo de emprego estão adstritos à seara do direito do trabalho, de modo que não guardam amparo constitucional apto a atrair a competência deste Egrégio Tribunal".

Acrescentou a pacífica orientação de ser "inviável a apreciação, em recurso extraordinário, de violação meramente indireta ou reflexa a dispositivo da Constituição Federal, porquanto seria imprescindível a análise de normas infraconstitucionais" e não ser cabível a discussão relativa ao reconhecimento de vínculo pelo mesmo fundamento. Reproduzo:

> Nessa temática, ambas as Turmas desta Corte firmaram o entendimento de que a discussão relativa ao reconhecimento de vínculo empregatício demanda o reexame da legislação infraconstitucional pertinente, bem como dos fatos e das provas dos autos, o que é inviável em recurso extraordinário. Por oportuno, trago à colação as ementas dos seguintes julgados:

Afastou também a violação ao princípio da legalidade e ao ato jurídico perfeito por serem meramente reflexas:

> Igualmente, colhe-se da jurisprudência desta Corte o reconhecimento de que as alegações de violação a incisos do artigo 5º da Constituição Federal, como o princípio da legalidade ou o ato jurídico perfeito, configuram situações de ofensa meramente reflexa ao texto da Constituição. Nesse sentido, confira-se:

[21]AI 477081-AgR, 2ª T., Rel. Min. Nelson Jobim, DJ 21/05/2004.
[22]RE 249.840-AgR, 1ª T., Rel. Min. Ayres Britto, DJ de 1º/4/2005.
[23]AI 376.709-AgR, 1ª T., Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJ de 3/2/2006.
[24]AI 816.563- AgR, 2ª T., Rel. Min. Ayres Britto, DJ de 21/3/2011.
[25]ARE 972.204-AgR, 2ª T;, Rel. Min. Dias Toffoli, DJe de 29/8/2016.
[26]O acórdão mais antigo com fundamento semelhante data de 26/06/1988: RE 97817, Rel. Min. Néri da Silveira, 1ª T., j. 28-06-1988.

Merece destaque o vaticínio feito à época pelo Ministro Relator quanto à possibilidade de o STF vir a examinar "toda sorte de relações privadas e contratuais", caso viesse a prevalecer o entendimento sustentado pelo Ministro Relator (vencido), além de a controvérsia envolver reexame fático-probatório:

> Saliente-se, por fim, que as alegadas ofensas aos princípios da liberdade de associação profissional, da autonomia da vontade, da inviolabilidade da advocacia e da livre iniciativa não foram suficientemente confrontadas na hipótese concreta a ponto de suscitar o reconhecimento da repercussão geral. Deveras, entendimento diverso atrairia a este Supremo Tribunal Federal a análise de toda a sorte de relações privadas e contratuais, notadamente de casos em que se discute a existência de vínculo empregatício. Demonstrados, assim, o caráter infraconstitucional da controvérsia e a necessidade do reexame dos elementos fático-probatórios do caso, tem-se como não preenchido requisito primordial para o reconhecimento da repercussão geral, uma vez que ausente violação direta à Constituição Federal. *Ex positis*, manifesto-me pela inexistência de repercussão geral da matéria em exame, fixando a seguinte tese: "São infraconstitucionais as discussões relativas ao reconhecimento de relação empregatícia a advogado com vínculo societário em escritório de advocacia".

A conclusão adotada não se pautou em fundamentos de natureza processual (como ausência de prequestionamento, por exemplo), mas em razões de mérito concernentes à natureza infraconstitucional da questão jurídica, tese chancelada por sete outros Ministros (Edson Fachin, Rosa Weber, Dias Toffoli, Cármen Lúcia, Alexandre de Moraes, Ricardo Lewandowski e Celso de Mello), vencidos o relator originário e os Ministros Gilmar Mendes e Luís Roberto Barroso. A rejeição da existência de repercussão geral ocorreu pela maioria de ⅔ dos membros do Tribunal, caracterizadora do "consenso robusto" de que fala Frederico Montedonio Rego[27].

4. O " DESPREZO" PELO TEMA 1005 E O TEMA 725

Em 30 de agosto de 2018 (seis dias após haver decidido o Tema 1005), o STF julgou o RE 958252 em conjunto com a ADPF 324, fixou o Tema 725 e considerou lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas.

Essa decisão foi o ponto de partida para uma jornada sem fim. Com fundamento na mencionada tese e sem que tenham ocorrido mudanças na ordem jurídica, social ou econômica, o STF passou a acatar reclamações constitucionais, julgar procedentes os pedidos e afastar o reconhecimento pretérito do vínculo empregatício proclamado em decisões da Justiça do Trabalho baseadas no exame de fatos e provas, inclusive em casos da denominada "pejotização"[28], sem, contudo, se referir ao Tema 1005 ou apontar justificativas para a modificação de sua jurisprudência, como era do seu dever, em face

[27]REGO, Frederico Montedonio. **Repercussão geral:** uma leitura do direito vigente. 2ª ed., rev., ampl. e atual. Belo Horizonte: Fórum, 2022. p. 243

[28]Neologismo utilizado para denominar a contratação de trabalhadores pessoas naturais como se fossem pessoas jurídicas, em fraude aos elementos caracterizadores da relação de emprego.

da previsão contida no § 4º, do art. 927 do CPC e em homenagem à segurança jurídica, mesmo porque a

> superação de precedente não deve ser uma situação rotineira ... a alteração de precedentes exige mais do que uma fundamentação corriqueira, não sendo adequada a simples mudança sem quaisquer justificativas que apontem ou o manifesto erro do entendimento anterior, ou a existência de alterações na ordem jurídica, social ou econômica[29].

A necessidade de sólida justificativa foi afirmada pelo próprio STF no julgamento da ADI 4.071, ao enfatizar que a "alteração da jurisprudência pressupõe a ocorrência de significativas modificações de ordem jurídica, social ou econômica, ou, quando muito, a superveniência de argumentos nitidamente mais relevantes do que aqueles antes prevalecentes ...".[30]

De igual modo quando do julgamento do RE nº 709.212, ao reconhecer a necessidade de modulação da decisão que fixou a tese de Repercussão Geral nº 606, por representar mudança em sua jurisprudência. Até então, prevalecia o entendimento no sentido de ser trintenária a prescrição da pretensão referente aos depósitos não efetuados no curso do contrato de trabalho, na linha consagrada pelo TST, e, a partir de então, passou a ser quinquenal.

Afirmou-se a necessidade de preservação da segurança jurídica como fundamento para serem atribuídos efeitos prospectivos. Portanto, "dialogou-se" com os precedentes anteriormente firmados, como ressaltou o Ministro Relator, Gilmar Mendes:[31]

> Em casos como este, em que se altera jurisprudência longamente adotada pela Corte, a praxe tem sido no sentido de se modular os efeitos da decisão, com base em razões de segurança jurídica.
> [...]
> No Conflito de Competência 7.204, Rel. Min. Carlos Britto (julg. Em 29.6.2005), fixou-se o entendimento de que "o Supremo Tribunal Federal, guardião-mor da Constituição Republicana, pode e deve, em prol da segurança jurídica, atribuir eficácia prospectiva às suas decisões, com a delimitação precisa dos respectivos efeitos, toda vez que proceder a revisões de jurisprudência definidora de competência ex ratione materiae. O escopo é preservar os jurisdicionados de alterações jurisprudenciais que ocorram sem mudança formal do Magno Texto".
> Também no julgamento do HC 82.959, em que declaramos, com efeitos prospectivos, a inconstitucionalidade da vedação legal da progressão de regime para os crimes hediondos (art. 2º, § 1º, da Lei nº 8.072/90, com radical modificação da antiga jurisprudência do Tribunal.
> [...]
> Com essas considerações, diante da mudança que se opera, neste momento, em antiga jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, e com base em razões de segurança jurídica, entendo que os efeitos desta decisão devam ser modulados

[29] PEIXOTO, Ravi. **Superação do precedente e segurança jurídica**. 2 ed., rev., atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2016. p. 175
[30] ADI 4071 AgR, Rel. Min. Menezes Direito, Tribunal Pleno, julgado em 22-04-2009.
[31] RE 709.212/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 13-11-2014.

> no tempo, a fim de que se concedam apenas efeitos prospectivos à decisão e à mudança de orientação que ora se propõe.

Não cabe ao Tribunal "desprezar" o precedente. Mesmo na hipótese de superação, há requisitos apontados pela doutrina[32] e acolhidos pelo legislador para a modificação do entendimento anterior (art. 927, § 4º, CPC), notadamente quando ocorre de forma abrupta. Exige-se

> uma análise comparativa entre a necessidade de mudança e as expectativas dos jurisdicionados, que baseiam sua atuação no entendimento ora atacado. Caberá ao julgador demonstrar que a necessidade de mudança supera a necessidade de estabilidade do ordenamento jurídico e a imposição de igualdade de tratamento para os casos semelhantes. [...]
> É perceptível que o CPC/2015 almejou trilhar um caminho da possibilidade de superação de precedentes, mas sempre exigindo um forte ônus argumentativo em tais decisões e ainda a consideração de uma série de princípios para que um novo entendimento seja adotado.[33]

Inúmeras decisões simplesmente ignoraram o quanto decidido no Tema 1005, aplicaram a tese genericamente, desprezaram fundamentos referentes à ocorrência de fraude, partiram do pressuposto de que a assinatura do contrato de sociedade é o único fato capaz de definir a natureza do vínculo existente, sem importar com o que tenha ocorrido durante a sua execução.

Como exemplo, cito decisão proferida na Rcl nº 59.836, Rel. Min. Roberto Barroso (em 24/05/2023), em que se afirmou:

> 13. Da leitura da decisão reclamada, observa-se, em primeiro lugar, que não estamos diante de trabalhadora hipossuficiente, cuja tutela estatal é justificada para garantir a proteção dos direitos trabalhistas materialmente fundamentais. Trata-se de profissional com elevado grau de escolaridade e remuneração expressiva, capaz, portanto, de fazer uma escolha esclarecida sobre sua contratação.
> 14. Além disso, inexiste na decisão reclamada qualquer elemento concreto de que tenha havido coação na contratação celebrada. O reconhecimento da relação de emprego se pautou, eminentemente, no fundamento de que as atividades desempenhadas pela trabalhadora se enquadravam nas atividades-fim da empresa.

Todavia, o acórdão objeto de impugnação se baseou em diversos elementos de fato que afastaram a autonomia alegada e a advogada percebia R$ 2.100,00, distante de qualquer parâmetro que se possa considerar como caracterizador da hiperssuficiência econômica.

Ademais, os argumentos referentes a possuir "elevado grau de escolaridade e

[32]Por todos: PEIXOTO, Ravi. Superação do precedente e segurança jurídica. 2ª ed., rev., atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2016
[33]Autor e obra citados, p. 179

remuneração excessiva" e ser a trabalhadora hiperssuficiente, elementos que validariam a sua "escolha esclarecida sobre a sua contratação", passam ao largo da matéria constitucional e integraram fundamentos do voto vencido do Ministro Marco Aurélio no julgamento do Tema 1005, o que permite concluir haverem sido rejeitados pelo Plenário.

Por sua vez, a coação, enquanto vício de vontade, é instituto tratado no Código Civil entre os defeitos do ato jurídico (arts. 151 a 155) e a sua presença resulta da constatação feita pelo magistrado da presença de fatos que o autorizam concluir que incutiram na pessoa que emitiu a sua declaração de vontade "fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens".

Acrescente-se a contradição entre os fundamentos adotados na questionada

decisão, ao condicionar a validade da terceirização à necessidade de "que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação", e ignorar que esses mesmos elementos estavam presentes no caso analisado, os mesmos considerados como reveladores da ausência de questão constitucional no Tema 1005, conforme esclarecem as informações prestadas pela assessoria do STF, ora transcritas:

> O Juízo julgou parcialmente procedente pedido formulado por Ângela Burgos Moreira Garcia, ora recorrida, reconhecendo o vínculo empregatício entre esta e determinada sociedade de advogados. Teceu considerações sobre o montante da participação societária da profissional e os valores recebidos a título de participação nos lucros. O Tribunal de origem confirmou os fundamentos da sentença. **Assentou a prevalência do contrato-realidade, frisando elementos a caracterizarem dependência econômica, pessoalidade, não eventualidade e subordinação entre as partes**.

Ao analisar as conclusões adotadas pelas instâncias ordinárias, o STF desce do patamar constitucional que marca a sua atividade e promove verdadeira revisão dos fatos e das provas por elas colhidos, sem autorização conferida pela Constituição.

As múltiplas formas de relações de trabalho mencionadas não estão disciplinadas na Constituição e cabe à Justiça do Trabalho analisar os elementos caracterizadores de cada uma delas, a exemplo da autonomia, em face da competência que lhe é outorgada pelo art. 114, I, da Constituição, ainda que seja para lhes declarar a licitude, o que certamente envolve a análise probatória das circunstâncias de fato presentes na controvérsia.

Outro exemplo se verificou no julgamento da Reclamação nº 66.843, em que o Ministro Relator, Alexandre de Moraes, ao apreciar a existência de estrita aderência ao decidido na ADPF 324, na ADC 48, na ADI 3.961, na ADI 5.625 e no Tema 725 de Repercussão Geral, em caso que envolveu a existência de relação de emprego e contrato de associação de advogados, desprezou por inteiro os elementos fáticos constantes do acórdão e que motivaram o reconhecimento do vínculo laboral, baseou-se tão somente

nos elementos formais relativos ao contrato de associação de advogados e julgou improcedentes os pedidos, em que pese o Tema 1005:

> Assim, é possível assentar que a decisão reclamada desconsiderou a legitimidade de contratos de associação de advogados. Ao fazê-lo, não observou o entendimento da CORTE quanto à constitucionalidade das relações de trabalho diversas da de emprego regida pela CLT, conforme decidido na ADPF 324, na ADC 48, na ADI 3.961, na ADI 5.625, bem como o Tema 725 da Repercussão Geral.
> [...]
> A interpretação conjunta dos precedentes permite o reconhecimento da licitude de outras formas de relação de trabalho que não a relação de emprego regida pela CLT, como na própria terceirização ou em casos específicos, como a previsão da natureza civil da relação decorrente de contratos firmados nos termos da Lei 11.442/2007 (ADC 48 e ADI 3.961), ou a previsão da natureza civil para contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352/2016 (ADI 5.625, red. para o Acórdão Min. NUNES MARQUES).
> [...]
> Diante do exposto, com fundamento no art. 161, parágrafo único, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, JULGO PROCEDENTE o pedido de forma que seja cassado o acórdão impugnado e, desde logo, julgo IMPROCEDENTE a ação civil pública 0100743-87.2016.5.01.0039, em trâmite no Tribunal Superior do Trabalho.

É bom repetir, mais uma vez, que **o STF rejeitou a repercussão geral, considerou infraconstitucional controvérsia semelhante** e admitiu a prevalência do princípio da Primazia da Realidade, princípio este expressamente afirmado em outras decisões[34].

E o Tema 1005 foi simplesmente ignorado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As decisões proferidas pelo STF que rejeitam a repercussão geral também produzem efeitos jurídicos semelhantes àqueles decorrentes da admissibilidade, relativamente à possibilidade de apreciação posterior da mesma questão jurídica.

Tal conclusão é extraída da interpretação de regras do CPC e do RISTF, em especial do quórum qualificado exigido pela Constituição (art. 102, § 3º), e cabe ao recorrente demonstrar a presença de questões relevantes do ponto de vista econômico, político, social ou jurídico que ultrapassem os interesses subjetivos do processo.

O procedimento mencionado no referido dispositivo foi observado quando da apreciação da repercussão geral referente ao Tema 1005, que analisou a existência de

[34]ADI 5625, Red. Min. Nunes Marques; ARE nº 1397478, Rel, Min. Gilmar Mendes; ADI 5322, Rel. Min. Alexandre de Moraes.

vínculo de emprego em caso entre advogada e escritório de advocacia, oportunidade em que o Tribunal a rejeitou pela citada maioria qualificada de 2/3 dos seus integrantes, por compreender, em resumo, que se tratava de matéria infraconstitucional e importar revisão fático-probatória.

Seis dias após o citado julgamento, o STF definiu o Tema 725 sobre licitude da terceirização de serviços, o que motivou, desde então, o ajuizamento de milhares de reclamações constitucionais que questionaram (e questionam) o reconhecimento de vínculo empregatício em decisões da Justiça do Trabalho, decisões essas baseadas nos fatos e nas provas produzidas, inclusive em casos de "pejotização", e, apesar de ser matéria infraconstitucional, foram acolhidas sob o fundamento de que atentam contra tese vinculante por ele firmada que admite múltiplas formas de relações de trabalho.

A questão, portanto, não reside em impedir que o STF reveja sua própria orientação. A Corte pode fazê-lo, desde que explicite as razões jurídicas, sociais, econômicas ou institucionais que justifiquem a superação ou a distinção do precedente anterior.

O problema está em substituir esse ônus argumentativo por silêncio decisório incompatível com a estabilidade, a integridade e a coerência que o próprio sistema de precedentes exige.

No caso do Tema 1005, a controvérsia sobre o reconhecimento de vínculo empregatício de advogado associado foi considerada infraconstitucional e dependente de reexame fático-probatório. A posterior cassação de decisões trabalhistas em reclamações constitucionais semelhantes, sem diálogo com essa premissa, revela tensão relevante entre a função constitucional do STF, os limites da reclamação e a competência da Justiça do Trabalho.

E o Tema 1005 foi esquecido.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto; REGO, Frederico Montedonio. Como salvar o sistema de repercussão geral: transparência, eficiência e realismo na escolha do que o Supremo Tribunal Federal vai julgar. **Revista Brasileira de Políticas Públicas,** v. 7, nº 3, dez/2017.

DIDIER Jr., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de direito processual civil.** V. 2. 19 ed., rev., ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2024.

FACHIN, Luiz Edson. FORTES, Luiz Henrique Krassuski. Repercussão geral do recurso extraordinário: dever de demonstração da transcendência e relevância da questão constitucional. **Revista de Processo Comparado**, São Paulo, v. 4, n. 7, jan./jun. 2018.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Código de processo civil comentado.** 11 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2025.

MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Repercussão geral no recurso extraordinário**. 3 ed., rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

ANAMATRA. Nota técnica relativa ao convênio NTADT – ANAMATRA. Anamatra, 3 mai. 2024. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/conamat/avisos-gerais/34936-nota-tecnica-relativa-ao-convenio-ntadt-anamatra>. Acesso em: 3 jun. 2026.

PEIXOTO, Ravi. **Superação do precedente e segurança jurídica**. 2 ed., rev., atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2016.

Qual o salário de um advogado? Confira o piso para o ano de 2024. **Migalhas.** Brasília, 19 jan. 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/400352/qual-o-salario-de-um-advogado-confira-o-piso-para-o-ano-de-2024>. Acesso em: 7 mar. 2025.

REGO, Frederico Montedonio. **Repercussão geral:** uma leitura do direito vigente. 2ª ed., rev., ampl. e atual. Belo Horizonte: Fórum, 2022.

PLATAFORMAS DIGITAIS E ESTAFETAS: A SUPREMA PALAVRA DO SUPREMO!

DIGITAL PLATFORMS AND COURIER SERVICES: THE SUPREME COURT'S FINAL WORD!

João Leal Amado[1]
Teresa Coelho Moreira[2]

RESUMO

O presente trabalho analisa o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 28 de maio de 2025, primeiro pronunciamento do STJ sobre a existência de contrato de trabalho entre plataforma digital e estafeta. Por meio de análise jurisprudencial e doutrinária, os autores examinam os fundamentos da decisão, que reconheceu o vínculo laboral com base na presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 13/2023. O estudo aborda, ainda, a evolução do conceito de subordinação jurídica na era digital, destacando sua natureza de geometria variável e compatibilidade com novas formas de organização do trabalho algorítmico. Em perspectiva comparada, o texto coteja a decisão com a Diretiva UE 2024/2831, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, e com o denominado "Anteprojeto Trabalho XXI", proposta legislativa governamental submetida à concertação social em julho de 2025. Conclui-se que o STJ consolidou jurisprudência firme e coerente no reconhecimento de autênticas relações de trabalho dependente no âmbito das plataformas digitais. Conclui-se, ademais, que o anteprojeto governamental, ao suprimir os factos-base da presunção vigente e introduzir requisitos excessivamente restritivos, como o limiar de 80% de dependência económica, contraria frontalmente as exigências da Diretiva europeia, configurando não uma transposição, mas um esvaziamento da proteção laboral assegurada aos trabalhadores de plataformas digitais.

Palavras-chave: Plataformas digitais; estafetas; contrato de trabalho; subordinação jurídica; presunção de laboralidade.

ABSTRACT

This paper analyses the Supreme Court of Justice's judgment of 28 May 2025, the Court's first ruling on the existence of an employment contract between a digital platform and a courier. Through an analysis of case law and legal doctrine, the authors examine the grounds for the decision, which recognised the employment relationship on the basis of the presumption of employment provided for in Article 12-A of the Labour Code, introduced by

[1]Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.
[2]Professora Associada, com Agregação, da Escola de Direito da Universidade do Minho.

Law No. 13/2023. The study also addresses the evolution of the concept of legal subordination in the digital age, highlighting its variable nature and compatibility with new forms of algorithmic work organisation. From a comparative perspective, the text compares the decision with EU Directive 2024/2831 on improving working conditions on digital platforms, and with the so-called 'Work XXI Draft Bill', a government legislative proposal submitted for social consultation in July 2025. It is concluded that the STJ has established firm and consistent case law in recognising genuine dependent employment relationships within the context of digital platforms. It is further concluded that the government's draft bill, by removing the factual basis of the current presumption and introducing excessively restrictive requirements, such as the 80% threshold for economic dependence, directly contravenes the requirements of the European Directive, constituting not a transposition but an erosion of the labour protection guaranteed to digital platform workers.

Keywords: *Digital platforms; couriers; employment contract; legal subordination; presumption of employment status.*

Por intermédio do seu Acórdão de 28-05-2025, que teve como relator o Conselheiro Mário Belo Morgado, o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) pronunciou-se, pela primeira vez, sobre a existência ou não de um contrato de trabalho entre uma conhecida plataforma digital e um dos seus estafetas.

Neste aresto, o STJ reconheceu mesmo a existência de contrato de trabalho, revertendo a decisão antes tomada pela Relação de Lisboa, tendo, para o efeito, alavancado a sua decisão na presunção de laboralidade estabelecida no artigo 12.º-A do Código do Trabalho (norma aditada pela chamada "Agenda do Trabalho Digno", Lei n.º 13/2023, de 3 de abril), bem como em judiciosas considerações sobre o que seja a subordinação jurídica na era digital em que vivemos, num quadro de formas de prestação de trabalho bem distinto daquele que predominou no século passado.

Pode ler-se no sumário do referido Acórdão:

«I. No caso vertente, está assente que se encontram verificados os índices da presunção de laboralidade previstos nas alíneas a), b), c), e) e f) do n.º 1 do art. 12.º-A, do Código do Trabalho, ou seja, um total de cinco elementos em seis possíveis.

II. Para além desta significativa expressão quantitativa, acresce que estão verificados os índices de subordinação previstos nas alíneas a) e c), que são especialmente *fortes*, uma vez que os poderes de direção, supervisão e controle são elementos essenciais da relação laboral.

III. Sendo certo que a qualificação de determinada situação jurídica exige sempre uma abordagem holística, em que todos os factos e circunstâncias relevantes são tidos na devida conta, a favor de uma relação de trabalho subordinado, há a considerar, desde logo, uma forte inserção do estafeta na organização algorítmica da R., encontrando-se o

mesmo, inclusivamente, enquanto elemento do respetivo serviço de entregas, abrangido por um seguro de acidentes pessoais.

IV. Conexamente com este elemento organizacional, também assume especial relevo a circunstância de pertencerem e serem geridas/exploradas pela R. a plataforma digital e aplicações a ela associadas (App), as quais – enquanto intermediário tecnológico no processo de transmissão dos dados relativos aos pedidos formulados pelo utilizador-cliente – são os instrumentos de trabalho essenciais do estafeta.

V. Toda a sua atividade está condicionada pela efetiva ligação/conexão a estas ferramentas digitais, pelo que, neste contexto, não assume relevo decisivo o facto de o estafeta escolher a área em que trabalha, poder recusar serviços e conectar-se/desconectar-se da aplicação sempre que o entenda, sem ter de cumprir qualquer horário predefinido, nem de cumprir qualquer limite mínimo de tempo de disponibilidade.

VI. O estafeta encontrava-se na dependência económica da ré e trabalhou regularmente, em regra, diariamente. A existência de um horário de trabalho não é elemento essencial do contrato de trabalho, tal como nada obsta a que o trabalhador seja pago "à peça", sendo que esta forma de cálculo da retribuição se reconduz, no fundo, a uma forma modificada do salário por tempo. Também não é de valorizar a circunstância de o estafeta poder alterar o valor base dos serviços mediante a aplicação de um multiplicador, uma vez que esta ferramenta era disponibilizada pela própria ré e dentro dos limites por esta fixados.

VII. Independentemente da margem de liberdade reconhecida ao estafeta no exercício da sua atividade, é indiscutível que esta é desenvolvida num quadro de regras específicas definidas pela empresa, a qual – nos termos que tem por adequados e consentâneos com a prossecução do seu modelo de negócio – também controla e supervisiona a atuação da contraparte, tal como tem a possibilidade de exercer o poder disciplinar, mediante a suspensão ou desativação da respetiva conta.

VIII. Tudo a sugerir, pois, que o estafeta igualmente se encontrava sujeito à autoridade da R., sendo certo que a subordinação pode ser meramente potencial, não sendo necessário que se traduza em atos de autoridade e direção efetiva.

IX. O conjunto de factos provados que de forma mais nítida aponta no sentido de uma relação de trabalho autónomo não é, naturalmente, desvalorizável. Mas, para além de tudo o que já antes ficou dito, impõe-se ter presente que (com maior ou menor expressão) tais elementos são os habitual e tipicamente verificados no plano das relações estabelecidas entre os estafetas e as empresas detentoras de plataformas digitais, elementos já oportunamente ponderados pelo legislador nacional – bem como pelas instâncias e vários países da União Europeia – e que não obstaram à introdução da presunção de laboralidade em apreço no ordenamento jurídico, a qual foi consagrada nos termos tidos por mais adequados e que são obrigatórios para os tribunais.

X. Não pode deixar de reconhecer-se que o facto de o estafeta pagar à R. uma taxa pela utilização da plataforma contrasta especialmente com a matriz típica de uma relação de trabalho subordinado.

XI. Todavia, de forma alguma se pode conferir a este elemento, só por si, relevância decisiva, tanto mais que, como se sabe, o recurso a cláusulas contratuais com características de autonomia se encontra com frequência associado ao abuso do estatuto de trabalhador independente e às relações de trabalho encobertas, flagelo que com a presunção de laboralidade em apreço se visou, precisamente, combater.

XII. Sem deixar de assinalar que, ao invés, no sentido da subordinação, há ainda a considerar o facto de o estafeta não ter qualquer obrigação de resultado para com a contraparte, bem como a circunstância de ele não assumir algum risco financeiro ou económico, conclui-se que a ré não logrou ilidir a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital».

Trata-se, além do mais, de um aresto seminal, cujo sentido decisório tem vindo a ser confirmado pela jurisprudência posterior do STJ, o qual, nos meses subsequentes, tem vindo a reconhecer, de forma consistente, existir contrato de trabalho entre as plataformas digitais e os respetivos estafetas[3]. Vamos, por isso, transcrever o referido acórdão, após o que ensaiaremos um breve comentário ao mesmo, tendo em conta, também, o teor da Diretiva UE 2024/2831, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, bem como, por último, a proposta de reforma legislativa apresentada pelo governo, em sede de concertação social, em julho de 2025, constante do chamado "Anteprojeto Trabalho XXI" – proposta que, a nosso ver, circula em sentido contrário ao imposto pela diretiva europeia (portanto: circula em sentido proibido!), consistindo numa forma de tentar driblar, e não de transpor, essa diretiva para o nosso ordenamento jurídico.

Eis o Acórdão da Secção Social do STJ:

«I.

[3]As decisões multiplicam-se e têm sido tomadas por unanimidade. Relativamente ao ano de 2025, registam-se dois acórdãos de 17-09 (ambos relatados por Mário Belo Morgado), um acórdão de 03-10 (Mário Belo Morgado), um acórdão de 15-10 (Júlio Gomes), quatro acórdãos datados de 29-10 (um relatado por Mário Belo Morgado, dois por Domingos José de Morais e o outro por José Eduardo Sapateiro), bem como, por último, um acórdão de 10-12 (Júlio Gomes).
Antes disso, o STJ teve também ocasião de proferir uma outra decisão importantíssima, relativa à aplicação no tempo do novo artigo 12.º-A do CT, através do Acórdão de 15-05-2025 (Mário Belo Morgado), em cujo sumário se pode ler: «Relativamente a relações jurídicas iniciadas antes da entrada em vigor do art. 12.º-A do Código do Trabalho, a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital é aplicável aos factos enquadráveis nas diferentes alíneas do seu n.º 1 que, no âmbito dessas relações jurídicas, tenham sido praticados posteriormente àquele momento (01.05.2023)». Tal como o acórdão que ora se comenta, também este constituiu um importantíssimo contributo do STJ neste domínio, revertendo a orientação que vinha predominando nas instâncias inferiores, a nosso ver com inteira razão. Para desenvolvimentos, seja-nos permitido remeter para o nosso «O trabalho nas plataformas digitais e o artigo 12.º-A do Código do Trabalho: concretizações jurisprudenciais», *Católica Law Review*, vol. IX, n.º 2, 2025, pp. 13-49 [14-20].

1. O MINISTÉRIO PÚBLICO intentou ação declarativa, com processo especial, de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, contra Glovoapp Portugal Unipessoal, Lda., peticionando que seja declarada a existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado entre esta e AA (com início em 1 de junho de 2023, tendo em conta a redução do pedido efetuada no recurso de apelação).

2. Na 1ª Instância, a ação foi julgada improcedente: julgadas verificadas as "características" constantes das alíneas a), b), c), e) e f) do n.º 1 do artigo 12.º-A, do Código do Trabalho (*"Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital"*), considerou-se, todavia, que a ré logrou ilidir esta presunção.

3. Depois de no acórdão que decidiu a apelação (interposta pelo autor) observar que, *"não tendo a ré requerido a ampliação do âmbito do recurso quanto aos mencionados fundamentos da presunção de laboralidade, limitando-se a impugnar a decisão que recaiu sobre a matéria de facto, entendemos que resta apenas apurar se a Ré ilidiu a presunção de laboralidade resultante da verificação daquelas circunstâncias"*, o Tribunal da Relação de Lisboa (TRL) confirmou aquela decisão, embora com um voto de vencido.

4. O autor interpôs recurso de revista, alegando, em síntese, que os factos provados não permitem concluir pela efetiva autonomia do prestador da atividade de *estafeta*, razão pela qual se deveria ter reconhecido a existência de um contrato de trabalho.

5. A ré contra-alegou.

6. Em face das conclusões das alegações do recorrente, inexistindo quaisquer outras de que se deva conhecer oficiosamente (art. 608.º, n.º 2, *in fine*, do CPC), e sendo certo que a ré não requereu a ampliação do âmbito do recurso [nem quanto aos fundamentos/bases da presunção de laboralidade (à semelhança do que já ocorrera na apelação - cfr. supra nº 3), nem quanto à questão da (in)constitucionalidade do art. 12.º-A, do CT, que apenas foi suscitada pela R. na apelação], a única questão a decidir[4] consiste em determinar se foi ilidida a sobredita *presunção de laboralidade*.

Decidindo.

II.

7. Com relevo para a decisão, mostra-se fixada a seguinte matéria de facto:

1) A ré Glovoapp Portugal Unipessoal, Lda.", é uma sociedade que tem como objeto social, "desenvolvimento e exploração de uma plataforma tecnológica, comércio a retalho por via eletrónica, comércio não especializado de produtos alimentares e não alimentares, bebidas e tabaco e, de um modo geral, de todos os produtos de grande consumo, comercialização de medicamentos não sujeitos a receita médica, produtos de

[4] O tribunal deve conhecer de todas as questões suscitadas nas conclusões das alegações apresentadas pelo recorrente, excetuadas as que venham a ficar prejudicadas pela solução entretanto dada a outra(s) [cfr. arts. 608.º, 663.º, n.º 2, e 679º, CPC], questões (a resolver) que, como é sabido, não se confundem nem compreendem o dever de responder a todos os *argumentos, motivos ou razões jurídicas* invocadas pelas partes, os quais não vinculam o tribunal, como decorre do disposto no art. 5.º, n.º 3, do mesmo diploma.

dermocosmética, prestação e desenvolvimento de todos os tipos de serviços complementares das atividades constantes do seu objeto social. Realização de atividades de formação, consultoria, assistência técnica, especialização e de pesquisa de mercado relacionadas com o objeto social. Qualquer outra atividade que esteja direta ou indiretamente relacionada com as atividades acima identificadas".

2) A ré tem como única sócia a sociedade "Glovoapp23, S.L. (…).

3) A ré explora uma plataforma tecnológica designada "glovoapp" através da qual estabelecimentos comerciais oferecem os seus produtos que podem ser solicitados por qualquer interessado que à mesma aceda através da internet.

4) Para efetuar a recolha dos produtos nos estabelecimentos comerciais aderentes e realizar o transporte e a entrega desses produtos aos utilizadores clientes, a Ré utiliza os serviços de estafetas que se encontram registados na sua plataforma, para esse efeito;

5) As funções desempenhadas pelos estafetas consistem na recolha dos bens nos estabelecimentos aderentes e no seu transporte até ao cliente final.

6) Para proteção dos mesmos em caso de lesão ou óbito, durante os serviços de recolha e entrega, a Ré tem um contrato de seguro com a Chubb European Group SE, Sucursal Em Espanha, apólice n.º ...12;

7) Para lhe serem distribuídas tarefas/pedidos na plataforma da Ré, o estafeta tem que criar uma conta na plataforma, efetuando o respectivo registo na modalidade de utilizador/estafeta.

8) Para tanto tem que demonstrar:

- Ser maior de idade;

- Ter meio de transporte próprio, no caso concreto, bicicleta elétrica;

- Ter documento de identificação;

- Ter comprovativo da atividade aberta nas finanças;

- Aceitar os termos e condições de utilização da plataforma;

9) Mais tem que comprovar perante a Ré a posse de uma mochila térmica, com os requisitos específicos que exige.

10) Ativada a conta, o estafeta descarrega então no seu telemóvel a aplicação Glovo Courriers, através da qual recebe da Ré a indicação do pedido, do estabelecimento onde tem que levantar a encomenda, o valor do serviço, o cliente final e a morada de entrega.

11) A atribuição do pedido é determinada essencialmente em função do critério de distância entre aquele, o estabelecimento e o consumidor.

12) Ao aceitar o pedido de entrega da Ré, o estafeta concorda em realizar a entrega em troca do pagamento do valor proposto na aplicação, designado de "taxa de entrega".

13) O estafeta recebe da ré, como contrapartida da sua atividade, um valor por cada pedido/entrega que efetua.

14) Valor esse que a Ré fixa tendo em conta os critérios que elegeu, que são os seguintes:
- a distância (número de quilómetros do ponto de recolha até ao ponto de entrega);

- O tempo de espera (tempo de espera do estafeta na recolha do pedido).

- O horário (sendo os de maior afluxo mais bem pagos);

- E outras variáveis (no caso de condições meteorológicas adversas, feriados, períodos de alta procura, etc…)

15) A ré exige que o estafeta faça uso de uma mochila térmica para transporte dos pedidos e que cumpra com os padrões de higiene para transporte de alimentos;

16) Mais exigindo que chegado ao cliente final e se este não estiver na morada tenha que esperar 10 minutos e dar nota disso ao suporte técnico da Ré, sendo esses dez minutos contabilizados através de um temporizador que existe na aplicação, e que conta os dez minutos desde o momento em que chegou ao local da entrega, ao que a Ré tem acesso através do GPS que o estafeta liga.

17) A Ré entra em contacto com o cliente final que toma a decisão final quanto à ação a tomar pelo estafeta relativamente àquela entrega.

18) A partir do momento em que o estafeta se coloca na aplicação em modo de disponibilidade a plataforma fica a saber qual é a sua localização, através de um sistema de geolocalização, sendo este indispensável ao exercício da atividade para a atribuição dos pedidos dos clientes da Ré e para cálculo do valor do serviço.

19) Pois a partir dessa via a Ré sabe onde o estafeta se encontra à espera de algum pedido.

20) Se o estafeta mantiver a geolocalização ligada, é possível à Ré controlar o tempo de entrega dos pedidos e o percurso efetuado pelo estafeta.

21) A Ré pode avaliar a qualidade da atividade prestada através de um sistema denominado "sistema de reputação", no qual os clientes finais avaliam os serviços, através de meios eletrónicos inseridos na aplicação, conforme resulta do ponto 9.5 dos "TERMOS E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DA PLATAFORMA GLOVO PARA ESTAFETAS.".

22) Sendo que o estafeta não tem qualquer intervenção na escolha dos clientes finais, que são clientes da Ré, e dos respetivos pedidos que surgem na aplicação móvel.

23) Podendo a Ré, temporariamente, restringir o acesso à aplicação, ou mesmo desativar a conta em definitivo, no caso de suspeita de violação das obrigações assumidas pelo estafeta ao vincular-se aos termos gerais de utilização da aplicação, designadamente, se permitir a utilização de conta por terceiros, sem prévia comunicação, ou for efetuada queixa contra o mesmo relacionada.

24) No dia 27.09.2023, pelas 20:10 horas, AA aguardava no Centro Comercial ..., em ..., que a Ré efetuasse alguma encomenda a partir dos estabelecimentos comerciais sitos no Centro Comercial em causa, ..., a fim de a entregar no cliente final.

25) Para o efeito, tinha uma bicicleta elétrica com o que faria a entrega, uma mala térmica, onde transportaria a encomenda, o telemóvel acima referenciado, com a aplicação da Ré ativada.

26) Como ocorreu no caso, em que através do telemóvel e da conta criada para o efeito recebeu o pedido que se prestava a levantar.

27) O que lhe iria ser pago por transferência bancária e quinzenalmente.

28) Tendo em vista a prestação dessa atividade, tal como acima referenciado, (…) AA registou-se na plataforma da Ré, escolhendo como área de trabalho a zona da grande Lisboa- Lisboa, Amadora, Oeiras, Cascais e Loures. (redação do TRL)

29) Para o que, como acima se expôs, criou a conta exigida pela Ré na sua aplicação Glovo Couriers, o que fez através do nome de utilizador por si escolhido, bem como do respetivo código de segurança, após ter demonstrado cumprir os requisitos exigidos pela Ré, tal como em supramencionado e remetido cópia de uma fotografia, do seu IBAN, do comprovativo do início da atividade nas Finanças. (redação do TRL)

30) No processo de registo na plataforma, AA aceitou os Termos e Condições de utilização da plataforma GLOVO para estafetas, documento disponível no site Https://glovoapp.com/docs/pt/legal/terms-couriers/ e que foi junto aos autos com a participação e que aqui se dá por reproduzido.

31) Cada encomenda tem um preço base de 0,9 € a 1,10 €, acrescido do montante de 0,24 € por quilómetro percorrido até à entrega.

32) A Ré pagava a AA quinzenalmente, por transferência bancária.

33) Para iniciar a sua rotina de trabalho, o AA pegava na mochila, ia de bicicleta para o local onde pretendia fazer a recolha, ligava a plataforma e aguarda que a Ré lhe enviasse os pedidos de entrega.

34) O que, em regra, faz diariamente.

35) Recebido o pedido, AA dirigia-se para o local indicado para levantar a encomenda, recebia-a e dirigia-se ao local de entrega.

36) O que fazia numa bicicleta que é sua pertença.

37) E com uma mochila térmica que podia ou não ter o nome e o logotipo da Ré, que igualmente é sua pertença.

38) Tal como lhe pertence o telemóvel onde tem a aplicação instalada.

39) AA sustentou-se, pelo menos entre junho de 2023 e até janeiro de 2024, data em que por sua iniciativa deixou de prestar serviços para a ré e passou a trabalhar num armazém, na ..., com os valores que lhe foram pagos pela Ré.

40) Pois que o trabalho que realizava para a Ré era a sua única fonte de rendimento.

41) AA registou-se na plataforma a 23 de fevereiro de 2023 e rejeitou pedidos da Ré desde 28 de fevereiro de 2023.

42) AA procedeu a entregas a pedido da Ré, pelo menos, a partir de junho de 2023.

43) O valor da retribuição de cada entrega depende dos critérios determinados pela Ré: distância, características do pedido e de outros fatores;

44) Tanto a distância como o tempo necessário para a realização do serviço dependem diretamente do ponto de recolha e do ponto de entrega que o cliente selecionar ao efetuar uma encomenda na plataforma.

45) Entre junho e setembro de 2023 AA recebeu da Ré os seguintes valores:

- Em 07-06-2023 AA recebeu da Ré o valor de € 340,53

- Em 21-06-2023 AA recebeu da Ré o valor de € 423,59

- Em 05-07-2023 AA recebeu da Ré o valor de € 667,18.

- Em 24-07-2023 AA recebeu da Ré o valor de € 698,75

- Em 4-08-2023 AA recebeu da Ré o valor de € 452,25

- Em 16-08-2023 AA recebeu da Ré o valor de € 278,68

- Em 31-08-2023 AA recebeu da Ré o valor de € 261,12.

- Em 13-09-2023 AA recebeu da Ré o valor de € 491,45

- Em 28-09-2023 AA recebeu da Ré o valor de € 195,96

46) AA utilizava o multiplicador disponibilizado pela Ré para dentro dos limites fixados diminuir e/ou aumentar o valor base do serviço.

47) Os prestadores de atividade recebem gratificações do cliente.

48) AA pode conectar-se e desconectar-se da aplicação sempre que assim o entender.

49) Não tendo de cumprir qualquer horário predefinido nem de cumprir qualquer limite mínimo de tempo de disponibilidade.

50) É o estafeta que decide quando quer estar disponível para prestar serviços;

51) Entre fevereiro de 2023 e novembro de 2023 AA recusou mais de 2000 serviços solicitados pela Ré. (…)

52) O ponto 9.3 dos termos e condições emitidos pela Ré tem o seguinte teor:

"Geolocalização

Ao utilizar a aplicação fornecida pela GLOVO para a execução da relação e, portanto, para exercer a atividade, a GLOVO pode receber os dados de geolocalização do Estafeta caso o mesmo tenha ativado esta função diretamente no seu telemóvel.

A GLOVO usará os Dados obtidos para prestar os Serviços ao Estafeta e partilhá-los com o Utilizador Cliente e o Estabelecimento Comercial cujo pedido o Estafeta aceitou executar, para que o Utilizador Cliente e o Estabelecimento Comercial possam contactar o Estafeta no caso de algum incidente.

É expressamente indicado que o Estafeta tem total liberdade de decisão em relação ao itinerário e/ou percursos escolhidos para a oferta e especificação dos seus serviços e em nenhum caso a Glovo utilizará esses dados para fins de controlo."

53. AA pagava uma taxa à Ré pela utilização da plataforma. (facto aditado pelo TRL)

III.

(a) - *Quanto à delimitação do objeto do contrato de trabalho, no seu confronto com o contrato de prestação de serviço.*

8. Segundo o art. 1152º do Código Civil, *"Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade (…) a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta"*.

Idêntica noção constava da legislação laboral, até que o Código do Trabalho de 2009, no seu art. 11º, suprimindo o vocábulo "direção" e introduzindo na definição o *elemento organizatório*, adotou a seguinte redação: "*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas"*.

Com esta alteração, ter-se-á pretendido sinalizar a desnecessidade de o trabalhador efetivamente receber "ordens diretas e sistemáticas", bem como, por outro lado, a conexão em regra existente entre a inserção do trabalhador na organização do empregador e a autoridade deste (cfr. *infra* nº 11).

9. Ao contrário das relações de *trabalho autónomo*, nas quais se proporciona um *resultado* do trabalho, nas de *trabalho subordinado* (que corporizam uma mera obrigação de meios), uma das partes obriga-se a prestar a outra uma *atividade* positiva e heterodeterminada, cujo conteúdo preciso é (em maior ou menor medida) unilateralmente fixado pelo empregador (apresentando, à partida, um certo grau de indeterminação, a prestação vai sendo "potestativamente"[5] determinada por este).

Todavia, são frequentemente inseparáveis a atividade e o seu resultado, pelo que *"os limites operativos deste critério obrigam a considerá-lo como um critério de mera prevalência"*[6]; ou seja, *"no contrato de trabalho a atividade tem um valor prevalente para*

[5]MENEZES CORDEIRO, Antônio. **Manual de Direito do Trabalho**, Almedina, 1994, p. 125.
[6]RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**, II, 9 ed., 2023, p. 26

o empregador, enquanto no contrato de prestação de serviço é o resultado dessa atividade que tem mais relevo para o credor"[7].

Como nota Monteiro Fernandes, *"a referenciação do vínculo à atividade indica que o trabalhador não suporta o risco da eventual frustração do resultado pretendido pela contraparte"*[8]; mas, apesar de a obtenção do resultado não estar, em regra, *"dentro do círculo do comportamento devido pelo trabalhador"*, *"esse resultado ou efeito pode, todavia, constituir elemento referencial necessário ao próprio recorte do comportamento devido"*, pois, independentemente de o trabalhador conhecer, ou não, o *"escopo global e terminal"* visado pelo empregador, *"o processo em que a atividade (...) se insere é naturalmente pontuado por uma série de objetivos imediatos, (...) fins técnico-laborais, os quais, ou uma parte dos quais (...), se pode exigir – presumir – sejam nitidamente representados pelo trabalhador"*[9].

Em especial, não são de fácil integração na dicotomia *atividade-resultado* aqueles casos em que, sendo contratualizado o próprio trabalho (e não o seu resultado), ele se desenvolve com elevado grau de independência e autonomia técnica, embora no âmbito do quadro organizativo do outro contraente, que – com maior ou menor nitidez, ainda que apenas potencialmente – orienta/dirige o seu trabalho.

Paradigmáticas destas dificuldades são as múltiplas situações em que a atividade é suscetível de ser levada a cabo, indistintamente, quer num quadro de subordinação, quer em termos autónomos, como é o caso das profissões liberais (médicos, enfermeiros, arquitetos, engenheiros, advogados, etc.), dos jornalistas, de alguns artistas (*v.g.* os profissionais de espetáculos, como é o caso dos músicos) ou dos estafetas que prestam atividade laborativa no âmbito de plataformas digitais e aplicações associadas.

10. Enquanto elemento basilar do contrato de trabalho, a *subordinação jurídica* corporiza-se: *(i)* na posição de desigualdade/dependência do trabalhador que é inerente à sua inserção, em maior ou menor grau, numa estrutura organizacional alheia (estrutura que não se reconduz necessariamente a uma empresa, podendo até ser muito rudimentar[7]), dotada de regras de funcionamento próprias; *(ii)* na correspondente posição de domínio do empregador, traduzida na titularidade do poder de direção (que implica o dever de obediência às ordens e instruções do empregador, *maxime* no tocante ao modo de cumprimento/execução da prestação, bem como às regras organizacionais e de conduta estabelecidas) e do poder disciplinar.

Diferentemente da "atividade" e da "retribuição", categorias presentes em vários tipos contratuais, é na "subordinação jurídica" – elemento que no essencial o caracteriza e demarca de realidades fronteiriças – que reside a especificidade mais típica do contrato de trabalho.

[7]Idem.
[8]RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**, 22ª edição, 2023, p. 131.
[9]Idem, p. 133.

11. Não obstante, a nova economia colaborativa e digital (acarretando substituição do trabalho humano por tecnologia, hiperconectividade e teletrabalho e, em geral, exigências organizativas das empresas muito distanciadas do modelo *taylorista/fordista*) está a provocar profundas mudanças nos modelos de organização do trabalho e do emprego.

Assistimos a toda uma panóplia de manifestações de flexibilidade laboral (temporal e espacial) e de fragmentação e externalização do processo produtivo, ganhando expressão a *dependência organizativa,* bem como a *dependênci*a *económica* a ela associada. Aumentando muito significativamente as margens e expressões de autonomia no campo do trabalho subordinado, esbate-se a oposição tradicionalmente existente entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo.

Deste modo, enquanto fator identificativo do contrato de trabalho, a subordinação perspetiva-se atualmente como elemento dotado de grande plasticidade, munido de "novos rostos", e, nessa medida, num "identificador problemático"[10].

Na verdade, uma vez que *"aumentaram, de forma significativamente relevante, por um lado, as margens e expressões de autonomia no campo do trabalho subordinado (...), mas também foi possível verificar, por outro lado, que o próprio domínio do trabalho independente ou autónomo passou a conhecer, de forma crescente, expressões de tutela e enquadramento que são mais próprias do típico trabalho subordinado"*, a oposição tradicionalmente existente entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo vai-se esbatendo e diluindo, *"através de um processo de metamorfose das formas jurídicas de exercício do poder por parte do empregador"*[11].

Por seu turno, Júlio Gomes, chamando a atenção para as implicações da "*automatização*" e da "*informatização*", que "*permitem a integração à distância e novas modalidades*" de trabalho[12], sinaliza que "*a malha" da subordinação jurídica não é atualmente, porventura, a mais adequada para "filtrar" ou selecionar os casos que mais carecem de tutela*"[13].

Por conseguinte, nem sempre estando presentes alguns dos seus traços tradicionais e mais característicos, a subordinação deve perspetivar-se enquanto conceito de "geometria variável", que comporta graus de intensidade diversos, em função, nomeadamente, da natureza da atividade e/ou da confiança que o empregador deposita no trabalhador, assumindo natureza jurídica e não técnica, *"no sentido em que é compatível com a autonomia técnica e deontológica (...) e se articula com as aptidões profissionais especificas do próprio trabalhador e com a autonomia inerente à*

10. Cfr. Maria do Rosário Palma Ramalho, ob. cit., p. 42.

11Cfr. Rui Assis, **O poder de direção do empregador,** Coimbra Editora, 2005, pp. 44 e 176.

12Ibidem pp. 176 – 177, invocando Alain Supiot.

13GOMES, Julio. **Direito do Trabalho**, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Almedina, 2007, p. 108.

especificidade técnica da (...) atividade"[14], sendo, deste modo, consentânea, designadamente, com atividades profissionais altamente especializadas ou que tenham uma forte componente académica ou artística[15] (realidade específica que, evidentemente, não é a do caso dos autos e que apenas se menciona para contextualizar o conjunto desta problemática), tal como pode ser meramente potencial, bastando a possibilidade de exercício dos inerentes poderes pelo empregador.

Na verdade, como paradigmaticamente refere sobre esta problemática Monteiro Fernandes[16]:

«A subordinação pode não transparecer em cada instante do desenvolvimento da relação de trabalho. Muitas vezes, a aparência é de autonomia do trabalhador, que não recebe ordens diretas e sistemáticas (…).

Um dos motivos pelos quais a aparência das situações concretas pode ser enganadora consiste no facto de ser suficiente, para que haja subordinação, um estado de dependência potencial do trabalhador (conexo à disponibilidade que o patrão obteve pelo contrato), não sendo necessário que essa dependência se manifeste ou explicite em atos de autoridade e direção efetiva.(…) A ausência de ordens resulta da desnecessidade ou mesmo do interesse do empregador em beneficiar plenamente das aptidões do empregado. Isto é tanto mais real quanto mais se avança na sofisticação e diferenciação das qualificações profissionais. Muitos trabalhadores conhecem melhor o trabalho que têm que realizar do que o empregador. No entanto, este conserva o poder de, se quiser ou lhe convier, dar ordens e instruções (…).

Há, pois, uma progressiva desvalorização dos comportamentos diretivos na caracterização do trabalho subordinado (…) [sob pena de se deixar] *à margem da regulamentação laboral um número crescente de situações de verdadeiro "emprego", em tudo merecedoras do mesmo tratamento.*

Na verdade, a subordinação consiste, essencialmente, no facto de uma pessoa exercer a sua atividade em proveito de outra, no quadro de uma organização de trabalho (…) concebida, ordenada e gerida por essa outra pessoa. O elemento organizatório implica que o prestador de trabalho está adstrito a observar os parâmetros de organização e funcionamento definidos pelo beneficiário, submetendo-se, nesse sentido, à autoridade que ele exerce no âmbito da organização de trabalho, ainda que execute a sua atividade sem, de facto, receber qualquer indicação conformativa que possa corresponder à ideia de "ordens e instruções" (…).

O elemento-chave de identificação do trabalho subordinado há de, pois, encontrar-se no facto de o trabalhador não agir no seio de uma organização própria, antes se integrar

14 Idem, p. 113.

15RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., p. 39.

16Na expressão de Monteiro Fernandes, ob. cit., p. 155.

numa organização de trabalho alheia, dirigida à obtenção de fins igualmente alheios (…), o que implica, da sua parte, a submissão às regras que exprimem o poder de organização do empregador – à autoridade deste, em suma, derivada da sua posição na mesma organização.

É nesta perspetiva que (…) se entende o enunciado, nessa parte, da definição legal do contrato de trabalho adotada no Código revisto: a (muito) antiga referência à "direção" do empregador é substituída pela alusão ao facto de o trabalho ser executado "no âmbito de organização" dele, e, naturalmente, sob a sua "autoridade".»

12. Efetivamente, há várias situações profissionais em que é muito estreita a fronteira entre subordinação e autonomia e, nessa medida, entre o contrato de trabalho e outros tipos contratuais (*maxime*, o contrato de prestação de serviço), realidade que vem suscitando acrescidas dificuldades de enquadramento jurídico no contexto atual, marcado pelas novas tecnologias e por novas formas de organização do trabalho, traduzidas, nomeadamente, nas mais diversas modalidades de flexibilidade e mobilidade laboral, maior autonomia técnica dos trabalhadores e pela diluição de vários dos elementos tradicionalmente presentes numa abordagem rígida do conceito de subordinação jurídica.

Estas zonas cinzentas estão cada vez mais presentes nas relações que se estabelecem entre as empresas e os seus colaboradores; e as relações de emprego atípicas vão-se tornando cada vez mais típicas.

Com frequência, trabalhadores ditos independentes são economicamente dependentes da empresa em que desenvolvem a sua atividade, não raro ao longo de vários anos e em situação de exclusividade. Acresce que em muitos casos eles trabalham na esfera da organização empresarial, utilizam equipamentos desta e executam tarefas semelhantes às de "colegas" seus formalmente assalariados, relativamente aos quais nem sempre se evidencia uma diferença nítida em termos de inserção na estrutura organizativa.

Todo um campo privilegiado, pois, para relações de trabalho pouco claras, ambíguas ou encobertas.

(b) - *Quanto à "presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital".*

13. O art. 12.º-A, do CT, epigrafado *"Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital"*, foi introduzido na nossa ordem jurídica pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, no contexto da *agenda do trabalho digno* e de toda uma série de desafios suscitados pela chamada *"economia das plataformas"*, que é uma das manifestações mais visíveis e significativas das profundas alterações que a digitalização – pondo em crise os parâmetros tradicionais da qualificação do trabalho como subordinado e potenciando falsas situações de autonomia – introduziu no plano da organização e execução do trabalho.

Nos termos do nº 1 deste artigo:

"(…) presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem algumas das seguintes características:

a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;

b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;

c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;

d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;

e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;

f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação."

14. Esta presunção legal implica a inversão do ónus da prova, ficando o trabalhador dispensado de fazer a prova dos elementos constitutivos da relação laboral (art. 350º, nº 1, do C. Civil), embora seja admitida prova em contrário para a ilidir (nº 2 do mesmo artigo), mediante a prova pela contraparte de "factos positivos excludentes da subordinação"[17], ou seja, da existência de trabalho autónomo ou da falta de qualquer elemento essencial do contrato de trabalho[18] [elementos que, reafirma-se, à luz do art. 11º, do CT, são: *i)* obrigação de prestar uma atividade a outrem; *ii)* retribuição: e *iii)* subordinação jurídica].

Prova em contrário consistente, numa formulação feliz de um Acórdão do TRL de 11.02.2015, citado por Milena da Silva Rouxinol e Teresa Coelho Moreira[19], na ocorrência de (contra)indícios que, *"pela quantidade e impressividade, imponham a conclusão de se estar perante outro tipo de relação jurídica"*.

17Cfr. ainda Maria do Rosário Palma Ramalho, ob. cit., p. 53.

18AMADO, João Leal. **Direito do Trabalho**, Relação Individual, 2ª edição, Almedina, 2023, p. 100.

19Cfr. Milena da Silva Rouxinol e Teresa Coelho Moreira, ob. cit., pp. 118 – 119.

Com efeito, basicamente nas palavras das mesmas autoras, verificados dois ou mais elementos elencados no art. 12º, nº 1, apenas deverá afastar-se o resultado presuntivo se o interessado lograr fazê-lo, dissipando não apenas convicção de que o contrato em análise é um contrato de trabalho como a dúvida sobre se o será[18] (não bastando, pois, a simples *contraprova*, que apenas tem o alcance de tornar duvidoso o facto presumido).

15. Refira-se que esta disposição legal foi aditada ao Código do Trabalho por imposição da Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2024, cuja transposição antecipou, a qual, exprimindo o empenhamento das instituições da União Europeia no combate ao abuso do estatuto de trabalhador independente e às relações de trabalho encobertas (em linha com a Recomendação nº 198 (2006) da OIT), e visando, precisamente, a melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais[20], assenta, entre outros, nos seguintes considerandos/pressupostos que importa destacar:

– O artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas e equitativas que respeitem a sua saúde, segurança e dignidade.

– Os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho.

20A Diretiva dispõe no seu art. 5º, sob a epígrafe "Presunção legal":

1. A relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiciem a direção e o controlo, nos termos do direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas em vigor nos Estados-Membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Se a plataforma de trabalho digital pretender ilidir a presunção legal, cabe à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

2. Para efeitos do n.º 1, os Estados-Membros estabelecem uma presunção legal ilidível eficaz de uma relação de trabalho que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Além disso, os Estados-Membros asseguram que a presunção legal não tem por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou para os seus representantes, nos processos para determinar o seu estatuto profissional correto.

(…)

6. No que diz respeito às relações contratuais que entraram em vigor antes de 2 de dezembro de 2026 e que estejam ainda em vigor nessa data, a presunção legal prevista no presente artigo só é aplicável ao período iniciado a partir dessa data.

– A digitalização está a mudar o mundo do trabalho, a melhorar a produtividade e a flexibilidade, mas comporta também alguns riscos para o emprego e as condições de trabalho.

– As tecnologias baseadas em algoritmos, incluindo os sistemas automatizados de monitorização e os sistemas automatizados de tomada de decisões, permitiram o aparecimento e o crescimento de plataformas de trabalho digitais. Se forem devidamente regulamentadas e aplicadas, as novas formas de interação digital e as novas tecnologias no mundo do trabalho podem criar oportunidades de acesso a empregos dignos e de qualidade para pessoas que tradicionalmente não teriam tal acesso. No entanto, se não forem regulamentadas, podem também resultar numa vigilância baseada em meios tecnológicos, aumentar os desequilíbrios de poder e a opacidade na tomada de decisões, bem como pôr em risco condições de trabalho dignas, a saúde e a segurança no trabalho, a igualdade de tratamento e o direito à privacidade.

– O trabalho em plataformas digitais pode resultar numa imprevisibilidade dos horários de trabalho e pode dificultar a distinção entre "relação de trabalho" e "atividade independente", bem como a separação de responsabilidades dos empregadores e trabalhadores. A classificação incorreta do estatuto profissional tem consequências para as pessoas afetadas, na medida em que pode restringir o acesso aos direitos laborais e sociais existentes. Além disso, gera condições injustas de concorrência para as empresas que classificam corretamente os seus trabalhadores e tem implicações nos sistemas de relações laborais dos Estados-Membros, na sua base tributável e na cobertura e sustentabilidade dos seus sistemas de proteção social.

– A fim de combater o falso trabalho independente no trabalho em plataformas digitais e facilitar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, os Estados-Membros deverão dispor de procedimentos adequados para prevenir e eliminar a classificação incorreta do estatuto profissional das pessoas que trabalham em plataformas digitais.

(c) – Se, no caso dos autos, foi ilidida a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital.

16. *In casu* está assente nos autos, como antes se referiu (cfr. *supra* nºs 3 e 6), que se encontram verificados os índices da presunção de laboralidade previstos nas alíneas a), b), c), e) e f) do n.º 1 do sobredito art. 12.º-A, ou seja, um total de cinco elementos em seis possíveis.

Para além desta significativa expressão quantitativa, acresce que estão verificados os índices de subordinação previstos nas alíneas a) e c), que são especialmente *fortes*[20], uma vez que os poderes de direção, supervisão e controle são elementos essenciais da relação laboral.

Aliás, bem vistas as coisas, como nota Leal Amado[21]: *"[A]ludir, na base da presunção, como elemento indiciário do qual se infere (…) a existência de um contrato de trabalho, ao exercício de "poder de direção" (al. b) e de "poder disciplinar" (al. e) por parte da plataforma digital, constitui uma autêntica petição de princípio (…). Ora, convenhamos, se o prestador de atividade provar que a plataforma digital exerce sobre ele tanto o poder de direção como o poder disciplinar não parece que tenha nada mais a provar para que o tribunal conclua, diretamente e sem dar um salto no desconhecido, que está perante um contrato de trabalho. Não há, aqui, qualquer ilação, o que há é um mero raciocínio circular.»*.

17. Não obstante, o Tribunal da Relação concluiu que o estafeta desenvolveu a sua atividade com efetiva autonomia, considerando, assim, ilidida a presunção de laboralidade, com base na seguinte argumentação:

"Invoca o Recorrente que a Ré paga quinzenalmente, mediante transferência bancária, diretamente ao estafeta (…).

Sucede, porém, que dos factos provados também se retira que o prestador de atividade aceitava os serviços de entrega que bem entendesse, que recebia, em contrapartida da sua atividade, um valor por cada pedido, isto é, recebia "à peça" e que a remuneração que auferia quinzenalmente dependia do número de serviços que entendesse realizar para a Ré, além de que podia alterar o valor proposto pela Ré mediante a aplicação de um multiplicador. Ou seja, não obstante a definição de critérios por parte da Ré para determinar o valor de cada entrega, no fim de contas, era o prestador da atividade que determinava o valor que a Ré lhe iria pagar quinzenalmente, aceitando realizar mais ou menos entregas (cfr. factos provados 12, 13, 45, 47 a 51). Donde, o facto índice da alínea a) esbateu-se face aos mencionados factos negativos de laboralidade provados pela Ré.

Mais invoca o Recorrente que é a Ré quem determina as regras específicas quanto à prestação da atividade por parte do estafeta e que os termos e condições de utilização da plataforma para os estafetas foram e estão predefinidos pela Glovoapp.

É certo que para exercer a atividade para a Ré, AA teve de aderir aos Termos e Condições de Utilização da Plataforma Glovo para Estafetas. Mas, salvo o devido respeito, tal conclusão é insuficiente para se concluir pela existência de um contrato de trabalho, pois o exercício de qualquer atividade exige um mínimo de regulação. E também os utilizadores clientes e utilizadores parceiros aderem a condições definidas pela Ré, o que não determina que com ela tenham estabelecido um contrato de trabalho.

Alega ainda o Recorrente que a plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade do estafeta incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica, que a atuação do estafeta é controlada em tempo real através de GPS e que a localização exata

21AMADO, João Leal. **Direito do Trabalho**, Relação Individual, 2ª edição, Almedina, 2023, p. 100.

do prestador de atividade é conhecida pela plataforma da Glovoapp através do sistema de geolocalização.

Porém, dos factos provados 18), 19), 20,) 48), 50) e 52), resulta que o prestador de atividade não é obrigado a ter o sistema de geolocalização ligado, conecta-se e desconecta-se quando bem entende, pelo que, a afirmação do Recorrente vale apenas no caso de o prestador de atividade optar por manter aquele sistema de geolocalização ligado. É certo que se pode argumentar no sentido de que se o prestador de atividade não estiver ligado à plataforma não pode receber pedidos. Mas não é menos certo que, durante a execução da atividade, não está obrigado a estar ligado à plataforma, o que evidencia autonomia na execução da atividade.

Quanto à possibilidade de avaliação, por parte da Ré, do prestador de atividade, nada se provou quanto aos fins da mesma, o que torna tal índice inócuo para a qualificação do contrato.

No que concerne à invocação de que a plataforma digital exerce o poder disciplinar mediante a suspensão ou desativação da conta, há que atentar no que estipula o ponto 5.4.2. dos "Termos e Condições de Utilização da Plataforma GLOVO para Estafetas": "A GLOVO pode, mas não é obrigada, a monitorizar, rever e/ou editar a sua Conta. A GLOVO reserva-se o direito de, em qualquer caso, eliminar ou desativar o acesso a qualquer Conta por qualquer motivo ou sem motivo, até mesmo se considerar, a seu critério exclusivo, que a sua Conta viola os direitos de terceiros ou direitos protegidos pelos Termos e Condições".

(…)

[A] cláusula em causa revela a possibilidade de a Ré resolver o contrato e desativar a conta quer de utilizadores clientes, quer de utilizadores prestadores, pelo que esta paridade não nos permite concluir pela existência de um poder disciplinar, mas sim de um poder de resolver o contrato no caso de violação das cláusulas contratuais, como é permitido a qualquer contratante.

Dos factos provados ainda resulta que AA escolheu como área de trabalho a zona da grande Lisboa-Lisboa Amadora, Cascais e Loures (facto provado 28). Ou seja, o prestador de atividade definiu, unilateralmente, o seu local de trabalho, o que não é próprio de uma relação laboral.

E se, como refere a sentença recorrida, a plataforma é um instrumento de trabalho essencial ao exercício da atividade, também o são o telemóvel e a mochila que pertencem ao prestador da atividade.

Por outro lado, face ao facto provado 48) podemos afirmar que é o prestador de atividade quem define a sua disponibilidade para exercer a atividade, pois é ele que decide quando conectar-se e desconectar-se da aplicação, sem que se tenha provado qualquer consequência que dai advenha.

Mais, AA não tinha que cumprir um horário (facto provado 49), não estando, pois, sujeito aos deveres de assiduidade e de pontualidade, próprios do contrato de trabalho. E não

vemos que, pelo facto de uma das partes no contrato ser uma plataforma digital esses deveres se esvaziem. Acresce que também se provou que o prestador de atividade não tem de cumprir qualquer limite mínimo de tempo de disponibilidade (facto provado 49), o que significa que trabalha quando quer, o tempo que quer e nas horas que melhor lhe dão jeito, o que não se compadece com uma relação laboral.

E provou-se que é o prestador de atividade quem decide quando quer estar disponível para prestar serviços (facto provado 50), o que vem confirmar a conclusão anterior.

Outro elemento negativo de laboralidade que resultou provado é o que se refere à circunstância de entre Fevereiro de 2023 e Novembro de 2023, AA ter recusado mais de 2000 serviços solicitados, o que significa que o prestador de atividade é livre de não aceitar serviços para determinados utilizadores clientes da Ré, recusa que não se enquadra numa relação laboral.

Por fim, ficou provado que, para aceder à aplicação da Ré e serem-lhe propostos serviços, AA pagava a denominada taxa de utilização (facto provado 53), o que é inconcebível numa relação laboral; nenhum trabalhador paga para trabalhar."

18. Desde já se adianta que não se acompanha o juízo decisório assim alcançado na decisão recorrida, pois afigura-se-nos que os factos provados não permitem afirmar – em termos inequívocos, como se impunha – que a relação estabelecida entre as partes não reveste natureza laboral.

Sendo certo que a qualificação de determinada situação jurídica exige sempre uma abordagem holística, em que todos os factos e circunstâncias relevantes são tidos na devida conta, a favor de uma relação de trabalho subordinado, há a considerar no caso vertente, desde logo, uma forte inserção do estafeta na organização algorítmica da R. (v.g. nºs 3 a 5, 7, 10, 11, 12, 15 a 23, 28, 29, 30, 31, 33 e 52 da matéria de facto), encontrando-se o mesmo, inclusivamente, enquanto elemento do respetivo serviço de entregas, abrangido por um seguro de acidentes pessoais (nº 6 da matéria de facto).

Conexamente com este elemento organizacional, também assume especial relevo a circunstância de pertencerem e serem geridas/exploradas pela R. a plataforma digital e aplicações a ela associadas (App), as quais – enquanto intermediário tecnológico no processo de transmissão dos dados relativos aos pedidos formulados pelo utilizador-cliente – são os instrumentos de trabalho (absolutamente) essenciais do estafeta.

Toda a sua atividade está condicionada pela efetiva ligação/conexão a estas ferramentas digitais *("A partir do momento em que o estafeta se coloca na aplicação em modo de disponibilidade a plataforma fica a saber qual é a sua localização, através de um sistema de geolocalização, sendo este indispensável ao exercício da atividade para a atribuição dos pedidos dos clientes da Ré e para cálculo do valor do serviço"* – nº 18 da matéria de facto), pelo que, neste contexto, não assume relevo decisivo o facto de o estafeta escolher a área em que trabalha, poder recusar serviços e conectar-se/desconectar-se da aplicação sempre que o entenda, sem ter de cumprir qualquer horário predefinido, nem de

cumprir qualquer limite mínimo de tempo de disponibilidade (nºs 48 a 51 da matéria de facto).

A existência de um horário de trabalho não é elemento essencial do contrato de trabalho, tal como nada obsta a que o trabalhador seja pago "à peça", sendo que esta forma de cálculo da retribuição se reconduz, no fundo, a uma forma modificada do *salário por tempo*. Também não é de valorizar a circunstância de o estafeta poder alterar o valor base dos serviços mediante a aplicação de um multiplicador, uma vez que esta ferramenta era disponibilizada pela própria ré e dentro dos limites por esta fixados (cfr. ponto 46º da matéria de facto).

A verdade é que o estafeta se encontrava na dependência económica da R. (nºs 39 e 40 dos factos provados) e trabalhou regularmente (em regra, diariamente – nº 34 dos factos provados) nos meses de junho a janeiro de 2024, tendo recebido, de 15 em 15 dias, até setembro de 2023 (período relativamente ao qual os autos fornecem registos), importâncias que variaram entre 195,96 € e 698,75 € (nº 45 dos factos provados), notando-se que o presente processo apenas abrange um curto período, pois o pedido de reconhecimento da existência de contrato de trabalho reporta-se a 01.06.2023, tendo a ação sido proposta em 22.12.2023.

Independentemente da margem de liberdade reconhecida ao estafeta no exercício da sua atividade, é indiscutível que esta é desenvolvida num quadro de *regras específicas* definidas pela empresa (v.g. nºs 15, 16, 31 e 43 dos factos provados), a qual – nos termos que tem por adequados e consentâneos com a prossecução do seu modelo de negócio – também *controla e supervisiona* a atuação da contraparte (v.g. nºs 18 a 21 e 23 dos factos provados), tal como tem a possibilidade de exercer o poder disciplinar, mediante a suspensão ou desativação da respectiva conta (cfr. ponto 5.4.2. dos "Termos e Condições de Utilização da Plataforma GLOVO para Estafetas", citado pela decisão recorrida e transcrito em *supra* nº 17).

Tudo a sugerir, pois, que, nesta medida, o estafeta em causa igualmente se encontrava sujeito à *autoridade* da R., cabendo aqui recordar que a subordinação pode ser meramente potencial, não sendo necessário que se traduza em atos de autoridade e direção efetiva, como aprofundadamente se referenciou em *supra* nº 11.

Argumenta o TRL que a possibilidade de a R. resolver o contrato e desativar a conta não permite concluir pela existência de um poder disciplinar, em virtude de o poder de resolução, em caso de violação de cláusulas contratuais, ser "permitido" a qualquer contratante. É certo que em qualquer contrato as partes gozam do direito à respetiva resolução. Mas, no âmbito do contrato de trabalho, a resolução contratual em que se traduz o despedimento por justa causa, corporiza e pressupõe, precisamente, o exercício do poder disciplinar.

O conjunto de factos provados que de forma mais nítida aponta no sentido de uma relação de trabalho autónomo não é, naturalmente, desvalorizável. Mas, para além de tudo o que já antes ficou dito, impõe-se ter presente que (com maior ou menor

expressão) tais elementos são os habitual e tipicamente verificados no plano das relações estabelecidas entre os estafetas e as empresas detentoras de plataformas digitais, elementos já oportunamente ponderados pelo legislador nacional – bem como pelas instâncias e vários países da União Europeia – e que não obstaram à introdução da presunção de laboralidade em apreço no ordenamento jurídico, a qual foi consagrada nos termos tidos por mais adequados e que são obrigatórios para os tribunais.

Não pode deixar de reconhecer-se que o facto de o estafeta pagar à R. uma taxa pela utilização da plataforma (nº 53 da factualidade assente) contrasta especialmente com a matriz típica de uma relação de trabalho subordinado.

Todavia, de forma alguma se pode conferir a este elemento, só por si, relevância decisiva, tanto mais que, como se sabe, o recurso a cláusulas contratuais com características de autonomia se encontra com frequência associado ao abuso do estatuto de trabalhador independente e às relações de trabalho encobertas, flagelo que com a presunção de laboralidade em apreço se visou, precisamente, combater.

Sem deixar de assinalar que, ao invés, no sentido da subordinação, há também a considerar o facto de o estafeta não ter qualquer obrigação de resultado para com a contraparte, bem como a circunstância de ele não assumir algum risco financeiro ou económico, reitera-se, pois, que a ré não logrou ilidir a presunção de laboralidade cuja verificação foi reconhecida nos autos.

Sem necessidade de outros desenvolvimentos argumentativos, procede, pois, a revista.

IV.

19. Em face do exposto, concedendo a revista, acorda-se, revogando o acórdão recorrido, em declarar o reconhecimento do contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre AA e a ré, com início em 1 de junho de 2023 e até janeiro de 2024 (data em que por sua iniciativa deixou de prestar serviços para a ré).

Custas da revista, bem como nas instâncias, a cargo da recorrida.

Lisboa, 28.05.2025

Mário Belo Morgado, relator

Domingos Morais

Paula Leal de Carvalho (voto a decisão conforme declaração junto em anexo).

Declaração de voto

Voto a decisão, pois discordando embora, em parte, da fundamentação aduzida, afigura-se-me que, estando, como estão, assentes cinco elementos da presunção da existência de contrato de trabalho (matéria que não está em discussão nos autos),

afigura-se-me, tudo sopesado, que não foi feita, pela Ré, prova suficiente no sentido de tal presunção ter sido ilidida, pelo que deverá esta prevalecer.

Lisboa, 28.05.2025

Paula Leal de Carvalho

COMENTÁRIO

1. A prestação de serviços via/para plataforma digitais: contrato de trabalho?

As profundas mudanças registadas, nos últimos anos, na forma de trabalhar e nos modos de prestar serviços, pondo em contacto a oferta e a procura, interpelam, crescentemente, o Direito. E também, claro, o Direito do Trabalho. Em particular, o trabalho prestado com recurso a plataformas digitais, seja a que nos proporciona uma alternativa de transporte ao clássico táxi, seja a que nos permite encomendar o almoço ou o jantar através de uma cómoda *app*, tem colocado questões jurídicas delicadas, dir-se-ia que à escala universal, a primeira das quais consiste, claro, na qualificação da relação que se estabelece entre a empresa que opera na plataforma digital (a *Glovo*, a *Uber*, etc.) e os respetivos prestadores de serviços, aqueles que transportam os clientes ao seu destino (os motoristas) ou que lhes levam a casa a refeição (os chamados "entregadores" ou "estafetas").

É sabido que o Direito do Trabalho foi um produto tardio da Revolução Industrial, nasceu num ambiente fabril e a pensar na situação dos operários, assumiu-se como "direito do contrato de trabalho", um contrato marcado pela nota da dependência, da subordinação. A relação de troca entre trabalho e salário, estabelecida no cenário da velha fábrica — uma relação fortemente hierarquizada, em que o trabalhador está sujeito a um apertado controlo e vigilância por parte do empregador ou do "chefe", em que o trabalhador não tem qualquer margem de autonomia operatória e se sujeita às ordens e aos comandos estritos da contraparte, devendo, acima de tudo, obedecer —, esta relação encontra-se na génese do Direito do Trabalho, correspondendo ao paradigma da sociedade industrial — uma sociedade em que, dir-se-ia, se registou a "sinédoque da subordinação", uma espécie extremada de subordinação jurídica (mas uma espécie apenas, não o *genus*), registada entre o operário e a sua entidade empregadora, titular da empresa, a subordinação clássica, marcada por uma forte e constante heterodireção patronal dos diversos aspetos da prestação laboral (conteúdo, modalidades, tempo, lugar, etc.)[22].

[22]Neste sentido, assinalando que aquilo que ocorreu historicamente, com a subordinação, foi uma espécie de sinédoque — a identificação do todo por uma das partes que o compõem, pela subordinação clássica própria da grande fábrica —, identificação esta que deve ser superada, tendo em conta as transformações entretanto

É outrossim sabido, contudo, que a subordinação jurídica constitui uma noção de geometria variável, que comporta uma extensa escala gradativa. E, ao longo do século XX, no trânsito da sociedade industrial para uma sociedade pós-industrial, em que o setor dos serviços foi destronando a fábrica, foi-se também verificando uma flexibilização da subordinação. Esta não desapareceu, mas as formas de exercício dos poderes da entidade empregadora foram-se tornando mais dúcteis, mais sofisticadas e menos ostensivas. Vale dizer, a subordinação jurídica, a mais de conhecer *limites* (sob pena, aliás, de a condição do trabalhador se degradar a uma condição servil), também comporta *graus* distintos, tanto podendo ser muito intensa e constante como exprimir-se em moldes bastante ténues e até potenciais — desde logo, a subordinação jurídica não é incompatível com a autonomia técnico-executiva, típica, por exemplo, das chamadas "profissões liberais", como a advocacia ou a medicina, como aliás logo se retira do disposto no artigo 116.º do Código do Trabalho (CT).

Em suma, a relação de trabalho que é objeto deste ramo do direito apresenta fronteiras difíceis de definir com precisão, havendo, decerto, zonas cinzentas nas suas margens, mas, como ensina a doutrina francesa, o seu conteúdo é um composto de *obediência* (a subordinação *stricto sensu*) e de *fraqueza* (a dependência). Ora, como acima se referiu, as *apps*, ao permitirem novas formas de prestar serviços, colocando em contacto a oferta e a procura, representam, sem dúvida, um dos desafios emergentes para o Direito do Trabalho. Afinal, os serviços fornecidos *via apps*, sejam serviços de transporte efetuados por um motorista, sejam serviços de entrega ao domicílio efetuados por um estafeta (só para darmos estes dois exemplos, frequentes nos nossos dias), relevam para o Direito do Trabalho, situando-se dentro das fronteiras deste ramo do ordenamento? Ou, pelo contrário, quem presta tais serviços são trabalhadores independentes, são, quiçá, microempresários, cuja atividade já está para além das fronteiras do direito laboral?

Não se ignora que o fenómeno da "plataformização" ou "uberização" do trabalho é muito mais vasto do que isto, sendo bem conhecida a distinção entre o chamado *crowdwork online*, que se refere a atividades que podem ser realizadas completamente *online* e oferecidas à escala global, e o *crowdwork offline* ou *work-on-demand via apps*, que exige uma execução local, que requer a prestação de uma atividade num determinado local, satisfazendo um cliente também espacialmente localizado. Na exposição subsequente, vamos centrar a nossa atenção nesta última modalidade, aquela que, na verdade, é mais visível e mais tangível, aquela que tem suscitado numerosas questões judiciais, por quase todo o lado[23].

É claro que qualificar o trabalho em plataformas, o trabalho realizado com recurso a *apps*, como autónomo ou dependente sempre dependerá de uma apreciação

registadas no mundo do trabalho, *vd*. Lorena Vasconcelos Porto, *A subordinação no contrato de trabalho – uma releitura necessária*, LTR, São Paulo, 2009, pp. 43 e ss.

[23]Para maiores desenvolvimentos sobre toda esta temática, Teresa Coelho Moreira, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra, 2.ª ed., 2023.

casuística, que leve em conta os dados resultantes de cada tipo de relação, de cada concreto contrato. E também é claro que estas novas formas de prestar serviços levantam consideráveis dificuldades de enquadramento, até porque, infelizmente, não dispomos de um qualquer "subordinómetro" que nos forneça uma resposta infalível e irrefutável. Não espanta, por isso, que os tribunais, um pouco por toda a parte, se tenham confrontado com esta questão, chegando a resultados nem sempre coincidentes.

*

Em qualquer caso, cabe perguntar se continua a ser rigoroso, em pleno ano de 2026, na era digital em que vivemos, acentuar a nota do poder de direção patronal e do correlativo dever de obediência às ordens emanadas, como elemento indefetível para existir uma relação de trabalho subordinado. É que, convém frisar, a atual noção de contrato de trabalho, vertida no artigo 11.º do CT de 2009, veio afastar-se da noção que provinha de meados do século XX, consagrada no artigo 1152.º do Código Civil, de 1966. A lei, hoje, já não alude à *direção* pelo empregador, tendo essa referência sido substituída pela ideia de *inserção do trabalhador no âmbito de organização do empregador*. O conceito de subordinação, dir-se-ia, flexibilizou-se, tornou-se mais dúctil e sofisticado, acompanhando o processo de transição para uma sociedade pós-industrial.

O ponto não escapou, de resto, à nossa melhor doutrina, designadamente a Monteiro Fernandes, o qual, referindo-se ao elemento organizatório da subordinação, observou: «Há, pois, uma progressiva desvalorização dos comportamentos diretivos na caracterização do trabalho subordinado. Se se adotar como critério identificativo a ocorrência de ordens e instruções pelas quais o trabalhador, em regime de obediência, paute o seu comportamento na execução do contrato, deixar-se-á à margem da regulamentação laboral um número crescente de situações de verdadeiro 'emprego', em tudo merecedoras do mesmo tratamento. Na verdade, a subordinação consiste, essencialmente, no facto de uma pessoa exercer a sua atividade em proveito de outra, no quadro de uma organização de trabalho concebida, ordenada e gerida por essa outra pessoa. O elemento organizatório implica que o prestador de trabalho está adstrito a observar os parâmetros de organização e funcionamento definidos pelo beneficiário, submetendo-se, nesse sentido, à autoridade que ele exerce no âmbito da organização de trabalho, ainda que execute a sua atividade sem, *de facto*, receber qualquer indicação conformativa que possa corresponder à ideia de 'ordens e instruções'»[24].

Não se pense que isto se traduz numa singularidade nacional. Bem pelo contrário, a discussão vai muito para lá do nosso ordenamento. Veja-se, a título de exemplo recente, a interessante reflexão de Elena Gramano, autora que defende um alargamento do perímetro da subordinação, propondo uma «shift from the notion of

[24] *Direito do Trabalho*, 22.ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, p. 140. Em sentido próximo, ver Liberal Fernandes, para quem o novo segmento "no âmbito de organização", em lugar da anterior "direção", consiste numa alteração suscetível de agilizar a qualificação do elemento subordinação, adotando um conceito mais flexível de subordinação laboral, de forma a abranger as novas formas de organização do trabalho – «A noção de contrato de trabalho no Código de 2009: evolução ou continuidade?», *Questões Laborais*, n.º 51, 2017, pp. 113-122.

directive power to that of organizational power as the legal parameter for ascertaining subordination»[25]. Nos seguintes moldes: «*If we were to draw a conceptual distinction between the employer's directive power and organizational power, such as to identify their content and scope of exercise, we could say that the former affects the content of work performance, while the latter affects the organization within which that performance takes place. (…). In this sense, while the exercise of directive power has regard to the worker as an actor to be directed in production, the exercise of organizational power has regard to the scenic context in which the actor operates, as well as to the construction of the plot that the actor, by playing her part, helps to enact*»[26]. E a Autora conclui, em termos que cremos corresponderem plenamente aos dados do nosso atual ordenamento jurídico-laboral: *«This conceptual shift acknowledges the changes in organizations whereby the manifestation of authority might be less intrusive in the sphere of performance of the employee than in the past. It helps detects authority even when it is not directed at working activities, but at the organizational context in which the activities are supposed to be performed».*

Vale dizer, o elemento nuclear de identificação do trabalho subordinado passou a encontrar-se no facto de o trabalhador se integrar numa organização de trabalho alheia, submetendo-se à autoridade do titular daquela organização. Este ponto é muito importante, desde logo em sede judicial, em ordem a lograr qualificar corretamente as novas formas de prestar trabalho próprias da era digital em que vivemos, máxime o trabalho prestado para plataformas digitais. Como se disse, haverá subordinação jurídica quando à *integração* do prestador de atividade no quadro de uma organização de trabalho alheia se soma a *sujeição* à autoridade do titular dessa organização alheia.

*

Aqui chegados, impõe-se perguntar: não está essa dupla presente, por norma, no contexto do trabalho prestado por um estafeta a uma qualquer plataforma digital? Bem vistas as coisas, são as plataformas que detêm total autoridade para definir o modo como os seus estafetas devem prestar o correspondente serviço. São elas que ditam as regras, são elas que as alteram, são elas que definem se o estafeta é ou não avaliado pelo cliente, se ele tem ou não o dever de respeitar certas regras de conduta e de apresentação quando trabalha, se deve ou não conservar o seu sistema de GPS sempre ativo, se é ou não livre para escolher o percurso que o levará até ao cliente, se pode ou não fazer-se substituir por outrem, se pode ou não trabalhar para empresas concorrentes, se será ou não penalizado pelo algoritmo caso não se disponibilize para trabalhar a dadas horas ou recuse certas viagens, etc.

[25]«Nothing, Yet Everything New Under the Sun: Subordination, Authority, and Transformations of the Organization Work in a Labor Law Perspective», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 44, n.º 3, 2024, pp. 305-325 (em especial, pp. 321-322).

[26] Parece-nos uma imagem feliz: ao empregador cabe, não tanto dirigir *pari passu* a atuação do ator na peça, mas antes montar o palco e criar o contexto cénico em que o ator atua, assim como construir o enredo que o ator, desempenhando o seu papel, ajuda a desenvolver.

Quer dizer, mesmo quando algumas margens de liberdade operacional são concedidas aos estafetas, tal resulta de uma unilateral e revogável decisão/concessão de quem manda, de quem ocupa a posição de domínio naquela relação. É verdade que faltam aqui deveres tradicionais dos trabalhadores, tais como o dever de assiduidade e pontualidade (não havendo aqui espaço para institutos como o horário de trabalho), bem como o dever de não concorrência, pelo que estamos longe, em muitos aspetos, do tradicional trabalho assalariado e industrial que fez nascer o Direito do Trabalho. Mas isso sucede porque a tecnologia permite hoje o que antes era impossível e impensável – o *crowdwork*, em que uma multidão de trabalhadores dispersos, fazendo *login*, se disponibiliza para que um algoritmo lhes atribua uma tarefa, várias tarefas, muitas tarefas.

O estafeta integra-se assim, virtualmente, numa organização alheia e fica sujeito, dir-se-ia, à autoridade do novo chefe, o algoritmo. Não parece, pois, que se trate aqui de genuíno trabalho autónomo. Aliás, convenhamos, o verdadeiro autónomo é aquele trabalhador que define, ele mesmo, o preço que cobra pelos serviços que presta. E nada disso se passa com os estafetas, cuja remuneração é definida, no essencial, pela plataforma digital.

*

Parece, pois, que, em rigor, estamos perante trabalho dependente, ainda que a dependência aqui surja sob novas vestes, em que a plataforma digital pode optar por não exercer alguns dos tradicionais poderes diretivos, conformativos da prestação e de controle da mesma, conservando, todavia, a sua posição de autoridade (dir-se-ia: de autoridade algorítmica) sobre o modo como os estafetas operam. E cremos que tanto a doutrina como os tribunais terão de fazer o respetivo *reset*, de forma a captar a existência de subordinação jurídica, mesmo quando esta não se manifesta através do efetivo exercício de poder diretivo por banda do empregador. Com efeito, e como bem se retira do presente acórdão do STJ, *pode haver subordinação mesmo para além daqueles casos clássicos, em que o empregador dirige, comanda e ordena como e quando o trabalhador executa as suas tarefas*.

2. A diretiva europeia e o anteprojeto governamental: presunção ou obstrução legal?

Seja como for, anunciando-se ser intenção do governo a de "revisitar" a presunção de laboralidade hoje constante do artigo 12.º-A do CT, importa relembrar que a consagração de uma presunção legal de laboralidade no âmbito do trabalho em plataformas digitais será obrigatória, a breve trecho, para o Estado português, em função da já aprovada Diretiva da União Europeia relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais (Diretiva UE 2024/2831). Assim, segundo se lê nessa Diretiva, os Estados-Membros deverão dispor de procedimentos adequados e eficazes para assegurar a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham

nas plataformas, a fim de verificar a existência de uma relação de trabalho, nomeadamente através da aplicação da presunção de relação de trabalho, nos termos do artigo 5.º. E o artigo 5.º, n.º 2, prevê que os Estados-Membros estabelecerão uma presunção legal ilidível efetiva de emprego que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham nas plataformas, assegurando que essa presunção legal não tenha por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham nas plataformas, nos processos que determinem o seu estatuto profissional.

Vale dizer, acabar com a presunção neste domínio não será possível, para o nosso legislador, porque da diretiva europeia resulta o *dever*, e não a mera *faculdade*, de cada Estado membro instituir uma presunção legal de laboralidade em sede de trabalho nas plataformas digitais. Seria até muito estranho que, tendo-se Portugal antecipado e criado tal presunção legal antes mesmo de tal resultar do direito europeu (mas, note-se, em moldes que se encontram em perfeita sintonia com o disposto na referida diretiva), agora viesse a revelar-se refratário, eliminando uma presunção legal que a diretiva manda criar…

Seja-nos permitido insistir, relembrando as disposições nucleares contidas, a este respeito, na Diretiva[27]:

- Artigo 4.º, n.º 1: os Estados-Membros devem dispor de procedimentos adequados e eficazes para verificar e assegurar a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas, a fim de verificar a existência de uma relação de trabalho, tal como definida pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, nomeadamente através da aplicação da presunção de relação de trabalho nos termos do artigo 5.º**.**

- Artigo 4.º, n.º 2: a determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se primeiramente nos factos relativos à execução efetiva do trabalho, nomeadamente a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões na organização do trabalho em plataformas digitais, independentemente da forma como a relação é designada em qualquer acordo contratual que possa ter sido concluído entre as partes envolvidas.

[27] Merece também destaque o Considerando n.º 31 da Diretiva: «Uma presunção legal eficaz exige que o direito nacional torne efetivamente mais fácil para as pessoas que trabalham em plataformas digitais beneficiarem da presunção. Os requisitos da presunção legal não deverão ser onerosos e deverão diminuir as dificuldades que as pessoas que trabalham em plataformas digitais possam ter em apresentar elementos de prova que indiquem a existência de uma relação de trabalho numa situação em que se verifica um desequilíbrio de poder face à plataforma de trabalho digital. O objetivo da presunção legal é resolver e corrigir eficazmente o desequilíbrio de poder entre as pessoas que trabalham em plataformas digitais e as plataformas de trabalho digitais. As modalidades da presunção legal deverão ser definidas pelos Estados-Membros, na medida em que as mesmas assegurem a previsão de uma presunção legal ilidível efetiva de emprego que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais, e que não tenham por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou para os seus representantes, em processos que visem determinar o estatuto profissional correto dessas pessoas».

• Artigo 5.º, n.º 1: a relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiciem a direção e o controlo, nos termos do direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas em vigor nos Estados-Membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Se a plataforma de trabalho digital pretender ilidir a presunção legal, cabe à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

• Artigo 5.º, n.º 2: para efeitos do n.o 1, os Estados-Membros estabelecem uma presunção legal ilidível eficaz de uma relação de trabalho que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Além disso, os Estados-Membros asseguram que a presunção legal não tem por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou para os seus representantes, nos processos para determinar o seu estatuto profissional correto.

*

Em boa verdade, Portugal até se antecipou a esta Diretiva, visto que, aquando da aprovação da "Agenda do Trabalho Digno", foi aditado ao Código do Trabalho um novo artigo, o 12.º-A, que veio a revelar-se em quase total sintonia com a legislação aprovada, ano e meio após, pela União Europeia.

Ora, sabendo-se que a referida Diretiva deve ser transposta para o direito interno de cada um dos Estados Membros até finais de 2026, que propõe agora o governo fazer nesta matéria? Revisitar o artigo 12.º-A, limando algumas arestas do mesmo e melhorando a redação da norma, sempre dentro da linha de rumo traçada pela Diretiva?

Pura ilusão! O anteprojeto governamental propõe-se fazer implodir a presunção constante do atual artigo 12.º-A, eliminando os factos-base da presunção e remetendo o aplicador para o velho artigo 12.º do Código, no qual se consagra uma presunção de laboralidade totalmente desajustada ao trabalho prestado no âmbito das plataformas digitais – porque baseada em fatores tais como a propriedade dos equipamentos e instrumento de trabalho, a sujeição do prestador a um horário ou a um local de trabalho definido pelo beneficiário da atividade, o pagamento periódico de uma quantia certa ao prestador, etc. Tudo, digamos, sinais da dependência própria de uma era pré-digital, nada adequados ao trabalho nas plataformas[28].

[28]Escreve, a este propósito, Rosário Palma Ramalho: «No caso dos trabalhadores de plataforma, a presunção de laboralidade do art. 12.º n.º 1 do CT não é muito útil, porque a maioria dos indícios valorizados por esta norma apontam para uma relação de trabalho tradicional». E, depois de desenvolver o ponto, a Autora conclui: «Em suma, no caso dos trabalhadores de plataforma a presunção de laboralidade do art. 12.º n.º 1 do CT é inoperante» – «Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais (breves reflexões*)», Trabalho na Era Digital: Que Direito?*, Estudos APODIT, n.º 9, AAFDL, Lisboa, 2022, pp. 317-318.

A novidade introduzida pelo anteprojeto consiste então, apenas, em criar um indício adicional de dependência, traduzido na "presença de restrições à autonomia organizativa do prestador", o qual, por sua vez, decorrerá da ponderação de diversos factos, a saber: determinação dos períodos de trabalho ou dos períodos de ausência pelo beneficiário da atividade; restrições à liberdade de aceitação de tarefas pelo prestador da atividade; limitação do recurso a subcontratados ou substitutos pelo prestador da atividade; escolha dos clientes pelo beneficiário da atividade.

Ou seja, em lugar de a lei fazer aquilo que a Diretiva manda fazer, isto é, enunciar um conjunto de factos que indiciem a direção e o controlo por parte da plataforma digital, o anteprojeto enuncia, em boa medida, justamente o contrário, vale dizer, enumera aquelas características do trabalho para plataformas que evidenciam algumas margens de liberdade operacional para os respetivos trabalhadores e que, por isso, têm sustentado a narrativa das plataformas, no sentido de que estes seriam trabalhadores independentes, quiçá até microempresários – inexistência de horários de trabalho, de controlo das faltas, possibilidade de recusar tarefas ou clientes, etc. Vale dizer, o anteprojeto enuncia um feixe de indícios que, é sabido, apontam para a inexistência de um contrato de trabalho, fazendo o oposto daquilo que consta do atual artigo 12.º-A e daquilo que a UE determina.

Não é que faltem indícios que apontariam, verdadeiramente, para a qualificação como contrato de trabalho, correspondendo a uma genuína presunção de laboralidade neste âmbito, na linha do previsto no atual artigo 12.º-A. Assim, por exemplo, a circunstância de o prestador de atividade não dispor, perante o cliente, de uma organização empresarial própria e autónoma, antes prestar o seu serviço inserido na organização de trabalho da plataforma; ou a de ser a plataforma a fixar os preços para o serviço realizado na mesma e a remuneração devida ao prestador de atividade; ou a de a plataforma levar a cabo um controlo em tempo real da prestação do serviço em causa, sem que o prestador possa realizar a sua tarefa desvinculado da plataforma, designadamente mediante a gestão algorítmica do serviço e através de sistemas de geolocalização constante do prestador; ou a de a plataforma submeter o prestador de atividade a instruções relativas ao modo como se deve comportar ou apresentar, bem como a sistemas de avaliação por parte dos clientes; ou, ainda, a de a plataforma gozar de poderes de sancionar, por várias formas, o prestador que não observe essas instruções ou seja alvo de uma avaliação tida como insatisfatória, inclusive impedindo-o de aceder à aplicação.

Para o anteprojeto, porém, nada disto interessa, tudo isto é silenciado. E, não satisfeito com esta operação de mutilação da presunção de laboralidade, o legislador pretende ir ainda mais longe, determinando que a presunção apenas se aplicará se o

Estamos inteiramente de acordo. A presunção do artigo 12.º revela-se inoperante, em sede de trabalho plataformizado. Mas, justamente por isso é que não faz sentido algum eliminar o atual artigo 12.º-A e remeter a questão da presunção para uma norma reconhecidamente inoperante. A não ser, claro está, que se pretenda que a presunção legal não opere…

prestador de atividade estiver em situação de dependência económica em relação ao beneficiário da mesma, isto é, quando aquele obtiver deste pelo menos 80% do seu rendimento anual. Ou seja, para se aplicar aquele simulacro de presunção legal, o prestador de atividade (o estafeta, por exemplo) terá de trabalhar quase em exclusivo para uma dada plataforma, dela recebendo, no mínimo, 4/5 do seu rendimento anual. Se trabalhar para duas plataformas, de cada uma delas recebendo, aproximadamente, metade do seu rendimento anual, então, na perspetiva do anteprojeto, ele não será trabalhador de qualquer delas!

Estranho. Tanto mais que a existência de um contrato de trabalho não obriga, em regra, à exclusividade, sendo bem conhecidas inúmeras situações de legítimo pluriemprego de trabalhadores assalariados, e sendo também conhecidas as características que predominam no trabalho em plataformas – em que é habitual o prestador de atividade trabalhar para mais do que uma plataforma, fazendo parte da multidão de prestadores gerida pelo algoritmo.

Já se vê em que é que tudo isto vem a redundar: o anteprojeto não cria uma qualquer presunção de laboralidade; o anteprojeto faz, justamente, o contrário, constrói um muro, praticamente intransponível, entre o Direito do Trabalho e os trabalhadores das plataformas digitais. O anteprojeto cria mesmo uma "despresunção" de laboralidade, situando-se em flagrante rota de colisão com a Diretiva. Fomos pioneiros nesta matéria, arriscamo-nos agora a ser refratários[29].

Veremos como e em que sentido evoluirá a situação. Para já, tendo em conta o disposto no artigo 12.º-A do CT[30], o STJ vem revelando grande firmeza, podendo já falar-se de uma jurisprudência consolidada nesta matéria, no sentido de reconhecer a existência de autênticas relações de trabalho dependente entre as plataformas digitais e os seus estafetas. Se a presunção legal de laboralidade for revertida pelo legislador, a situação tornar-se-á mais complexa[31], sendo ainda anunciadas, em sede de anteprojeto, alterações relevantes no tocante à ARECT – Ação de Reconhecimento da Existência de

[29] Para mais desenvolvimentos a este propósito, seja-nos permitido remeter para os textos de Teresa Coelho Moreira, "Plataformas digitais e trabalho: a lei, os tribunais e a diretiva no reino do algoritmo", *A Revista,* STJ, n.º 6, 2024, e "Uma mão cheia de nada e outra de coisa nenhuma – o Anteprojeto Trabalho XXI e as plataformas digitais", *Minerva,* Universidade Lusíada, vol. 15, n.º 8, 2026 (no prelo). Como se conclui neste último texto, «consideramos que o Anteprojeto, nesta parte das plataformas digitais, está totalmente em contramão com uma Diretiva que dá como transposta e que não se está perante uma verdadeira presunção. O que ocorre, ao que parece, é uma ficção de presunção!».

[30] A este respeito, importa relembrar que, do ponto de vista probatório, e tal como o STJ tem reafirmado, a prova por presunção ilidível assume o valor de *prova plena*, apenas podendo ser afastada mediante a *prova do contrário*, ou seja, de que o facto presumido não se verificou ou de que se verificou outro com ele incompatível, não bastando a mera *contraprova*, ou seja, a prova que gere a simples dúvida no espírito do julgador (*vide*, a este propósito, o disposto nos artigos 346.º e 347.º do Código Civil). A presunção legal serve, justamente, para auxiliar o intérprete-aplicador a decidir em caso de dúvida, não para o paralisar se houver dúvidas.

[31] Convém relembrar, a este propósito, que a Diretiva contém uma *cláusula de não regressão*, no seu artigo 26.º, n.º 1, nos termos do qual «a presente diretiva não constitui um fundamento válido para reduzir o nível geral de proteção já concedido aos trabalhadores de plataformas digitais nos Estados-Membros, inclusive no que respeita a procedimentos previstos para a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, bem como às prerrogativas existentes dos seus representantes».

Contrato de Trabalho, as quais não deixarão de representar mais um considerável obstáculo nesta matéria. Como é sabido, a ARECT é uma ação proposta pelo Ministério Público, na sequência de participação remetida pela Autoridade para as Condições Trabalho, na mesma avultando o interesse público no combate ao falso trabalho autónomo e na correta qualificação dos contratos. Tem-se entendido, por isso, que a tutela do interesse público não é compatível com a intervenção do próprio trabalhador no processo, no sentido de vir desistir do mesmo. Ora, o anteprojeto contempla, exatamente, essa possibilidade, aditando um novo n.º 2 ao disposto no artigo 186.º-M do Código de Processo do Trabalho, nos termos do qual, se o trabalhador vier ao processo declarar a sua falta de interesse no prosseguimento da ação, o juiz decretará a extinção da instância.

A ser aprovada esta alteração, não custa adivinhar que os estafetas, numa situação particularmente vulnerável, não deixarão de ser convidados a ir ao processo, declarar a sua total falta de interesse no mesmo – não vá o insondável algoritmo tecê-las e começar a ignorá-los ou a prejudicá-los, desta ou daquela forma…

Veremos, pois, o que nos reservam as cenas dos próximos capítulos. Mas a saga continuará…

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. **Direito do Trabalho**, Relação Individual, 2 ed., Almedina, 2023

ASSIS, Rui, **O poder de direção do empregador,** Coimbra Editora, 2005.

GOMES, Julio. **Direito do Trabalho**, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Almedina, 2007.

MENEZES CORDEIRO, Antônio. **Manual de Direito do Trabalho**, Almedina, 1994.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**, 22ª edição, 2023.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**, II, 9 ed., 2023.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, n. 45, v. 45, 2026, p. 116-136 ISSN: 1980-9913
e-ISSN: 3085-5640

ASPECTOS HERMENÊUTICOS DO JULGAMENTO DO STF SOBRE IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS EM AÇÕES DE CONTROLE CONCENTRADO DE CONSTITUCIONALIDADE

HERMENEUTIC ASPECTS OF THE BRAZILIAN SUPREME COURT'S RULING ON PAY EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN IN CONCENTRATED JUDICIAL REVIEW PROCEEDINGS

Leonardo Rodrigues Teófilo[1]
Marcia Araujo Gois Albuquerque[2]

RESUMO

Segundo o 5º Relatório de Transparência Salarial (2025), as brasileiras recebem, em média, 21,3% a menos do que os homens no setor privado com 100 ou mais empregados. No referido cenário, a Lei nº. 14.611/2023 dispõe sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Diversas disposições da norma foram questionadas nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade 7612 e 7631 e defendidas na Ação Declaratória de Constitucionalidade 92, perante o Supremo Tribunal Federal. O objetivo é analisar essas ações de controle concentrado à luz de métodos da Hermenêutica Clássica e dos princípios da equidade e da unidade axiológica da

[1]Possui graduação em Bacharelado em Direito pela Universidade de Fortaleza (2006). Cursando Mestrado Acadêmico em Direito Constitucional na Universidade Federal do Ceará (2026). Atualmente é analista judiciário - área judiciária - Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: direitos humanos, discriminação, meio ambiente e saúde do trabalho, trabalho infantil, trabalho escravo, fraudes trabalhistas, direito do trabalho e novas tecnologias.

[2] Advogada. Membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/CE. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista (GRUPE), Projeto de Pesquisa e Extensão vinculado à Universidade Federal do Ceará (UFC). Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista pelo Centro Universitário Unichristus. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Unichristus (2014), com bolsa integral pelo Prouni. Agraciada com o Prêmio Cultural Professor Roberto de Carvalho Rocha, por haver obtido o melhor índice de rendimento acadêmico entre os concludentes do Curso de Direito da Unichristus no período de 2014.2. Possui experiência em assessoria e consultoria em Direito do Trabalho, havendo atuado no Sindicato dos Bancários do Ceará (SEEB/CE), no Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado do Ceará (Sindsaúde), no Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados de Empresas de Telemarketing do Estado do Ceará (Sintratel) e no Sindicato dos Engenheiros do Ceará (SENGE/CE).

Constituição. Quanto ao método, adota-se pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, mediante análise documental, jurisprudencial e bibliográfica, com alusão a estatísticas. Como resultados, identificam-se técnicas interpretativas e fundamentos principiológicos que sustentam a compatibilidade da norma com a Constituição. Conclui-se, pela ponderação dos direitos fundamentais e pela aplicação dos princípios da equidade, da proporcionalidade e da unidade axiológica, que as disposições da Lei nº. 14.611/2023 devem ser reconhecidas como constitucionais e mantidas no ordenamento, entendimento chancelado pelo STF no julgamento das ADIs 7612, 7631 e ADC 92.

Palavras-chave: Lei nº. 14.611/2023; igualdade salarial; gênero; hermenêutica; equidade.

ABSTRACT

According to the 5th Salary Transparency Report (2025), Brazilian women earn, on average, 21.3% less than men in private-sector companies with 100 or more employees. In this context, Law No. 14,611/2023 establishes provisions on pay equity and remuneration criteria between women and men. Several provisions of this statute were challenged before the Brazilian Supreme Federal Court through Direct Actions of Unconstitutionality (ADIs) No. 7612 and No. 7631 and defended in Declaratory Action of Constitutionality (ADC) No. 92. This study aims to analyze these constitutional review proceedings in light of Classical Hermeneutics methods and the constitutional principles of equity and axiological unity. Methodologically, the research adopts a qualitative, exploratory, and descriptive approach based on documentary, jurisprudential, and bibliographical analysis, with reference to statistical data. The findings identify interpretative techniques and principled foundations that support the compatibility of the statute with the Federal Constitution. It is concluded that, through the balancing of fundamental rights and the application of the principles of equity, proportionality, and axiological unity, the provisions of Law No. 14,611/2023 should be recognized as constitutional and maintained within the legal system, a position ultimately endorsed by the Supreme Federal Court in its judgment of ADIs No. 7612 and No. 7631 and ADC No. 92.

Keywords: *Law 14.611/2023; equal pay; gender; hermeneutics; equity.*

INTRODUÇÃO

Em 2023, o Brasil sancionou a Lei nº. 14.611/2023, destinada à promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, princípio constitucional replicado em uma série de disposições do ordenamento jurídico vigente, mas ainda carente de repercussão prática, uma vez que os indicadores de desigualdade salarial expressam abismo remuneratório prejudicial às trabalhadoras no País.

As principais disposições da referida norma, contudo, foram alvo de discussão nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade 7612, 7631 e Ação Declaratória de Constitucionalidade 92, em trâmite perante o Supremo Tribunal Federal, com repercussão geral e pendentes de julgamento. O julgamento terá significativo impacto no

mercado de trabalho e no modus operandi de empresas - especialmente, as com mais de 100 empregados - e envolve a manutenção ou não de medidas aplicáveis nas esferas administrativa e judicial, previstas para a redução da discriminação na remuneração do trabalho da mulher perante o dos colegas do sexo masculino.

Nesse liame, o estudo da hermenêutica jurídica possibilita a compreensão do Direito a partir de parâmetros científicos, ao sistematizar métodos interpretativos e possibilitar maior objetividade na compreensão do sentido e do alcance da legislação.

O presente artigo tem por objetivo central analisar ações sobre a Lei de Igualdade Salarial brasileira, em controle concentrado de constitucionalidade, à luz de métodos de interpretação da Hermenêutica Clássica, assim como a partir do princípio da equidade e da unidade axiológica da Constituição.

Os objetivos específicos são analisar argumentos levantados no contexto da judicialização de disposições da Lei nº. 14.611/2023 em ações de controle concentrado de constitucionalidade; identificar possíveis técnicas interpretativas da Hermenêutica Clássica aplicáveis ao julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 7612, 7631 e Ação Declaratória de Constitucionalidade 92, julgadas ao Supremo Tribunal Federal; e associar a matéria debatida nas ADIs 7612, 7631 e ADC 92 ao princípio da equidade e à unidade axiológica da Constituição.

A importância do estudo advém da seriedade da problemática da disparidade salarial entre mulheres e homens, apesar das previsões constitucionais contrárias à sua ocorrência, e do claro conflito de interesses envolvido no contexto do sancionamento da Lei nº. 14.611/2023, com uma série de disposições impugnadas por representantes dos empregadores, culminando no julgamento histórico proferido pelo STF chancelando a constitucionalidade da norma.

Para o alcance de conclusões, desenvolveu-se pesquisa documental, jurisprudencial e bibliográfica predominantemente qualitativa, com base em artigos, livros, processos e normas jurídicas, mas também foi realizada referência a estatísticas para a contextualização da realidade em estudo.

No que tange aos objetivos, o artigo é exploratório, uma vez que possibilita maior compreensão da Lei nº. 14.611/2023 e de sua correlação com o contexto social e jurídico brasileiro atual, além de correlacionar a norma com distintos aspectos da hermenêutica jurídica. Além disso, é descritivo, pois aborda argumentos levantados nas ADIs 7612, 7631 e ADC 92, assim como métodos e elementos hermenêuticos, em exposição de seus contornos, limites e características, a fim de possibilitar melhor compreensão do assunto.

1. A JUDICIALIZAÇÃO DA LEI DE IGUALDADE SALARIAL BRASILEIRA EM AÇÕES DE CONTROLE CONCENTRADO DE CONSTITUCIONALIDADE

O princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens, desde 1943, resta previsto no artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho[3], com previsão de equiparação instituída no artigo 461. Reiterando sua inclusão no ordenamento pátrio, o Brasil ratificou, em 1957, a Convenção nº. 100 da Organização Internacional do Trabalho[4] e, em 1995, foi sancionada a Lei nº. 9.029[5], que proibiu a discriminação, dentre outras hipóteses, em razão do sexo, nas relações de trabalho.

Na Constituição Federal de 1988[6], encontram-se previstos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), assim como a igualdade entre homens e mulheres perante a lei (art. 5º, *caput* e I) e a expressa vedação à diferenciação de salários por motivo de sexo (art. 7º, XXX). Apesar disso, diante do abismo salarial entre mulheres e homens, mais uma norma destinou-se ao tratamento do assunto, a Lei nº. 14.611/2023[7], com previsão de medidas para a prevenção e a repressão, pelas vias administrativa e judicial, de disparidades no pagamento de trabalhadores e trabalhadoras.

No entanto, em março de 2024, as Confederações Nacionais da Indústria e do Comércio de Bens, Serviços e Turismo ajuizaram a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº. 7612[8], perante o Supremo Tribunal Federal, pleiteando o reconhecimento da inconstitucionalidade de uma série de disposições da Lei de Igualdade Salarial.

O artigo 5º, § 2º, da Lei nº. 14.611/2023, que estabelece a implementação de

[3]BRASIL. **Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm. Acesso em: 8 jul. 2025.

[4]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº. 100 – Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor.** Genebra, 1951. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilolisbon/documents/genericdocument/wcms_651421.pdf. Acesso em: 8 jul. 2026.

[5]BRASIL. **Lei nº. 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 8 jul. 2025.

[6] BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 8 jul. 2025.

[7]BRASIL. **Lei nº. 14.611, de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 8 jul. 2025.

[8]BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 7612.** Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Promoventes: Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Confederação Nacional do Comércio, Bens, Serviços e Turismo (CNC). Brasília, DF, 12 mar. 2024a. Petição inicial. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866. Acesso em: 8 jul. 2026.

plano de ação para mitigação da desigualdade na remuneração de homens e mulheres pelas empresas em que forem constatadas disparidades salariais, é expressamente impugnado pelas Promoventes, em razão de a exigência se aplicar independentemente do descumprimento do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. Nos termos da ADI, por violar "desequiparações salariais legítimas", referida previsão ofende os artigos 5º, caput e inciso I, e 7º, XXX, da Constituição Federal, os quais tratam sobre igualdade de gênero e vedação à desigualdade salarial decorrente do sexo.

Também alegaram as Confederações a inconstitucionalidade do artigo 3º da Lei de Igualdade Salarial, que altera o § 6º do artigo 461 da CLT, prevendo a expressa possibilidade de fixação de indenização por danos morais em situação de discriminação salarial. Consta, na ADI, que o dispositivo violaria o contraditório, a ampla defesa e a segurança jurídica (arts. 5º, XXXVI, LIV e LV, CF/88). A norma questionada prevê a possibilidade de fixação de indenização por danos morais em situação de discriminação salarial, mas as promoventes a consideram confusa e pugnam por seu afastamento quando da configuração de diferença salarial objetiva. Argumentam que a nova redação conferida ao artigo 461, § 6º, ao substituir a expressão anterior "no caso de comprovada discriminação" por "na hipótese de discriminação", ocasionaria incerteza quanto à necessidade de comprovação do ato discriminatório para a fixação de indenização.

Quanto ao assunto, Baracho menciona Maximiliano, segundo quem "as leis positivas são formuladas em termos gerais; fixam regras, consolidam princípios, estabelecem normas, em linguagem clara e precisa, porém ampla, sem descer a minúcias"[9]. A disposição questionada em relação ao § 6º do artigo 461 da CLT aflui para a discussão de detalhe textual, em aparente pretensão de engessamento da aplicação da norma posta.

Além das medidas relacionadas, a Lei nº. 14.611/2023 prevê a instituição de relatórios de transparência salarial, os quais também foram alvo da Ação em controle concentrado. A ADI nº. 7612 suscita inconstitucionalidade do artigo 5º da Lei nº. 14.611/2023 e da regulamentação do dispositivo, prevista no Decreto nº. 11.795/2023 (arts. 2º e 3º) e na Portaria MTE nº. 3.714/2023 (arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º). Nos termos da ADI nº. 7612, as disposições violariam a ampla defesa, o contraditório e o devido processo legal e importariam violação aos artigos 1º, IV; 5º, X, LIV, LV e LXXIX, e 170, IV, da CF/88, por impor imediata penalidade e ofender a intimidade, a proteção de dados, a livre iniciativa, a livre concorrência e a proporcionalidade.

Para as promoventes, não se poderia exigir das pessoas jurídicas em que não se registrem diferenças remuneratórias entre mulheres e homens matematicamente significativas o ajustamento de conduta, mediante obrigação de apresentação de plano de ação para redução das disparidades salariais, sem a prévia oportunização dos direitos

[9]BARACHO, José Alfredo de Oliveira. **Processo Constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 357-358.

ao contraditório e à ampla defesa em procedimento administrativo. No referido contexto, inferem à suposta inconstitucionalidade dos § 2º do artigo 5º da Lei nº. 14.611/2023, regulamentada pelos artigos 3º do Decreto nº. 11.795/2023 e 8º e 9º da Portaria MTE nº. 3.714/2023.

Ato contínuo, apesar da anonimização de dados prevista na Lei nº. 14.611/2023, em que resta expressamente referenciada a observância da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, argumentam a promoventes da ADI nº. 7612 que a publicação dos relatórios de transparência implicaria violação à intimidade, à proteção de dados, à livre iniciativa, à livre concorrência e à proporcionalidade, ante a possibilidade de identificação dos salários dos empregados diante da indicação de seus cargos nos relatórios.

Exposto o conjunto de argumentos apresentados pelas Confederações promoventes, observa-se que o reconhecimento da procedência dos pedidos formulados na ADI nº. 7612 implicaria praticamente completo esvaziamento da Lei de Igualdade Salarial, uma vez que o único dispositivo com previsão de meios para o combate às disparidades salariais não impugnado foi o artigo 4º, que prevê medidas contra a discriminação salarial de gênero, a serem implementadas pelos empregadores, mas não institui prazos ou sanções a incidirem no caso de eventual descumprimento.

Posteriormente, no mês de abril de 2024, outra Ação Direta de Inconstitucionalidade foi protocolada sobre a Lei de Igualdade Salarial, por iniciativa do Diretório Nacional do Partido Novo. Na ADI 7631[10], restou questionada a constitucionalidade dos artigos 4º, I e II, e 5º da Lei Federal nº. 14.611/2023 e, por arrastamento, dos artigos 2º, 3º e 4º do Decreto 11.795/2023 e dos artigos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º da Portaria MTE nº. 3.714/2023.

Voltado para a impugnação dos relatórios de transparência, o Partido Novo aduziu que veiculariam informações sensíveis à estratégia de preços e custos, como também impugnou a previsão de elaboração de planos de ação para a redução de disparidades salariais entre mulheres e homens, aduzindo à extrapolação de poder regulamentar no âmbito do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE nº. 3.714/2023.

Em muitos aspectos, as linhas argumentativas adotadas nas ADIs 7612 e 7631 se assemelham. Voltadas para a declaração de inconstitucionalidade das medidas previstas na Lei nº. 14.611/2023, sob argumentos predominantemente comuns, ambas demonstram interesse em reverter os mandamentos legais de envio de dados para a elaboração dos relatórios de transparência e de implantação de planos de ação para redução de hiatos salariais entre trabalhadores de diferentes sexos, representando ainda enfrentamento a outras medidas previstas na Lei e nas normas regulamentadoras para a

[10]BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 7631**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Promovente: Partido Novo. Brasília, DF, 17 abr. 2024b. Petição inicial. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6902803. Acesso em: 8 jul. 2025.

promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.

Finalmente, em setembro de 2024, a Central Única dos Trabalhadores, a Confederação Nacional dos Metalúrgicos e a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Couro, Calçados e Vestuário da Central Única dos Trabalhadores ajuizaram a Ação Declaratória de Constitucionalidade 92, aduzindo à plena compatibilidade da Lei nº. 14.611/2023 e de sua regulamentação com a Constituição Federal, em contraposição à insegurança jurídica instaurada pelo ajuizamento das ADIs 7612 e 7631 e pelo volume de ações judiciais intentadas para suspender a obrigatoriedade de entrega de dados pelas empresas. As promoventes sustentaram que a norma visa preencher lacuna histórica na concretização da isonomia material entre mulheres e homens, apontando, com base no 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial, disparidade média de 19,4% na remuneração de trabalhadoras em relação a seus colegas do sexo masculino nas mesmas funções, perpetuando-se desigualdades estruturais associadas à pobreza e ao sexismo.

Quanto aos dispositivos impugnados nas ADIs, as autoras da ADC 92 defenderam a compatibilidade dos relatórios de transparência com a Lei Geral de Proteção de Dados, ante a obrigatoriedade de anonimização das informações, o que afastaria qualquer ofensa à privacidade ou à livre iniciativa. O plano de ação para redução de disparidades salariais foi caracterizado como medida de natureza colaborativa, com participação sindical na definição de metas e prazos, reservada às hipóteses em que a diferença remuneratória não encontre amparo legal. A cumulação de diferenças salariais com indenização por danos morais em casos de discriminação foi defendida como opção pedagógica do legislador, alinhada à Convenção nº. 111 da Organização Internacional do Trabalho, conclamando-se, por fim, as empresas ao cumprimento de sua função social mediante a publicidade dos dados de desigualdade e a coordenação de esforços entre Estado, empregadores e trabalhadores.

Nos tópicos subsequentes, as matérias veiculadas nas Ações referenciadas restarão, respectivamente, abordadas a partir de perspectivas da Hermenêutica Clássica e da Nova Hermenêutica Constitucional.

2. TÉCNICAS INTERPRETATIVAS DA HERMENÊUTICA CLÁSSICA APLICÁVEIS ÀS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE 7612, 7631 E AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE 92, EM TRÂMITE NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

O proferimento de decisões no âmbito das Ações Declaratórias de Inconstitucionalidade 7612, 7631 e Ação Declaratória de Constitucionalidade 92 pressupõe a aplicação de técnicas interpretativas apropriadas pelos ministros do Supremo Tribunal Federal, de modo a proporcionar a entrega da prestação jurisdicional apropriada à solução dos debates levantados.

Ao tratar das espécies de interpretação quanto à natureza, também chamadas de técnicas interpretativas da Hermenêutica Clássica, Glauco Barreira Magalhães Filho aduz à interpretação gramatical ou literal, única admitida pela Escola de Exegese na França, como decorrente de uma "análise morfológica e sintática do texto normativo" (MAGALHÃES FILHO, 2022, p. 104-105). Diante do questionamento da constitucionalidade de uma série de dispositivos da Lei de Igualdade Salarial, para a solução das demandas veiculadas nas ADIs 7612, 7631 e ADC 92, exigir-se-á do Judiciário maior esforço interpretativo, o que enseja a necessidade de aplicação de outras técnicas interpretativas, não meramente restritas à gramatical, brevemente explanada anteriormente, ou à filológica, definida como "a interpretação dos textos à luz da tradição ou sentido histórico das palavras"[11].

Friedrich Schleiermacher, referenciado como introdutor da Hermenêutica na História ou pai da Hermenêutica Moderna[12], entendia que a compreensão de um documento teria como pressuposto a reconstrução do pensamento daquele que o elaborou. A partir da referida técnica, adveio a interpretação lógica, que, em sentido amplo, consiste na "pesquisa do sentido da norma à luz de qualquer elemento exterior com o qual ela deve se compatibilizar"[13], enquanto, no sentido estrito, deve considerar a mens legislatoris (vontade do legislador).

Em julgamento das ADIs 7612 e 7631, é esperado que o Supremo Tribunal Federal considere a vontade do Legislador, no sentido de dar eficácia ao princípio constitucional da igualdade salarial previsto no artigo 7º, XXX, da Constituição Federal. Conforme dados publicados, em março de 2025, a partir da análise de 19.001.856 vínculos empregatícios pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no 5º Relatório de Transparência Salarial[14], em média, as mulheres recebem 21,3% a menos do que os homens no setor privado com 100 ou mais empregados. O acesso às estatísticas do Relatório, analisáveis também sob outras perspectivas, como setor, estado e raça, é consequência da atual aplicação do artigo 5º, § 4º, da Lei 14.611/2023, impugnada pelas Ações discutidas no presente artigo.

Mas não somente a interpretação lógica é cabível na hipótese, ao passo que também a sistemática, por representar essa última a interpretação de uma norma à luz

[11]MAGALHÃES FILHO, Glauco Barreira. **Curso de Hermenêutica Jurídica**. 7. ed. São Paulo: Fonte Editorial, 2022, p. 116.
[12]PALMER, Richard E. **¿Qué es la Hermenéutica?** 1969. Trad.: PARRA, Beatriz Domínguez. Madrid: Arco Libros, 2002, p. 126.
[13]MAGALHÃES FILHO, Glauco Barreira. **Curso de Hermenêutica Jurídica**. 7. ed. São Paulo: Fonte Editorial, 2022, p. 107.
[14]BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Painel do 5º Relatório de Transparência Salarial**: RAIS Mensal e Respostas do 1º Semestre de 2026. Brasília, DF: MTE, 2026a. Disponível em: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYjAwZTU4NTgtNzFmOS00ODAyLTgyMzktYTMxOGIzNjJlNGJmIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9. Acesso em: 1 jun. 2026.

de outras e do que se entende como "espírito do ordenamento", a principiologia[15]. Uma vez que as ações em controle concentrado pressupõem a averiguação da conformidade de normas jurídicas com a Constituição Federal, o julgamento das ADIs 7612 e 7631 necessariamente exige do Poder Judiciário a aplicação de interpretação sistemática para a verificação dos princípios constitucionais prevalecentes. Segundo a linha argumentativa veiculada nas ADIs, a declaração de inconstitucionalidade dos dispositivos legais impugnados deve ocorrer por prevalência, dentre outros aspectos, da livre concorrência, da livre iniciativa, da intimidade, do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal. Todavia, a Lei nº. 14.611/2023 foi sancionada para a promoção do princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens, havendo de ocorrer ponderação entre os princípios que resguardam os bens jurídicos supostamente em conflito.

A interpretação histórica, idealizada por Savigny, parte da consideração da origem da lei, do material legislativo, dos precedentes normativos e da denominada *occasio legis*[16], conjunto de circunstâncias históricas particulares relativas ao objeto da norma, das quais advém o impulso para elaboração do texto normativo, como a motivação, a necessidade de elaboração, o ambiente social, as condições políticas e culturais, dentre outros aspectos[17].

No Brasil, a desigualdade salarial entre os gêneros foi reconhecida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística como estrutural, ante a repetição das disparidades de rendas entre mulheres e homens, com pequenas variações, desde as Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios Contínuas realizadas em 2012 até as publicadas no ano de 202418. Evidentemente, não somente essa circunstância integra a vasta composição da *occasio legis*, quando da sanção da Lei nº. 14.611/2023; todavia, merece ser observada com cautela, em especial, diante da ampla quantidade de normas com previsão do princípio da igualdade salarial abordadas anteriormente, mas com reduzida força na redução das disparidades remuneratórias decorrentes do sexo dos trabalhadores.

Constatada carência de solução para a desigualdade nas remunerações replicada ao longo dos anos, em desfavor da mulher, a partir das disposições propostas pela Lei nº. 14.611/2023, evidencia-se que seu objetivo é viabilizar a concretização do princípio da igualdade salarial. Partindo-se do método de interpretação teleológica, que "busca

[15]MAGALHÃES FILHO, Glauco Barreira. **Curso de Hermenêutica Jurídica**. 7. ed. São Paulo: Fonte Editorial, 2022, p. 114.
[16]VIANNA, Luís Carlos Fagundes. Historicismo para além do método histórico na interpretação jurídica. **Revista Contemporânea**, [S. l.], v. 4, n. 4, p. e3955, 2024. DOI: 10.56083/RCV4N4-176. Disponível em: https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/3955. Acesso em: 11 jul. 2026.
[17]MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e Aplicação do Direito**. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 121.
IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira – 2024. IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102144.pdf. Acesso em: 11 jul. 2026.

identificar o fim do preceito normativo, a razão de sua criação, para então determinar seu real sentido e alcance", certamente restariam mantidos no ordenamento os dispositivos da Lei de Igualdade Salarial, diante da necessidade de sua vigência para a retificação do desequilíbrio social que visa combater.

Lima e Melo propõem a aplicação da hermenêutica sociológica da Constituição, diante do grau de eficácia escalonado de suas disposições perante distintos grupos sociais. Em oportuna metáfora, aduzem os autores à "realização em cascata da Constituição", uma vez que "entre a refinada técnica do Texto Constitucional e a realidade rústica se estabelece uma longa distância econômica, cultural, axiológica e social, de modo que os membros de uma ponta não dialogam com os da outra".[18]

Embora especificamente se refiram os autores à distinta efetivação de direitos fundamentais perante diferentes classes sociais, uma vez que às mais baixas somente é assegurada a borra dos direitos, a conclusão pela necessidade de aplicação da hermenêutica social estende-se à situação de marginalidade de muitas mulheres no Brasil atual, ante o perecimento de direitos de igualdade normativamente previstos, que acabam por não se efetivar pela ausência de atuação direcionada e efetiva dos Poderes Públicos em tal sentido.

A hermenêutica social proposta, neste ensejo, seria útil para a compensação e a superação de entraves que ultrapassam a esfera jurídica, em análise de demandas envolvendo o princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens, as quais devem ser analisadas pelos julgadores sob lentes que reconheçam a urgente necessidade de equalização social e de promoção de isonomia entre pessoas de diferentes sexos.

Enfim, a partir da aplicação de uma série de métodos previstos na Hermenêutica Clássica, observa-se a possibilidade de manutenção das disposições da Lei nº. 14.611/2023 no ordenamento jurídico brasileiro, seja por sua compatibilidade com o princípio constitucional expresso no artigo 7º, XXX, ou ainda em razão da relevância social do combate a hiatos salariais injustificados, dos quais decorrem violação à dignidade feminina e subvalorização de seu trabalho. Ainda que reconhecido o conflito entre a igualdade salarial entre mulheres e homens e outros direitos, como a livre concorrência, a livre iniciativa e a intimidade, caberá ao Supremo Tribunal Federal o papel de realizar a ponderação, observadas as técnicas e a prevalência de determinados valores no contexto de efetivação do bem comum.

3. A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA EQUIDADE E DA UNIDADE AXIOLÓGICA DA CONSTITUIÇÃO NAS AÇÕES DE CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE SOBRE A LEI Nº. 14.611/2023

[18]LIMA, Francisco Meton Marques de; MELO, Adalgisa Costa. **A realização em cascata da Constituição. Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 6, mai. 2021. DOI: https://doi.org/10.21875/tjc.v6i0.31278. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e31278/23298. Acesso em: 11 jul. 2026.

O Fórum Econômico Mundial, no mês de junho de 2025, divulgou o Relatório Global de Desigualdade de Gênero[19], com dados de 148 países, no qual se mensurou a paridade entre mulheres e homens a partir da participação econômica e oportunidade; do nível educacional; da saúde e da sobrevivência; e do empoderamento político. Com base nos referidos parâmetros, a disparidade de gênero equivale ao percentual de 68,8%. Considerado um grupo de 100 países cobertos desde 2006, mantida a referida velocidade de progresso na redução das disparidades, 123 anos seriam necessários até o alcance da paridade total em âmbito global.

O Brasil ocupa a 70ª posição no ranking global de desigualdade econômica a partir do gênero, o que aponta para a necessidade de melhoria nos indicadores que parametrizam a desigualdade entre mulheres e homens. Consideradas as estatísticas que mensuram as disparidades na remuneração do trabalho feminino, o julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 7612 e 7631 pode partir da aplicação do princípio da equidade.

Aristóteles abordou a equidade em Ética a Nicômaco, como "uma correção da lei quando ela é deficiente em razão de sua universalidade"[20]. Ao abordar o julgamento por equidade em processos de matéria trabalhista, Marques de Lima explica que deve ser considerado o sentido mais amplo do termo, consistente em "meio de colmatação da lacuna da lei, fonte de norma e recurso hermenêutico"[21]. Aduz o autor à máxima potencialidade da equidade ante a possibilidade de seu entendimento como "a) fonte formal, *secundo legis* ou *praeter legis*; b) recurso hermenêutico, ou abrandamento da letra fria da lei; e c) instrumento concreto de operacionalização da proporcionalidade"[22].

Para Rawls, o princípio da equidade propõe que os indivíduos respeitem as normas institucionais diante de duas condições: que a instituição seja justa ou equitativa, satisfazendo os princípios da justiça, e que a pessoa tenha, por vontade própria, "aceitado os benefícios da organização ou tenha aproveitado a vantagem das oportunidades que ela oferece para promover os seus próprios interesses"[23].

Glauco Barreira aduz à compreensão da equidade como princípio relacionado à justiça que considera particularidades das situações e diferenças entre sujeitos em condição de desigualdade. Reporta que "a equidade, como princípio, norteia o

[19]WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report. Insight Report 2025**. Genebra, 2025. Disponível em: https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf. Acesso em: 7 jul. 2026.
[20]ARISTÓTELES. Metafísica. **Ética a Nicômaco**. Trad.: VALLANDRO, Leonel; BORNHEIM, Gerd. São Paulo: Ed. Victor Civita, 1984, p. 136.
[21]LIMA, Francisco Meton Marques de; MELO, Adalgisa Costa. **A realização em cascata da Constituição. Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 6, mai. 2021, p. 67. DOI: https://doi.org/10.21875/tjc.v6i0.31278. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e31278/23298. Acesso em: 11 jul. 2026.
[22]Idem, p. 62.
[23]RAWLS, John. **Uma teoria da justiça.** Trad.: PISETTA, Almiro; ESTEVES, Lenita M.R.. São Paulo: Martins Fontes, 2000, p. 119.

enquadramento dos fatos às normas, flexibilizando os preceitos, a fim de que se adaptem às exigências de uma situação dada"[24].

Partindo-se da referida abordagem, entende-se não apenas pela possibilidade, mas pela necessidade de aplicação do princípio da equidade no contexto de demandas sobre a Lei de Igualdade Salarial, tanto como recurso hermenêutico, quanto como instrumento concreto de operacionalização da proporcionalidade, uma vez que se espera do ordenamento jurídico e do Poder Judiciário que sejam justos e considerado o fato de que qualquer empreendimento econômico se beneficia da instituição de uma ordem jurídica eficaz. Ato contínuo, é notória a condição de desigualdade em que se encontram as mulheres no contexto da subvalorização de sua mão-de-obra perante a masculina, o que pressupõe a aplicação de medidas de equilíbrio para a não perpetuação e o não agravamento das disparidades contrárias à previsão constitucional de vedação à discriminação.

Não se pode olvidar, na análise das ADIs reportadas, da noção de Constituição a partir da coerência interna de seus pilares ou valores centrais. Em outras palavras, a unidade axiológica do texto constitucional merece ser considerada para a prolação de justas decisões pelo Supremo Tribunal Federal. Neste ponto, o fundamento material da unidade dos valores constitucionais é a dignidade da pessoa humana, enquanto o princípio da proporcionalidade é o fundamento formal.

Glauco Barreira aduz à pessoa humana como "o valor básico da Constituição, o Uno do qual provêm os direitos fundamentais, não por emanação metafísica, mas por desdobramento histórico, ou seja, pela conquista direta do homem"[25]. Para o autor, a compreensão dos direitos fundamentais pressupõe o retorno à sua origem: a dignidade da pessoa humana, que possibilita harmonização prática de todos os princípios e direitos fundamentais, os quais podem passar por um processo de hierarquização, a partir da compreensão do fim coletivo a que se destinam.

Consoante abordagem de Virgílio Afonso da Silva[26], a aplicação do princípio da proporcionalidade possibilita a delimitação do conteúdo definitivo do direito fundamental, partindo-se das condições fáticas e jurídicas correlatas. Tal princípio abrange adequação (conveniência da medida para o alcance dos fins almejados), necessidade (escolha da medida menos gravosa para a solução do caso) e proporcionalidade em sentido estrito (equilíbrio entre ônus e benefícios; escolha do meio que privilegie a maior quantidade de interesses).

[24]MAGALHÃES FILHO, Glauco Barreira. **Curso de Hermenêutica Jurídica**. 7. ed. São Paulo: Fonte Editorial, 2022, p. 170.
[25]MAGALHÃES FILHO, Glauco Barreira. **Hermenêutica e Unidade Axiológica da Constituição**. 5. ed. São Paulo: Fonte Editorial, 2024, p. 199.
[26]DA SILVA, Virgílio Afonso. O conteúdo essencial dos direitos fundamentais e a eficácia das normas constitucionais. **Revista de Direito do Estado,** v. 4, 2006, p. 23-51. Disponível em: https://constituicao.direito.usp.br/wp-content/uploads/2006-RDE4-Conteudo_essencial.pdf. Acesso em: 12 jul. 2026.

A discussão abrangida nos autos das ADIs 7612 e 7631 abrange três Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, quais sejam o alcance da igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas (ODS 5); a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos (ODS 8), e redução da desigualdade dentro dos países (ODS 10). A importância da pauta não se restringe às metas para o futuro, ao passo que advém dos indicadores da configurada desigualdade entre mulheres e homens, perpetuada desde longínquo passado até o tempo presente, como abordado nas estatísticas mencionadas no presente artigo.

4. O JULGAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NAS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE 7612 E 7631 E NA AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE 92

O Supremo Tribunal Federal, em 14/05/2026, no julgamento conjunto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 7612 e 7631 e da Ação Declaratória de Constitucionalidade 92, decidiu, por unanimidade, pela improcedência das ADIs e pela procedência da ADC 92, declarando a plena constitucionalidade da Lei nº. 14.611/2023 e de sua regulamentação. O resultado chancelou o entendimento desenvolvido ao longo do presente artigo, segundo o qual os métodos hermenêuticos clássicos, o princípio da equidade e a unidade axiológica da Constituição Federal convergem para a necessária manutenção dos dispositivos da Lei de Igualdade Salarial no ordenamento jurídico brasileiro. Tendo em vista que, até a data da conclusão deste trabalho, não foi publicado o acórdão, a análise a seguir terá como base o vídeo da sessão de julgamento e respectivas manifestações orais de cada Ministro.

O Ministro Alexandre de Moraes, relator das ações, conduziu o julgamento a partir de amplo resgate histórico das normas internacionais que há décadas preconizam o princípio do salário igual por trabalho de igual valor, em perspectiva alinhada à interpretação histórica da Hermenêutica Clássica, que pressupõe a consideração da *occasio legis* e dos precedentes normativos que impulsionaram a elaboração do texto normativo. Nesse percurso, o Relator remontou à Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, de 1791, como marco normativo inaugural das tentativas de promoção efetiva da igualdade de gênero, passando pela Carta das Nações Unidas, de 1945, que reconheceu formalmente a igualdade de direitos entre homens e mulheres, e pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, cujo artigo 23 estabeleceu expressamente o direito a salário igual por trabalho igual, sem qualquer discriminação. Destacou, ainda, a Convenção nº. 100 da Organização Internacional do Trabalho, de 1951, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº. 10.088/2019, e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher — CEDAW, de 1979,

ratificada pelo Brasil em 2002, salientando que o Comitê CEDAW expediu relatório em 2024 elogiando as recentes reformas legislativas brasileiras, incluindo a própria Lei nº. 14.611/2023.

O Relator ressaltou que a Constituição Federal de 1988 não se limita à previsão de igualdade perante a lei, mas consagra a igualdade na lei, em sentido material, vedando expressamente a diferença salarial por motivo de sexo, nos termos do artigo 7º, XXX. Citou dados do IBGE indicativos de que as mulheres chegam a receber significativamente menos do que os homens em determinadas regiões do País, o que demonstra que as disparidades não decorrem de mérito, mas de discriminação estrutural de gênero. Quanto aos relatórios de transparência salarial, argumentou que a exigência não viola a livre concorrência nem a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, uma vez que os dados são anonimizados e não revelam segredos industriais, e que o plano de ação não constitui sanção imediata, mas mecanismo de cooperação voltado à mitigação de desigualdades.

O Ministro Flávio Dino acompanhou integralmente o Relator, ressaltando que a igualdade no mundo do trabalho é pressuposto para que as mulheres sejam autenticamente livres, em conformidade com o princípio da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Destacou que a proteção à privacidade se encontra adequadamente tutelada pelo bloco normativo formado pela lei e pelas normas infralegais vigentes, e que a fixação de danos morais dependerá das especificidades de cada caso concreto, o que afasta a alegação de insegurança jurídica suscitada pelas promoventes das ADIs.

O Ministro Cristiano Zanin, após manifestar inicial preocupação quanto à possibilidade de que normas infralegais futuras viessem a alterar a metodologia de anonimização em violação à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, reajustou seu voto ao verificar que o Relator incorporou referida preocupação na fundamentação geral, garantindo que as empresas não seriam penalizadas em virtude de eventuais falhas decorrentes de alterações infralegais posteriores. Acompanhou, ao final, integralmente o Relator.

O Ministro Nunes Marques alertou que a evolução tecnológica pode tornar as técnicas de anonimização insuficientes diante de métodos de reidentificação, ponderando, contudo, que eventuais falhas futuras nesse processo não tornam a lei inconstitucional em si mesma, mas poderão ser aferidas pelo Poder Judiciário no caso concreto, o que preserva a constitucionalidade abstrata da norma e a possibilidade de controle difuso em situações específicas. Acompanhou integralmente o Relator.

O Ministro André Mendonça questionou o Relator acerca da obrigatoriedade do plano de ação nas hipóteses em que o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho admite diferenças salariais legítimas, como as decorrentes de tempo de serviço ou de produtividade. Esclarecido pelo Relator que, nesses casos, o plano de ação serve

justamente para garantir a transparência e justificar legalmente a diferença remuneratória, o Ministro acompanhou integralmente o voto condutor, em entendimento que se coaduna com a interpretação sistemática da norma impugnada à luz do ordenamento jurídico em que se insere.

O Ministro Luiz Fux fundamentou seu voto na clareza dos incisos XX e XXX do artigo 7º da Constituição Federal, que protegem o trabalho da mulher e proíbem distinções salariais por motivo de sexo. Sob a perspectiva da Análise Econômica do Direito, argumentou que a lei promove eficiência ao fomentar mudanças de comportamento dos agentes econômicos, citando ainda relatórios da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico que demonstram a adoção de exigências semelhantes por países desenvolvidos. Acompanhou integralmente o Relator.

O Ministro Dias Toffoli destacou que o papel histórico do sistema de justiça é o de retirar a Constituição do papel e conferir efetividade à norma, garantindo a proteção daquelas que necessitam do Poder Judiciário, o que converge com a hermenêutica sociológica abordada no presente artigo, segundo a qual os julgadores devem reconhecer a urgente necessidade de equalização social e de promoção de isonomia entre pessoas de diferentes sexos. Acompanhou o Relator pela improcedência das ADIs e pela procedência da ADC.

A Ministra Cármen Lúcia destacou que, embora a igualdade seja amplamente proclamada no discurso, a sociedade brasileira vive em profundo estado de desigualdade estrutural, e que o preconceito contra a mulher persiste de forma cruel e perversa, com particular intensidade no âmbito privado. Defendeu o conceito constitucional contemporâneo de "igualação", compreendida como ação permanente e dinâmica do Estado e da sociedade para a construção efetiva da igualdade, por considerar que a aplicação estática do princípio isonômico, sem medidas concretas, perpetua os preconceitos. Tal perspectiva dialoga diretamente com a interpretação teleológica da Lei nº. 14.611/2023, cujo fim precípuo é a redução das disparidades remuneratórias injustificadas. Acompanhou integralmente o Relator.

O Ministro Gilmar Mendes defendeu a lei como legítima política de ação afirmativa e imposição constitucional, afirmando que as restrições impostas à livre iniciativa são absolutamente proporcionais, adequadas e necessárias para a mitigação de disparidade salarial que persiste há quase um século, em raciocínio que espelha a aplicação do princípio da proporcionalidade como fundamento formal da unidade axiológica dos valores constitucionais, nos moldes desenvolvidos no presente artigo. Apontou ainda a compatibilidade da lei com a Lei Geral de Proteção de Dados, uma vez que o tratamento de dados se destina à execução de políticas públicas. Acompanhou integralmente o Relator.

O Ministro Edson Fachin, na presidência da segunda parte da sessão, salientou em seu voto que a discriminação de gênero no mercado de trabalho não atinge as

mulheres de forma homogênea, possuindo marcadores agravantes quando entrecruzados com fatores de raça e classe social, o que demanda uma leitura interseccional do princípio da igualdade para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito. Tal perspectiva amplia e aprofunda a hermenêutica sociológica invocada no presente artigo, ao reconhecer que a condição de vulnerabilidade das trabalhadoras não é uniforme, exigindo do intérprete sensibilidade para as múltiplas dimensões das desigualdades que a lei visa combater. Acompanhou integralmente o Relator.

O resultado unânime do julgamento confirma que a ponderação entre os direitos fundamentais envolvidos, realizada à luz dos métodos hermenêuticos clássicos e dos princípios da equidade, da proporcionalidade e da unidade axiológica da Constituição, conduz à preservação dos dispositivos da Lei nº. 14.611/2023. A livre iniciativa, a livre concorrência e a intimidade, invocadas pelas promoventes das ADIs como fundamentos para o esvaziamento da norma, não se sobrepõem, no contexto analisado, ao princípio da igualdade salarial constitucionalmente assegurado, cuja efetivação representa, na síntese do julgamento, condição indispensável para a realização da dignidade da pessoa humana como valor central do ordenamento jurídico brasileiro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos aspectos hermenêuticos abordados, entende-se pela constitucionalidade da Lei nº. 14.611/2023, cujos dispositivos merecem ser mantidos, tanto por serem meios de efetivação do princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens, previsto no próprio texto constitucional e no ordenamento jurídico brasileiro há longa data, quanto diante da hierarquização necessária entre os direitos fundamentais envolvidos na discussão levantada pelas Confederações de empregadores, na tentativa de extirpar dispositivos da Lei de Igualdade Salarial do ordenamento jurídico pátrio.

O reconhecimento da constitucionalidade das normas de igualdade salarial impugnadas, ademais, não implicaria ofensa aos núcleos da livre iniciativa, da livre concorrência e da intimidade, uma vez que as atividades econômicas realizadas pelos empregadores não restariam atingidas em aspectos que lhes impedissem a continuidade, enquanto os dados dos empregados também restam preservados pela própria e expressa previsão de respeito às disposições da Lei Geral de Proteção de Dados, constante na norma impugnada nas ADIs 7612 e 7631.

Por outro lado, caso acatadas as pretensões dos empregadores nas Ações de controle concentrado reportadas no presente artigo, a Lei nº. 14.611/2023 restaria esvaziada, na medida em que nenhum dispositivo de promoção da igualdade que visa

com prevenção de sanção seria mantido, perpetuando-se situação de desequilíbrio prejudicial à dignidade da mulher.

No contexto de aplicação de diversas técnicas da Hermenêutica Clássica, como os métodos de interpretação lógica, sistemática, histórica, teleológica e sociológica, conclui-se pela necessária preservação dos ditames da Lei de Igualdade Salarial, por sua compatibilidade com os valores do ordenamento jurídico em que se insere, ressalvando-se ademais a sua importância histórica para a redução de disparidades salariais estruturais que prejudicam as trabalhadoras em distintos ambientes de trabalho pela perpetuação de discriminações vedadas pelo texto constitucional. As interpretações gramatical e filológica não seriam, a seu turno, suficientes para análise das demandas em controle concentrado pela complexidade típica da interpretação necessária.

A partir da lógica do princípio da equidade, como reconhecido pelo próprio Legislador, fazem-se necessárias intervenções do Estado para a redução do hiato salarial injustificado entre mulheres e homens, por ser tal medida de justiça esperada num contexto em que empreendedores de atividades econômicas se beneficiam da contratação de mão-de-obra, cabendo-lhes preservar direitos e cumprir obrigações compatíveis com os valores preservados no ordenamento jurídico em que se inserem.

Em sendo a dignidade da pessoa humana o fundamento material da unidade dos valores da Constituição Federal, a livre iniciativa e a livre concorrência não merecem prosperar de forma absoluta, em contexto de perpetuação de desigualdades, ao passo que necessitam ser ponderados à luz do princípio da proporcionalidade, fundamento formal da unidade axiológica dos valores constitucionais. Quanto ao direito à intimidade, resta preservado por previsão expressa contida no próprio texto da Lei nº. 14.611/2023, o qual privilegia as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados.

Diante da existência de amplo acervo de leis, tratados, convenções e normas jurídicas aplicáveis no Brasil, no sentido de dar efetividade ao princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens e dos indicadores numéricos de disparidades na remuneração do trabalho a partir do critério do gênero, não há sentido em extirpar do ordenamento norma que finalmente prevê formas mais efetivas de assegurar ao grupo prejudicado condições de equilíbrio que há muito tempo deveriam ser realidade no mercado de trabalho.

A procedência dos pedidos apresentados nas ADIs 7612 e 7631 representaria mais uma vitória de interesses particulares em prejuízo da preservação do bem comum, em visível incoerência com os interesses a serem preservados não somente no Brasil, mas no plano global, já que o princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens em desempenho de trabalho de idêntico valor e função resta contemplado em uma série de metas nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 5, 8 e 10 da Agenda 2030 da ONU.

O julgamento proferido pelo Supremo Tribunal Federal veio a confirmar, de forma unânime, o entendimento desenvolvido ao longo do presente artigo. A improcedência das ADIs 7612 e 7631 e a procedência da ADC 92 representam marco histórico na afirmação do princípio constitucional da igualdade salarial entre mulheres e homens, ao reconhecer que os mecanismos de transparência, fiscalização e responsabilização previstos na Lei nº. 14.611/2023 são constitucionalmente adequados, necessários e proporcionais à finalidade que perseguem. O resultado unânime é, em si mesmo, expressão da convergência entre os métodos hermenêuticos aplicáveis ao caso e os valores centrais do ordenamento constitucional brasileiro.

A unanimidade do colegiado evidencia que, submetidos os dispositivos da Lei de Igualdade Salarial ao crivo dos distintos métodos interpretativos mobilizados pelos membros do Supremo Tribunal Federal, do resgate histórico das normas internacionais pelo Relator à leitura interseccional de gênero, raça e classe proposta pelo Ministro Edson Fachin, passando pela defesa da ação afirmativa como imposição constitucional pelo Ministro Gilmar Mendes e pelo conceito dinâmico de igualação sustentado pela Ministra Cármen Lúcia, a norma revelou-se compatível com a Constituição Federal sob todas as perspectivas hermenêuticas consideradas. Tal pluralidade de fundamentos não fragiliza a decisão; ao contrário, reforça sua legitimidade, ao demonstrar que a constitucionalidade da Lei nº. 14.611/2023 não depende de uma única linha argumentativa, mas emerge da convergência de distintos caminhos interpretativos para um mesmo resultado.

O julgamento demonstra, ainda, que a preocupação com eventuais insuficiências futuras das técnicas de anonimização dos dados, levantada pelos Ministros Cristiano Zanin e Nunes Marques, não configura obstáculo à validade abstrata da norma, mas tão somente delimita o âmbito do controle judicial para situações concretas em que tais falhas eventualmente se manifestem. Essa solução hermenêutica é coerente com a necessidade de preservação da efetividade da lei sem o sacrifício de direitos igualmente tutelados pela Constituição, em exercício preciso do princípio da proporcionalidade.

O caráter estrutural da desigualdade salarial entre mulheres e homens no Brasil, reiterado em décadas de pesquisas nacionais e relatórios internacionais, impõe que a decisão do Supremo Tribunal Federal não seja compreendida como ponto de chegada, mas como ponto de partida para a efetiva implementação das medidas previstas na Lei nº. 14.611/2023. A norma, agora chancelada em sua constitucionalidade pela mais alta Corte do País, carece de aplicação efetiva pelos empregadores, fiscalização adequada pelos órgãos administrativos competentes e tutela judicial célere nas hipóteses de descumprimento, para que o direito à igualdade salarial, há tanto tempo previsto no ordenamento jurídico brasileiro e há tanto tempo postergado na prática, converta-se, enfim, em realidade concreta para as trabalhadoras brasileiras.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. Metafísica. **Ética a Nicômaco**. Trad.: VALLANDRO, Leonel; BORNHEIM, Gerd. São Paulo: Ed. Victor Civita, 1984.

BARACHO, José Alfredo de Oliveira. **Processo Constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 8 jul. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm. Acesso em: 8 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº. 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 8 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº. 14.611, de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 8 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Painel do 5º Relatório de Transparência Salarial**: RAIS Mensal e Respostas do 1º Semestre de 2026. Brasília, DF: MTE, 2026a. Disponível em: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYjAwZTU4NTgtNzFmOS00ODAyLTgyMzktYTMxOGIzNjJlNGJmIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9. Acesso em: 1 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Sessão Plenária - 14/5/2026. [S. l.]**, 15 maio 2026b. 1 vídeo (2 h 37 min). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=Xwo6u-nYGf0. Acesso em: 1 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 7612.** Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Promoventes: Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Confederação Nacional do Comércio, Bens, Serviços e Turismo (CNC). Brasília, DF, 12 mar. 2024a. Petição inicial. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoE letronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866. Acesso em: 8 jul. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 7631**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Promovente: Partido Novo. Brasília, DF, 17 abr. 2024b. Petição inicial. Disponível em:

https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6902803. Acesso em: 8 jul. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº. 92** Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Promovente: CUT e outros 2. Brasília, DF, . 30 set. 2024. Petição inicial. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=7041818. Acesso em: 1 jun 2026.

DA SILVA, Virgílio Afonso. O conteúdo essencial dos direitos fundamentais e a eficácia das normas constitucionais. **Revista de Direito do Estado,** v. 4, 2006, p. 23-51. Disponível em: https://constituicao.direito.usp.br/wp-content/uploads/2006-RDE4-Conteudo_essencial.pdf. Acesso em: 12 jul. 2026.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira – 2024. IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102144.pdf. Acesso em: 11 jul. 2026.

LIMA, Francisco Meton Marques de; MELO, Adalgisa Costa. **A realização em cascata da Constituição. Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 6, mai. 2021. DOI: https://doi.org/10.21875/tjc.v6i0.31278. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e31278/23298. Acesso em: 11 jul. 2026.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MAGALHÃES FILHO, Glauco Barreira. **Curso de Hermenêutica Jurídica**. 7. ed. São Paulo: Fonte Editorial, 2022.

MAGALHÃES FILHO, Glauco Barreira. **Hermenêutica e Unidade Axiológica da Constituição**. 5. ed. São Paulo: Fonte Editorial, 2024.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e Aplicação do Direito**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil** – Igualdade de Gênero. Brasília. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5. Acesso em: 7 jul. 2026.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil** – Redução das desigualdades. Brasília. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10. Acesso em: 7 jul. 2026.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil** – Trabalho decente e crescimento econômico. Brasília. Disponível em: https://brasil.un.org/ptbr/sdgs/8. Acesso em: 7 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº. 100 – Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor.** Genebra, 1951. Disponível em:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilolisbon/documents/genericdocument/wcms_651421.pdf. Acesso em: 8 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030** – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Nova Iorque, 2015. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/202009/agenda2030-pt-br.pdf. Acesso em: 8 jul. 2026.

PALMER, Richard E. **¿Qué es la Hermenéutica?** 1969. Trad.: PARRA, Beatriz Domínguez. Madrid: Arco Libros, 2002.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça.** Trad.: PISETTA, Almiro; ESTEVES, Lenita M.R.. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

VIANNA, Luís Carlos Fagundes. Historicismo para além do método histórico na interpretação jurídica. **Revista Contemporânea**, [S. l.], v. 4, n. 4, p. e3955, 2024. DOI: 10.56083/RCV4N4-176. Disponível em: https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/3955. Acesso em: 11 jul. 2026.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report. Insight Report 2025**. Genebra, 2025. Disponível em: https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf. Acesso em: 7 jul. 2026.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, n. 45, v. 45, 2026, p. 137-157 ISSN: 1980-9913
e-ISSN: 3085-5640

CIBERSEGURANÇA NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS: RISCOS CIBERNÉTICOS E PROTEÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO

THE DEVELOPMENT OF A NEURO-LABOUR LAW: BETWEEN THE PROTECTION OF PERSONAL IDENTITY AND ALGORITHMIC EXPLOITATION

Magno Gomes de Oliveira[1]
Sylvianne Fontenelle Santos de Oliveira[2]
Maria Ester Santos de Oliveira[3]

RESUMO

A intensificação da transformação digital no sistema de justiça brasileiro ampliou significativamente a eficiência e a transparência da prestação jurisdicional. Contudo, a digitalização integral dos processos judiciais e a expansão do trabalho remoto aumentaram a exposição do Poder Judiciário a ameaças cibernéticas. O presente estudo analisa os principais riscos de segurança digital, enfrentados pelos tribunais brasileiros, bem como os mecanismos institucionais e normativos destinados à proteção dos sistemas judiciais eletrônicos. Examina-se, ainda, o impacto da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no ambiente judicial e as estratégias de governança digital estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça. O estudo conclui que a segurança cibernética tornou-se requisito essencial para a continuidade da atividade jurisdicional e para a preservação da confiança pública no sistema de justiça.

Palavras-chave: Cibersegurança; Poder Judiciário; proteção de dados; transformação digital; governança tecnológica.

[1]Juiz de Direito do TJCE (1998) e Professor da ESMEC (2004). Doutor em Ciências Criminais pela Universidade de Lisboa (2025), Especialista em Direito Penal Econômico, Internacional e Europeu pela Universidade de Coimbra (2019), com Curso de Aperfeiçoamento em Ciências Criminais e Dogmática Penal Alemã pela Universidade Georg-August de Göttingen (2019). Mestre em Direito Constitucional pela UFC (2005), Especialista em Processo Penal pela ESMEC (2003) e em Processo Civil pela Unifor (1996). Lattes iD: http://lattes.cnpq.br/1553289452711311.
[2]Técnica Judiciária do TRT da 7ª Região desde 1990. Mestre em Direito pela Universidade de Lisboa (2024). ORCID: https://orcid.org/0009-0005-3522-0892.
[3] Acadêmica do 7º Semestre do Curso de Graduação em Direito da Unifor. Estagiária do Escritório Vasques e Vasques. Lattes iD: http://lattes.cnpq.br/5851566672743016.

ABSTRACT

The acceleration of digital transformation within the Brazilian justice system has significantly enhanced the efficiency and transparency of the administration of justice. However, the full digitisation of court proceedings and the expansion of remote working have increased the Judiciary's exposure to cyber threats. This study analyses the main digital security risks faced by Brazilian courts, as well as the institutional and regulatory mechanisms designed to protect electronic judicial systems. It also examines the impact of the General Personal Data Protection Act on the judicial environment and the digital governance strategies established by the National Council of Justice. The study concludes that cyber security has become an essential requirement for the continuity of judicial activity and for the preservation of public confidence in the justice system.

Keywords*: Cybersecurity; Judiciary; data protection; digital transformation; technological governance.*

INTRODUÇÃO

A transformação digital no âmbito do Poder Judiciário brasileiro consolidou-se como uma das principais estratégias de modernização da prestação jurisdicional. A implantação de sistemas eletrônicos de tramitação processual, como o Processo Judicial Eletrônico (PJe), permitiu maior eficiência administrativa, ampliação do acesso à justiça e redução de custos operacionais[4].

Todavia, a digitalização do sistema judicial trouxe novos desafios relacionados à segurança da informação e à proteção de dados sensíveis. O aumento da dependência tecnológica tornou tribunais e órgãos públicos potenciais alvos de ataques cibernéticos, capazes de comprometer a integridade de sistemas processuais, expor dados pessoais e afetar a continuidade dos serviços jurisdicionais[5].

Conforme observa Danilo Doneda, a sociedade contemporânea vive um processo de crescente dependência das infraestruturas digitais, no qual "a informação tornou-se um ativo central da vida social e institucional, exigindo novas formas de proteção jurídica e tecnológica"[6]. Nesse contexto, a segurança cibernética emerge como elemento estruturante da governança digital no Poder Judiciário.

A proteção do ambiente virtual judicial não se limita à prevenção de ataques, mas envolve também a garantia de princípios constitucionais como a privacidade, a segurança jurídica e a continuidade da prestação jurisdicional.

---

[4] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2023**. Brasília: CNJ, 2023; SADEK, Maria Tereza. **Acesso à justiça**. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer, 2014.

[5] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 396, de 7 de junho de 2021.** Institui a Estratégia Nacional de Segurança Cibernética do Poder Judiciário (ENSEC-PJ). Brasília: CNJ, 2021; PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital aplicado.** 7. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

[6] DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais:** fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

1. METODOLOGIA

A pesquisa utiliza abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, baseada em três eixos metodológicos principais: a) revisão bibliográfica especializada, com análise de literatura nacional e internacional sobre cibersegurança, governança digital e proteção de infraestruturas críticas; b) análise documental, incluindo resoluções do Conselho Nacional de Justiça, relatórios institucionais, dados de órgãos governamentais e documentos técnicos relacionados à segurança da informação; c) exame de casos empíricos, especialmente incidentes de segurança cibernética, registrados em tribunais brasileiros entre 2020 e 2025. Essa combinação metodológica permite compreender o fenômeno da cibersegurança judicial tanto sob a perspectiva normativa e institucional quanto sob a perspectiva empírica e operacional.

2. VULNERABILIDADES DA INTERNET E EXPANSÃO DO CIBERCRIME

Nas últimas décadas, o aumento da conectividade global ampliou significativamente as oportunidades para a prática de crimes cibernéticos. O Brasil figura entre os países mais afetados por ataques digitais, incluindo invasões de sistemas corporativos, roubo de dados e disseminação de *softwares* maliciosos. Entre as principais ameaças destacam-se os ataques de *ransomware*, modalidade criminosa em que estelionatários sequestram dados ou sistemas digitais mediante criptografia, exigindo pagamento de resgate, geralmente em criptomoedas, para sua liberação. Em muitos casos, os criminosos adotam estratégias de dupla extorsão, ameaçando divulgar informações confidenciais da vítima[7].

Outras formas recorrentes de crimes digitais incluem: a) Cavalos de Troia (trojans), utilizados para obtenção de dados financeiros; b) *Spyware*, programas destinados à espionagem de informações estratégicas; c) *Phishing*, técnica que induz o usuário a revelar dados sensíveis por meio de comunicações fraudulentas; d) Ataques de negação de serviço (DDoS), capazes de tornar indisponíveis sistemas digitais[8].

Segundo dados do Centro de Resposta e Tratamento de Incidentes Cibernéticos do Governo Federal (CTIR-Gov), milhares de incidentes de segurança são registrados anualmente em redes governamentais brasileiras. Além disso, a literatura especializada destaca que a segurança digital depende não apenas de tecnologia, mas também de governança institucional. Nesse sentido, Laura Schertel Mendes sustenta que a proteção da informação exige uma abordagem integrada envolvendo normas jurídicas, gestão de riscos e desenvolvimento tecnológico.

Outro fator crítico se refere à escassez de profissionais especializados em segurança cibernética. Estimativas internacionais indicam que a América Latina

[7] PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital aplicado.** 7. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022, p. 135-138; KASPERSKY. **The State of Ransomware Report.** Moscou: Kaspersky, 2021.
[8] PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital aplicado.** 7. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022, p. 129-134.

necessita de centenas de milhares de especialistas adicionais na área, o que evidencia a necessidade de investimentos em formação técnica e pesquisa acadêmica[9].

3. DIGITALIZAÇÃO DO JUDICIÁRIO E NOVOS DESAFIOS DE SEGURANÇA

A digitalização dos processos judiciais transformou profundamente a estrutura operacional do sistema de justiça. O uso de plataformas digitais permite que advogados, magistrados e servidores acessem processos e documentos de forma remota, ampliando a eficiência e a transparência institucional. Entretanto, essa virtualização também ampliou as chamadas superfícies de ataque, isto é, os pontos de vulnerabilidade exploráveis por agentes maliciosos. Entre os principais riscos associados ao ambiente digital judicial destacam-se: a) exposição de dados processuais sensíveis; b) acesso indevido a sistemas judiciais; c) vazamento de informações confidenciais; d) manipulação fraudulenta de documentos ou decisões.

Segundo Patrícia Peck Pinheiro, o ambiente jurídico digital exige a adoção de práticas avançadas de segurança da informação, incluindo criptografia, autenticação multifator e monitoramento constante de atividades[10]. Entre tais medidas tecnológicas consideradas essenciais para a proteção do ambiente judicial encontram-se: a) criptografia de documentos e comunicações; b) autenticação multifator para acesso aos sistemas; c) monitoramento contínuo de atividades; d) proteção de dispositivos móveis e *endpoints*; e) políticas de prevenção de vazamento de dados. Saliente-se que a adoção dessas medidas permite equilibrar produtividade institucional e proteção da informação, reduzindo riscos operacionais e reputacionais para tribunais e escritórios de advocacia.

4. EPISÓDIOS DE CIBERATAQUES AO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Os ciberataques a tribunais brasileiros tornaram-se uma ameaça frequente e crítica, afetando instituições de todas as instâncias e paralisando serviços judiciais. Aliás, somente entre novembro de 2020 e abril de 2022 as Cortes brasileiras foram vítimas de 13 (treze) ataques cibernéticos de *hackers*, paralisando os trabalhos e provocando transtornos para advogados e a população. Isso significa, em média, um ataque a cada 41 (quarenta e um) dias[11].

A partir de dados extraídos do relatório da NordVPN, João Nakamura assinala que nos 12 (doze) meses que antecederam novembro de 2025, o Brasil registrou nada

[9] International Information System Security Certification Consortium. **Cybersecurity Workforce Study 2023.** Alexandria: ISC², 2023; World Economic Forum. **Global Cybersecurity Outlook 2023**. Genebra: WEF, 2023.

[10] PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital aplicado**. 7. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

[11] Consultor Jurídico, edição de 28.01.2026 (disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-abr-15/onda-invasoes-hackers-estruturas-tecnologicas-tribunais/).

menos que 700 (setecentos) milhões de ataques virtuais, o que representa 1.379 (um mil, trezentos e setenta e nove) golpes por minuto[12].

Contudo, matéria veiculada no Portal Monitor Mercantil, em 25.08.2025, apresenta um panorama muito mais gravoso, segundo o qual Brasil teria sido alvo de 314 (trezentos e quatorze) bilhões de ataques hacker, somente no ano de 2025, o que representa 84% (oitenta e quatro por cento) das atividades maliciosas observadas em toda a extensão da América Latina[13].

De fato, entre 2020 e 2025, o Judiciário brasileiro enfrentou invasões sofisticadas, sequestro de dados e tentativas de manipulação de sistemas, e os principais incidentes podem ser assim enumerados: a) Superior Tribunal de Justiça (STJ): Em novembro de 2020, sofreu um dos ataques mais graves, usando *ransomware* que criptografou dados e *backups*, suspendendo sessões e prazos. O tribunal continuou a ser alvo de tentativas de ataques em anos seguintes, incluindo 2025; b) Tribunal Superior Eleitoral (TSE): Reforçou a segurança após tentativas de invasão, garantindo a integridade da urna eletrônica; c) Conselho Nacional de Justiça (CNJ): Em 2023, foi alvo de invasão que resultou na inserção de documentos e alvarás de soltura falsos no Banco Nacional de Mandados de Prisão (BNMP); d) Tribunais Estaduais: Ao menos 19 tribunais de justiça estaduais já foram hackeados, incluindo o TJSP, que teve sua rede de computadores invadida; e) Supremo Tribunal Federal (STF): Recebeu mais de 2,4 milhões de ataques considerados críticos em um período de 07 (sete) meses, entre 2021 e 2022.

As principais técnicas adotadas nos ataques cibernéticos aos tribunais brasileiros foram: a) *Ransomware*: sequestro de dados para extorsão financeira, tornando os sistemas inacessíveis; b) Uso de credenciais roubadas: hackers utilizam logins e senhas válidos de juízes e servidores para realizar ações fraudulentas, como soltar presos; c) DDoS (Negação de Serviço): ataques que sobrecarregam os *sites* dos tribunais, retirando-os do ar, como verificado no STF e na Polícia Federal; d) *Phishing*: uso de e-mails fraudulentos para obter informações confidenciais[14].

Tais ataques cibernéticos geraram consequências danosas ao sistema de justiça brasileiro, tais como: a) Paralisação da Justiça: suspensão de prazos processuais e interrupção de sessões virtuais; b) Risco de perda de dados: temor de perda definitiva de

[12] NAKAMURA, João. In CNN Brasil. **País tem 700 milhões de ataques virtuais em um ano, diz relatório**. 18.11.2025 (disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negocios/pais-tem-700-milhoes-de-ataques-virtuais-em-um-ano-diz-relatorio/

[13] Monitor Mercantil. **Brasil é alvo de 314 (trezentos e quatorze) bilhões de ataques hacker, somente neste ano**, 25.08.2025 (disponível em: https://monitormercantil.com.br/brasil-e-alvo-de-314-bilhoes-de-ataques-hacker-so-neste-ano/).

[14] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 396, de 7 de junho de 2021**. Institui a Estratégia Nacional de Segurança Cibernética do Poder Judiciário (ENSEC-PJ). Brasília: CNJ, 2021; Kaspersky. **The State of Ransomware Report.** Moscou: Kaspersky, 2021. No mesmo sentido: PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital aplicado**. 7. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022, p. 129-138.

documentos, causando atrasos adicionais; c) Vazamento de dados sensíveis: exposição de informações confidenciais de processos.

Nesse cenário, o CNJ tem emitido diretrizes, como a Resolução nº 408/2021, para o arquivamento seguro de provas digitais. Além disso, a Polícia Federal tem atuado na investigação, com o número de inquéritos sobre crimes cibernéticos quase triplicando entre 2020 e 2024. No entanto, o aumento na sofisticação dos ataques exige monitoramento contínuo, especialmente diante da digitalização total dos processos judiciais no Brasil.

5. JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA SOBRE PROTEÇÃO DE DADOS E SEGURANÇA DIGITAL

O Poder Judiciário brasileiro também tem desenvolvido jurisprudência relevante relacionada à proteção de dados e à segurança digital. Quanto ao ponto, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a proteção de dados pessoais como direito fundamental autônomo no julgamento da ADI nº 6.387, que tratou do compartilhamento de dados de telecomunicações com o IBGE durante a pandemia[15]. Em sua decisão, o STF afirmou que a proteção de dados decorre diretamente dos direitos fundamentais à privacidade e à autodeterminação informativa. Vale referir que outro precedente relevante foi o julgamento do RE nº 1.055.941 (Tema 987) pelo Supremo Tribunal Federal, no qual se discutiu a proteção da privacidade nas comunicações digitais[16].

No âmbito infraconstitucional, o Superior Tribunal de Justiça também possui decisões relevantes sobre segurança da informação e responsabilidade por vazamento de dados, reconhecendo a obrigação de adoção de medidas adequadas de proteção por parte de instituições públicas e privadas. Assim, tais decisões consolidam a compreensão de que a segurança da informação constitui elemento essencial para a proteção dos direitos fundamentais na sociedade digital[17].

6. GOLPES DIGITAIS E O FENÔMENO DO "FALSO ADVOGADO"

Os casos relacionadas a "falsos advogados", assim entendidos os estelionatários que se apresentam como advogados sem a devida qualificação ou inscrição regular na

[15] STF. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.387/DF.** Relatora: Min. Rosa Weber. Julgamento em 24 abr. 2020. Brasília: STF, 2020; DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais:** fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

[16] STF. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.055.941/SP** (Tema 987 da Repercussão Geral). Relator: Min. Dias Toffoli. Julgamento em 28 nov. 2019. Brasília: STF, 2019; MENDES, Laura Schertel. **Privacidade, proteção de dados e defesa do consumidor.** Linhas gerais de um novo direito fundamental. São Paulo: Saraiva, 2014.

[17] STJ. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1.758.799/MG**. Relatora: Min. Nancy Andrighi. Julgamento em 12 nov. 2019. Brasília: STJ, 2019; BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais:** a função e os limites do consentimento. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), tem implicações diretas sobre a segurança e a integridade do ambiente virtual dos tribunais, sobretudo no contexto de tramitação processual eletrônica e de acesso remoto a sistemas judiciais. Essa prática ilícita pode resultar em acesso indevido às informações processuais, apresentação de petições fraudulentas, movimentações processuais espúrias e, em casos extremos, violação de dados pessoais ou manipulação de decisões, o que afeta não apenas as partes envolvidas no processo, mas também a credibilidade do sistema de justiça como um todo.

Em decorrência dessa nova estratégia adotada pelos estelionatários, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) criou e implantou uma plataforma identificada como ConfirmADV, na qual foram registradas 9.641 (nove mil, seiscentos e quarenta e uma) solicitações de verificação de advogados, e desse total, 7.923 (sete mil, novecentos e vinte e três) foram confirmadas, revelando a adesão imediata da população à campanha lançada pelo Conselho Federal da OAB. Além disso, desde 2024, apenas em São Paulo, foram registradas 1.600 (um mil e seiscentas) denúncias de golpes envolvendo falsos advogados. Somente no estado de Minas Gerais foram 516 (quinhentos e dezesseis) casos, além de outros 400 (quatrocentos) episódios de no estado do Acre. Para casos em que o golpe foi consumado, a OAB disponibilizou um canal direto para denúncias, o qual registrou 876 (oitocentas e setenta e seis) denúncias, somente até 23 de maio de 2025[18].

Precisamente em razão da gravidade e das estatísticas do fenômeno, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a OAB e os tribunais têm adotado medidas para enfrentar essa questão sob duas dimensões principais: conformidade cadastral e reforço de mecanismos de autenticação digital. No plano normativo, o CNJ tem exigido que o acesso aos sistemas judiciais eletrônicos, como o Processo Judicial Eletrônico (PJe), seja feito por meio de certificação digital válida, vinculada à identidade profissional do advogado, com uso de certificados ICP-Brasil que garantam a autenticidade da pessoa que está se conectando. Essa exigência de certificação digital atende aos princípios de segurança da informação, especialmente de identidade e não repúdio, reduzindo a possibilidade de acesso por indivíduos não autorizados.

Além disso, o CNJ tem promovido a verificação periódica dos cadastros de advogados nos sistemas judiciais, cruzando informações com a base de dados da OAB para validar a regularidade da inscrição profissional. Quando são identificados registros inconsistentes, suspensos ou inexistentes, os acessos são bloqueados e procedimentos de verificação são acionados pelas secretarias de tribunal, como forma de resguardar a integridade dos autos e a autenticidade das manifestações processuais[19].

[18] OAB Nacional. **Golpe do falso advogado:** plataforma ConfirmADV recebe quase 10 mil solicitações em três semanas, 23.05.2025 (disponível em: https://www.oab.org.br/noticia/63100/golpe-do-falso-advogado-plataforma-confirmadv-recebe-quase-10-mil-solicitacoes-em-tres-semanas#:~:text=Impacto%20do%20golpe,o%20site%20registrou%20876%20den%C3%Bancias).

[19] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 185, de 18 de dezembro de 2013.** Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe). Brasília: CNJ, 2013; Ordem dos Advogados do Brasil. Provimento nº 94, de 5 de setembro de 2000. Dispõe sobre o uso da certificação digital no âmbito da advocacia. Brasília: OAB, 2000.

Os tribunais, por sua vez, têm implementado controles adicionais de autenticação e autorização. O uso de autenticação multifator (MFA) e de *tokens* de segurança, combinado ao certificado digital, eleva o grau de proteção contra acessos indevidos, fazendo com que a simples posse de credenciais ou de senhas não seja suficiente para acessar sistemas judiciais ou movimentar processos. Essas camadas de controle buscam mitigar riscos associados a identidades falsificadas ou utilizadas de forma indevida por agentes não autorizados.

Em conjunto com as medidas técnicas, iniciativas de conscientização e de controle de conformidade têm sido reforçadas. A comunicação aos usuários sobre os riscos e as consequências legais de se utilizar identidades falsas, bem como a colaboração com a OAB para troca de informações sobre inscrições e suspensões, consolidam um modelo de governança que combina tecnologia, processos e normas para enfrentar o problema.

Do ponto de vista institucional, a atuação coordenada entre CNJ, tribunais e OAB tem o objetivo de preservar a segurança e a confiança no ambiente virtual judicial, de forma que o exercício da advocacia eletrônica ocorra de maneira legítima, rastreável e em conformidade com os requisitos legais e éticos. Essa abordagem integrada reduz a probabilidade de fraudes e reforça a proteção dos direitos das partes e a integridade da administração da justiça no contexto digital.

7. DIRETRIZES DO CNJ PARA CIBERSEGURANÇA

As iniciativas de cibersegurança adotadas pelo Tribunal de Justiça do Estado do Ceará se inserem em um contexto nacional de governança e padronização conduzido pelo CNJ. Assim como os demais tribunais brasileiros, o TJCE orienta suas políticas, normas e práticas às determinações e diretrizes emanadas pelo CNJ, de modo a assegurar alinhamento institucional, coerência normativa e convergência de maturidade no âmbito do Poder Judiciário.

Nesse sentido, a Resolução CNJ nº 363, de 12 de janeiro de 2021, estabelece medidas e diretrizes para o processo de adequação dos tribunais à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), estruturando responsabilidades, fluxos e ações mínimas relacionadas ao tratamento de dados pessoais no Judiciário. Essa norma reforça a integração entre segurança da informação e proteção de dados como elementos indissociáveis da governança digital judicial.

Adicionalmente, o art. 41 da Resolução CNJ nº 370, de 28 de janeiro de 2021, que institui a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD), explicita a segurança da informação e a gestão de riscos como componentes estratégicos da TIC judicial, vinculando os tribunais a objetivos de fortalecimento da confiabilidade, da disponibilidade e da proteção dos ativos digitais essenciais à prestação jurisdicional.

No campo específico da cibersegurança, a Resolução CNJ nº 396, de 7 de junho de 2021, institui a Estratégia Nacional de Segurança Cibernética do Poder Judiciário (ENSEC-PJ), estabelecendo diretrizes para prevenção, detecção, resposta e recuperação frente a incidentes cibernéticos, bem como para o desenvolvimento de capacidades institucionais, a cooperação entre tribunais e o aprimoramento contínuo da maturidade em segurança cibernética. Tal estratégia confere unidade e direcionamento às ações de cibersegurança no Judiciário brasileiro, respeitadas as particularidades de cada órgão.

Em complemento, a Portaria CNJ nº 162, de 10 de junho de 2021, aprova protocolos e manuais decorrentes da ENSEC-PJ, fornecendo orientações operacionais que subsidiam a implementação prática das diretrizes estratégicas definidas pelo Conselho. Esses instrumentos contribuem para a padronização de procedimentos, para o fortalecimento da resposta a incidentes e para a consolidação de uma atuação coordenada em âmbito nacional.

Dessa forma, as ações desenvolvidas pelo TJCE em matéria de cibersegurança e proteção do ambiente virtual não se configuram como iniciativas isoladas, mas como parte de um modelo de governança nacional do Poder Judiciário, no qual a segurança da informação, a proteção de dados pessoais e a resiliência cibernética são tratadas como requisitos essenciais para a efetividade, a legitimidade e a continuidade da função jurisdicional em um contexto cada vez mais digital.

8. APLICAÇÃO DA LGPD NO JUDICIÁRIO

A Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, estabelece o regime jurídico aplicável ao tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoas naturais ou jurídicas, de direito público ou privado, com a finalidade de proteger os direitos fundamentais de liberdade, de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. No âmbito do Poder Judiciário, a LGPD introduz a necessidade de conciliar a proteção de dados pessoais com o exercício das funções constitucionais de prestação jurisdicional, impondo a adoção de medidas técnicas, administrativas e organizacionais compatíveis com os riscos inerentes ao tratamento dessas informações.

Segundo Bruno Bioni, a LGPD representa uma mudança estrutural no modelo de governança informacional, exigindo que instituições públicas adotem políticas de gestão de dados baseadas em risco e responsabilidade. Precisamente por isso, os tribunais brasileiros passaram a implementar: a) políticas de governança de dados; b) estruturas de gestão de incidentes; c) designação de encarregados de proteção de dados; d) programas de capacitação institucional. Destaque-se que tais medidas contribuem para fortalecer a confiança social no sistema de justiça digital[20].

[20] BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais:** a função e os limites do consentimento. Rio de Janeiro: Forense, 2020; Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 363, de 12 de janeiro de 2021**. Dispõe sobre a adequação do Poder Judiciário à Lei Geral de Proteção de Dados. Brasília: CNJ, 2021.

No Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, a adequação à LGPD integra o conjunto de ações de governança da informação e de cibersegurança do ambiente virtual. A proteção de dados pessoais é tratada de forma articulada com a segurança da informação, reconhecendo-se que a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade dos dados judiciais e administrativos são elementos essenciais para a confiança institucional e para a legitimidade da atuação do Tribunal.

Nesse contexto, o Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais exerce papel central como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados pessoais e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados. Compete a essa função, entre outras atribuições, receber reclamações e comunicações dos titulares, prestar esclarecimentos, orientar quanto às práticas adotadas e adotar as providências necessárias no âmbito institucional. No TJCE, o Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais foi formalmente designado por meio da Portaria nº 283, de 6 de fevereiro de 2023, consolidando a estrutura de governança voltada à proteção de dados pessoais no Tribunal.

A atuação do Encarregado, associada às políticas institucionais de segurança da informação e às diretrizes de cibersegurança adotadas pelo TJCE, reforça a compreensão de que a conformidade com a LGPD não se limita ao atendimento formal de obrigações legais, mas constitui elemento estruturante da proteção do ambiente virtual, da gestão responsável da informação e da preservação dos direitos fundamentais no contexto da justiça digital.

9. COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL ENTRE TRIBUNAIS

A segurança cibernética no Judiciário exige cooperação institucional entre tribunais, pois a troca de experiências, a realização de encontros técnicos e a criação de redes de cooperação permitem: a) compartilhamento de boas práticas; b) padronização de protocolos de segurança; c) respostas coordenadas a incidentes. Demais disso, tal colaboração fortalece a maturidade institucional do sistema judicial brasileiro e contribui para a construção de um ambiente digital mais resiliente.

No âmbito específico do Estado do Ceará, é oportuno referir que o Tribunal de Justiça alencarino mantém interação contínua com outros tribunais, reconhecendo que a cibersegurança e a proteção de dados pessoais no Poder Judiciário demandam atuação coordenada, troca de experiências e aprendizado coletivo. Essa articulação interinstitucional contribui para a disseminação de boas práticas, para o alinhamento de entendimentos técnicos e normativos e para o fortalecimento da maturidade de segurança em âmbito nacional.

Nesse contexto, o TJCE participa de fóruns, encontros técnicos e eventos especializados voltados à cibersegurança, à segurança da informação e à proteção de dados pessoais no Judiciário, promovidos por diferentes instâncias institucionais. Pondere-se que a participação nesses espaços possibilita o compartilhamento de lições

aprendidas, a discussão de desafios comuns e a atualização permanente frente a evolução das ameaças cibernéticas e das exigências regulatórias. Ademais, esse relacionamento institucional favorece a construção de redes de cooperação que podem ser acionadas em situações de incidentes relevantes, contribuindo para respostas mais coordenadas e eficazes.

Destarte, a colaboração com outros tribunais é percebida como componente estratégico da segurança do ambiente virtual, na medida em que reforça a capacidade institucional de antecipação, resposta e adaptação a riscos cibernéticos, ao mesmo tempo em que promove maior convergência de práticas e políticas no âmbito do Poder Judiciário brasileiro.

10. GOVERNANÇA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO

A crescente dependência de sistemas digitais na administração da justiça exige a implementação de estruturas institucionais robustas de governança em segurança da informação. A governança digital, nesse contexto, compreende o conjunto de políticas, processos e controles destinados a assegurar a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade das informações institucionais.

No âmbito do Poder Judiciário brasileiro, a governança em tecnologia da informação e comunicação passou a ser tratada de maneira estruturada a partir das diretrizes estabelecidas pelo CNJ. Essas diretrizes reconhecem que a segurança da informação constitui elemento indispensável para a continuidade da atividade jurisdicional.

A literatura especializada destaca que a governança digital deve ser baseada em três pilares fundamentais: gestão de riscos, cultura organizacional de segurança e infraestrutura tecnológica adequada. Nesse sentido, observa Patrícia Peck Pinheiro que a segurança cibernética no setor público depende de uma abordagem multidimensional que envolva tecnologia, processos institucionais e capacitação permanente dos usuários[21].

Além disso, a adoção de *frameworks* internacionais de gestão de segurança, como a norma ISO 27001, tem sido recomendada para instituições públicas que lidam com grande volume de dados sensíveis[22]. Esses padrões contribuem para a implementação de práticas estruturadas de controle de acesso, monitoramento de incidentes e gestão de vulnerabilidades.

[21] PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital aplicado.** 7. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022; Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 396, de 7 de junho de 2021. Institui a Estratégia Nacional de Segurança Cibernética do Poder Judiciário (ENSEC-PJ). Brasília: CNJ, 2021.

[22] ABNT NBR ISO/IEC 27001. **Tecnologia da informação — Técnicas de segurança — Sistemas de gestão de segurança da informação — Requisitos.** Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2022.

No contexto do Poder Judiciário, a governança digital também envolve a definição de protocolos de resposta a incidentes cibernéticos, capazes de garantir a rápida recuperação de sistemas e a continuidade das atividades jurisdicionais.

11. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E DIREITOS FUNDAMENTAIS

A proteção do ambiente digital judicial está diretamente relacionada à tutela de direitos fundamentais previstos na Constituição Federal. Nesse sentido, o art. 5º da CF/88 assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada e do sigilo de dados, direitos que assumem especial relevância na sociedade informacional. A digitalização dos processos judiciais implica o tratamento massivo de dados pessoais e sensíveis, o que exige mecanismos adequados de proteção contra acessos indevidos e vazamentos de informação.

A doutrina contemporânea tem identificado a proteção de dados pessoais como um direito fundamental autônomo, vinculado ao princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, afirma Danilo Doneda que a proteção de dados constitui instrumento essencial para garantir a autodeterminação informativa do indivíduo em uma sociedade caracterizada pela intensa circulação de informações digitais[23].

Essa compreensão foi consolidada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI nº 6.387, no qual a Corte reconheceu explicitamente a existência do direito fundamental à proteção de dados pessoais no ordenamento jurídico brasileiro. Consoante o entendimento firmado pelo STF, a proteção de dados integra o núcleo dos direitos fundamentais à privacidade e à liberdade individual, devendo orientar a atuação do poder público no tratamento de informações pessoais.

A jurisprudência constitucional brasileira também tem destacado a necessidade de adoção de medidas técnicas adequadas para prevenir acessos indevidos a dados digitais. No julgamento do RE nº 1.055.941, o STF reafirmou a importância da proteção da privacidade nas comunicações digitais e da necessidade de observância de parâmetros constitucionais no tratamento de informações eletrônicas.

Saliente-se que o STJ tem igualmente sufragado a mesma percepção. Com efeito, no julgamento do REsp 2.147.374/SP, que versava sobre a responsabilidade por vazamento de dados mesmo em caso de ataque hacker, a Corte entendeu que a empresa responsável pelo tratamento de dados não se exime de responsabilidade apenas alegando a ocorrência de ataque hacker, sendo necessário comprovar a adoção de medidas técnicas e administrativas eficazes para proteção das informações. O tribunal consignou ainda que o controlador de dados deve demonstrar a implementação de sistemas de segurança, governança e monitoramento capazes de prevenir incidentes de segurança, e que a simples alegação de culpa de terceiro não afasta a responsabilidade quando inexistem provas de medidas adequadas de proteção. Aliás, tal precedente tem

[23] DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**: elementos da formação da Lei Geral de Proteção de Dados. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

sido amplamente citado como marco jurisprudencial do STJ sobre segurança da informação e LGPD[24].

12. RESPONSABILIDADE INSTITUCIONAL POR FALHAS DE SEGURANÇA DIGITAL

A crescente digitalização das atividades institucionais também tem ampliado o debate sobre a responsabilidade jurídica decorrente de falhas de segurança da informação. No campo da responsabilidade civil, a doutrina reconhece que organizações públicas e privadas que tratam dados pessoais possuem o dever jurídico de adotar medidas adequadas de proteção contra incidentes de segurança. Sustenta Bruno Bioni que a LGPD introduziu no ordenamento brasileiro um modelo de responsabilização baseado na gestão de riscos, exigindo que as instituições demonstrem a adoção de mecanismos eficazes de governança e proteção da informação[25].

No âmbito jurisprudencial, o STJ tem consolidado entendimento segundo o qual, instituições que tratam dados sensíveis devem adotar medidas de segurança adequadas para evitar vazamentos ou acessos indevidos. Em diversos julgados relacionados a vazamento de dados e fraudes eletrônicas, a Corte tem reconhecido a possibilidade de responsabilização civil quando há falha na prestação do serviço ou ausência de medidas de segurança compatíveis com os riscos envolvidos.

Nesse sentido, podem ser aludidos os julgamentos do REsp 2.121.904/SP, no qual a Corte reconheceu que o vazamento de dados pessoais sensíveis caracteriza falha na prestação do serviço, impondo responsabilidade objetiva da empresa responsável pelo tratamento das informações. Além disso, ao apreciar o REsp 2.077.278/SP, a Corte deliberou no sentido de que instituições financeiras respondem objetivamente por fraudes decorrentes de vazamento de dados ou falhas de segurança em seus sistemas, caracterizando fortuito interno e defeito na prestação do serviço.

Destarte, essa predominante orientação jurisprudencial reforça a necessidade de implementação de políticas institucionais robustas de segurança da informação, especialmente em órgãos públicos responsáveis pela gestão de dados sensíveis, como os tribunais.

13. CULTURA INSTITUCIONAL DE SEGURANÇA DIGITAL

Embora a adoção de tecnologias de proteção seja essencial, a segurança cibernética também depende da construção de uma cultura organizacional voltada à proteção da informação. Aliás, grande parte dos incidentes de segurança ocorre em razão de falhas humanas, como utilização de senhas fracas, acesso a links maliciosos ou

[24] Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial n.º 2.147.374/SP**. Relator: Ricardo Villas Bôas Cueva. 3ª Turma. Julgado em 2024. Brasília: STJ, 2024.

[25] BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais:** a função e os limites do consentimento. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

compartilhamento indevido de credenciais. Por essa razão, programas de capacitação e conscientização são considerados instrumentos fundamentais para a redução de riscos cibernéticos. Magistrados, servidores e demais usuários dos sistemas judiciais devem ser continuamente treinados para identificar ameaças digitais e adotar práticas seguras de utilização das tecnologias institucionais.

A doutrina especializada ressalta que a segurança digital não pode ser tratada apenas como uma questão técnica, mas como um componente estratégico da governança institucional. Nesse sentido, afirma Laura Schertel Mendes que a proteção de dados e a segurança da informação devem ser incorporadas às políticas institucionais desde a concepção dos sistemas digitais, em conformidade com o princípio do *privacy by design*[26].

14. PERSPECTIVAS FUTURAS DA CIBERSEGURANÇA NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

O avanço das tecnologias digitais continuará a transformar profundamente a estrutura do sistema de justiça. Iniciativas como inteligência artificial aplicada ao direito, análise automatizada de precedentes e utilização de plataformas digitais de resolução de conflitos tendem a ampliar ainda mais a dependência tecnológica do Poder Judiciário. Esse cenário exigirá investimentos contínuos em infraestrutura tecnológica, capacitação profissional e desenvolvimento de políticas institucionais de segurança da informação.

Entre os principais desafios futuros destacam-se: a) o fortalecimento da cooperação interinstitucional entre tribunais; b) o desenvolvimento de centros especializados de resposta a incidentes cibernéticos; c) o aprimoramento da governança de dados judiciais; d) a integração entre políticas de segurança da informação e proteção de dados pessoais.

A consolidação de uma estratégia nacional de cibersegurança no Judiciário constitui, portanto, condição essencial para garantir a continuidade e a confiabilidade da prestação jurisdicional em um contexto de crescente digitalização da sociedade.

15. PERSPECTIVA COMPARADA INTERNACIONAL

A análise da experiência internacional demonstra que a segurança cibernética no sistema de justiça se tornou prioridade estratégica em diversas democracias. Nos Estados Unidos, por exemplo, o sistema judicial federal mantém estruturas especializadas de proteção de sistemas judiciais, com protocolos avançados de resposta a incidentes cibernéticos. A política nacional de segurança digital também é fortemente

[26] MENDES, Laura Schertel. **Privacidade, proteção de dados e defesa do consumidor**: linhas gerais de um novo direito fundamental. São Paulo: Saraiva, 2014.

influenciada por legislações como o *Cloud Act,* que regula o acesso a dados armazenados em servidores digitais[27].

Na União Europeia, por seu turno, a proteção de dados pessoais passou a ser regida pelo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados *(General Data Protection Regulation – GDPR)*, instrumento normativo que entrou em vigor em 2018 e é amplamente considerado uma das legislações mais avançadas do mundo em matéria de privacidade e governança de dados[28]. O regulamento estabelece um modelo robusto de proteção de dados, baseado em princípios estruturantes como a licitude, a transparência, a limitação de finalidade, a minimização de dados, a exatidão, a limitação do período de armazenamento e a integridade e confidencialidade das informações pessoais.

Além disso, o GDPR introduziu um sistema abrangente de responsabilização das organizações que realizam tratamento de dados, impondo obrigações como a adoção de medidas técnicas e administrativas adequadas, a realização de avaliações de impacto à proteção de dados *(Data Protection Impact Assessment – DPIA)*, a designação de encarregados de proteção de dados *(Data Protection Officers – DPOs)* e a implementação de políticas de governança informacional baseadas em risco. Esse modelo busca assegurar que o tratamento de dados seja realizado de forma compatível com os direitos fundamentais dos titulares, especialmente o direito à privacidade e à proteção de dados pessoais.

Outro aspecto relevante do regulamento europeu consiste na ampliação dos direitos dos titulares de dados, que passaram a contar com mecanismos mais eficazes de controle sobre suas informações pessoais. Entre esses direitos se destacam o direito de acesso, de retificação, de apagamento (direito ao esquecimento), de portabilidade dos dados e de oposição ao tratamento. Paralelamente, o regulamento instituiu autoridades nacionais independentes de supervisão, responsáveis por fiscalizar o cumprimento da legislação e aplicar sanções administrativas significativas em caso de violação, que podem alcançar valores expressivos em relação ao faturamento global das organizações infratoras.

Por fim, cumpre destacar que o GDPR possui efeito extraterritorial, sendo aplicável não apenas às organizações estabelecidas no território europeu, mas também àquelas situadas em outros países que realizem tratamento de dados de residentes da União Europeia. Tal característica contribuiu para que o regulamento se tornasse um paradigma internacional de regulação da proteção de dados, influenciando diversas legislações nacionais ao redor do mundo, inclusive a LGPD brasileira, que incorporou princípios semelhantes de governança, responsabilidade e proteção dos direitos fundamentais na sociedade digital. Aliás, segundo Bruno Bioni, a legislação brasileira de

[27] United States Courts. **Judiciary Information Technology Security Program**. Washington, DC: Administrative Office of the U.S. Courts, 2023; Clarifying Lawful Overseas Use of Data Act. Public Law 115-141, 23 mar. 2018. Washington, DC: United States Congress, 2018.

[28] Parlamento Europeu; Conselho da União Europeia. **Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016**. Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (General Data Protection Regulation – GDPR). Jornal Oficial da União Europeia, Bruxelas, 2016.

proteção de dados foi fortemente influenciada pelo modelo europeu, incorporando princípios como transparência, minimização de dados e responsabilização das organizações que realizam tratamento de informações pessoais[29].

Outro exemplo relevante é Israel, país reconhecido internacionalmente como um dos principais polos globais de desenvolvimento de tecnologias de cibersegurança. Tal posição decorre de uma estratégia nacional estruturada que combina investimento estatal, inovação tecnológica e formação de capital humano altamente especializado. Desde a década de 2010, o governo israelense tem implementado políticas públicas voltadas à consolidação de um ecossistema integrado de segurança digital, incentivando a criação de centros de pesquisa, incubadoras tecnológicas e parcerias entre universidades e empresas do setor.

Nesse contexto, destaca-se a atuação da *Israel National Cyber Directorate*, órgão governamental responsável pela coordenação da política nacional de segurança cibernética, pela proteção das infraestruturas críticas e pela promoção de programas de capacitação e inovação tecnológica. A instituição atua em cooperação com universidades, centros de pesquisa e empresas privadas, fomentando a produção de conhecimento científico e o desenvolvimento de soluções tecnológicas avançadas voltadas à prevenção e resposta a incidentes cibernéticos[30].

Outro elemento fundamental desse modelo é a forte integração entre o setor acadêmico e a indústria tecnológica. Universidades israelenses, como a *Ben-Gurion University of the Negev*, mantêm centros especializados em pesquisa de cibersegurança e trabalham em estreita colaboração com *startups* e empresas globais de tecnologia. Esse ambiente colaborativo favorece a rápida transferência de conhecimento científico para aplicações práticas, estimulando a criação de soluções inovadoras para proteção de redes, dados e infraestruturas digitais[31].

Ademais, a experiência israelense evidencia a relevância de um ecossistema de inovação orientado pela cooperação entre Estado, setor privado e comunidade científica, modelo frequentemente descrito como uma "tríplice hélice" de desenvolvimento tecnológico. Tal arranjo institucional tem permitido a Israel consolidar um ambiente altamente dinâmico de *startups* de cibersegurança, muitas delas responsáveis por tecnologias utilizadas globalmente na proteção de sistemas financeiros, governamentais e corporativos[32].

---

[29] BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais:** a função e os limites do consentimento. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

[30] Israel National Cyber Directorate. Israel **National Cybersecurity Strategy.** Jerusalem: Government of Israel, 2017; Organisation for Economic Co-operation and Development. Cybersecurity Policy Making at a Turning Point: Analysing a New Generation of National Cybersecurity Strategies. Paris: OECD, 2012.

[31] Ben-Gurion University of the Negev. **Cyber Security Research Center.** Beersheba: BGU, 2023; Organisation for Economic Co-operation and Development. Cybersecurity Policy Making at a Turning Point: Analysing a New Generation of National Cybersecurity Strategies. Paris: OECD, 2012.

[32] Henry Etzkowitz; Loet Leydesdorff. **The Triple Helix:** University–Industry–Government Innovation in Action. New York: Routledge, 2008; Israel National Cyber Directorate. Israel National Cybersecurity Strategy. Jerusalem: Government of Israel, 2017.

Destarte, o caso israelense demonstra que a construção de uma política eficaz de segurança cibernética depende não apenas da criação de normas jurídicas ou estruturas administrativas, mas também do investimento contínuo em pesquisa, educação tecnológica e cooperação institucional, fatores essenciais para o fortalecimento da resiliência digital e da proteção das infraestruturas informacionais na sociedade contemporânea.

Portanto, a comparação internacional evidencia que o fortalecimento da segurança cibernética depende de três fatores estruturais: a) governança institucional clara; b) investimentos contínuos em tecnologia; c) desenvolvimento de capital humano especializado. Tais elementos também são essenciais para o aprimoramento da proteção digital no Poder Judiciário brasileiro.

16. ESTRATÉGIAS INSTITUCIONAIS DE PREVENÇÃO E RESPOSTA A INCIDENTES

A proteção do ambiente digital judicial exige a adoção de estratégias integradas de prevenção, detecção e resposta a incidentes cibernéticos. Entre as principais práticas recomendadas na literatura especializada destacam-se: a) gestão de riscos cibernéticos, b) monitoramento contínuo de sistemas, c) planos de resposta a incidentes, d) recuperação e resiliência operacional.

A gestão de riscos envolve a identificação sistemática de vulnerabilidades nos sistemas digitais e a adoção de medidas preventivas para reduzir a probabilidade de incidentes. Tal abordagem permite priorizar investimentos em segurança da informação e direcionar recursos para áreas críticas da infraestrutura tecnológica. As ferramentas de monitoramento, por seu turno, permitem identificar comportamentos anômalos em redes institucionais, facilitando a detecção precoce de possíveis ataques cibernéticos, posto que analisam padrões de tráfego digital e atividades suspeitas, possibilitando respostas rápidas antes que danos maiores ocorram.

Quanto aos planos institucionais de resposta a incidentes são essenciais para garantir a continuidade das atividades judiciais em caso de ataques cibernéticos. Tais planos incluem procedimentos de isolamento de sistemas comprometidos, restauração de *backups* e comunicação institucional com usuários e autoridades competentes. Finalmente, a existência de cópias de segurança *(backups)* e sistemas redundantes é fundamental para garantir a recuperação rápida das atividades judiciais após incidentes de segurança. Segundo Patrícia Peck Pinheiro, a resiliência cibernética representa a capacidade institucional de manter a continuidade das operações mesmo diante de ataques ou falhas tecnológicas[33].

17. RECOMENDAÇÕES PARA O FORTALECIMENTO DA CIBERSEGURANÇA JUDICIAL

[33] PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital aplicado.** 7. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

A partir da análise realizada nos tópicos pretéritos, podem ser formuladas algumas recomendações estratégicas para o aprimoramento da segurança digital no Poder Judiciário brasileiro, a partir de 05 (cinco) vetores, a saber: a) ampliação da capacitação técnica, b) fortalecimento da cooperação institucional, c) investimento em tecnologias avançadas, d) consolidação da cultura institucional de segurança, e) integração entre segurança da informação e proteção de dados.

É oportuno referir que a formação de profissionais especializados em segurança cibernética deve ser ampliada, tanto no âmbito interno dos tribunais, quanto em instituições acadêmicas. Por outro lado, a troca de informações entre tribunais e órgãos públicos permite identificar padrões de ataques e desenvolver respostas coordenadas a incidentes cibernéticos. Não se pode olvidar que as ferramentas baseadas em inteligência artificial e análise de comportamento digital podem contribuir para a detecção de ataques sofisticados, assim como programas permanentes de conscientização e treinamento são fundamentais para reduzir riscos associados ao fator humano. E finalmente, a implementação de políticas integradas de governança digital fortalece a proteção de informações sensíveis e reduz vulnerabilidades institucionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A transformação digital do Poder Judiciário brasileiro representa um avanço significativo na modernização da justiça e na ampliação do acesso aos serviços jurisdicionais. A implementação de sistemas eletrônicos de tramitação processual, plataformas de atendimento remoto e ferramentas tecnológicas de gestão judicial contribuiu para tornar o funcionamento das instituições mais ágil, eficiente e transparente. Esse movimento permitiu reduzir custos operacionais, acelerar a tramitação de processos e facilitar o acesso de cidadãos, advogados e demais operadores do direito aos serviços judiciais, especialmente em um país de dimensões continentais como o Brasil.

Entretanto, paralelamente aos benefícios proporcionados pela digitalização, o aumento da dependência tecnológica também ampliou os riscos relacionados à segurança da informação e à proteção de dados pessoais. O Poder Judiciário passou a lidar diariamente com grandes volumes de dados sensíveis, incluindo informações pessoais, patrimoniais e processuais, cuja exposição indevida pode gerar prejuízos significativos tanto para os indivíduos envolvidos, quanto para a própria credibilidade institucional. Nesse contexto, a integridade, a confidencialidade e a disponibilidade das informações se tornam elementos essenciais para garantir o adequado funcionamento da justiça digital.

Os ataques cibernéticos registrados nos últimos anos contra instituições públicas brasileiras evidenciam a vulnerabilidade das infraestruturas digitais e reforçam a necessidade de adoção de medidas robustas de proteção. A interrupção de sistemas judiciais, o sequestro de dados por meio de *ransomware* e outras formas de invasão

demonstram que a segurança do ambiente digital judicial deve ser tratada como uma prioridade estratégica pelas instituições públicas. Não se trata apenas de uma questão técnica, mas também de um tema relacionado à governança institucional, à gestão de riscos e à preservação da confiança da sociedade no sistema de justiça.

Nesse cenário, a atuação normativa do Conselho Nacional de Justiça assume papel fundamental na coordenação e na padronização de políticas de segurança da informação no âmbito do Poder Judiciário. A edição de diretrizes e resoluções voltadas à governança tecnológica contribui para estabelecer parâmetros mínimos de proteção, incentivar boas práticas e promover a integração entre os diversos tribunais do país. Paralelamente, a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais reforça a necessidade de tratamento responsável e transparente das informações pessoais, impondo às instituições públicas deveres relacionados à proteção da privacidade, à segurança dos dados e à responsabilização por eventuais incidentes.

Por fim, é necessário destacar que o fortalecimento da segurança cibernética no Poder Judiciário exige esforços contínuos e multidimensionais. Não basta investir apenas em ferramentas tecnológicas avançadas; é igualmente indispensável desenvolver estruturas de governança eficazes, promover a capacitação constante de magistrados e servidores e estimular a cooperação entre órgãos públicos e instituições especializadas em segurança digital. Somente por meio dessa abordagem integrada será possível garantir a continuidade da prestação jurisdicional, proteger os direitos fundamentais dos cidadãos e preservar a confiança pública no sistema de justiça em um contexto cada vez mais marcado pela digitalização das atividades institucionais.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **ABNT NBR ISO/IEC 27001:2022**: tecnologia da informação — técnicas de segurança — sistemas de gestão de segurança da informação — requisitos. Rio de Janeiro: ABNT, 2022.

BEN-GURION UNIVERSITY OF THE NEGEV. **Cyber Security Research Center**. Beersheba: BGU, 2023.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais**: a função e os limites do consentimento. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2023**. Brasília: CNJ, 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 185**, de 18 de dezembro de 2013. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe). Brasília: CNJ, 2013.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 363**, de 12 de janeiro de 2021. Dispõe sobre a adequação do Poder Judiciário à Lei Geral de Proteção de Dados. Brasília: CNJ, 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 396**, de 7 de junho de 2021. Institui a Estratégia Nacional de Segurança Cibernética do Poder Judiciário (ENSEC-PJ). Brasília: CNJ, 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 2.147.374/SP**. Relator: Ricardo Villas Bôas Cueva. 3ª Turma. Julgado em 2024. Brasília: STJ, 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1.758.799/MG**. Relatora: Min. Nancy Andrighi. Julgamento em 12 nov. 2019. Brasília: STJ, 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.387/DF**. Relatora: Min. Rosa Weber. Julgamento em 24 abr. 2020. Brasília: STF, 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.055.941/SP** (Tema 987 da Repercussão Geral). Relator: Min. Dias Toffoli. Julgamento em 28 nov. 2019. Brasília: STF, 2019.

CONSULTOR JURÍDICO. **Onda de invasões de hackers atinge estruturas tecnológicas de tribunais**. Consultor Jurídico, 15 abr. 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-abr-15/onda-invasoes-hackers-estruturas-tecnologicas-tribunais/. Acesso em: 9 mar. 2026.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**: fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

ETZKOWITZ, Henry; LEYDESDORFF, Loet. **The Triple Helix**: university–industry–government innovation in action. New York: Routledge, 2008.

INTERNATIONAL INFORMATION SYSTEM SECURITY CERTIFICATION CONSORTIUM. **Cybersecurity Workforce Study 2023**. Alexandria: ISC^2, 2023.

ISRAEL. Israel National Cyber Directorate. **Israel National Cybersecurity Strategy**. Jerusalem: Government of Israel, 2017.

KASPERSKY. **The State of Ransomware Report**. Moscou: Kaspersky, 2021.

MENDES, Laura Schertel. **Privacidade, proteção de dados e defesa do consumidor**. São Paulo: Saraiva, 2014.

MONITOR MERCANTIL. **Brasil é alvo de 314 bilhões de ataques hacker só neste ano**. Monitor Mercantil, 25 ago. 2025. Disponível em: https://monitormercantil.com.br/brasil-e-alvo-de-314-bilhoes-de-ataques-hacker-so-neste-ano/. Acesso em: 9 mar. 2026.

NAKAMURA, João. **País tem 700 milhões de ataques virtuais em um ano, diz relatório**. CNN Brasil, 18 nov. 2025. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negocios/pais-tem-700-milhoes-de-ataques-virtuais-em-um-ano-diz-relatorio/. Acesso em: 9 mar. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). **Golpe do falso advogado**: plataforma ConfirmADV recebe quase 10 mil solicitações em três semanas. OAB Nacional, 23 maio 2025. Disponível em: https://www.oab.org.br/noticia/63100/golpe-do-falso-advogado-plataforma-confirmadv-recebe-quase-10-mil-solicitacoes-em-tres-semanas. Acesso em: 9 mar. 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). **Provimento nº 94**, de 5 de setembro de 2000. Dispõe sobre o uso da certificação digital no âmbito da advocacia. Brasília: OAB, 2000.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). **Cybersecurity policy making at a turning point**: analysing a new generation of national cybersecurity strategies. Paris: OECD, 2012.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital aplicado**. 7. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

SADEK, Maria Tereza. **Acesso à justiça**. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer, 2014.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu; Conselho da União Europeia. **Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016**. Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (General Data Protection Regulation – GDPR). Jornal Oficial da União Europeia, Bruxelas, 2016.

UNITED STATES COURTS. **Judiciary Information Technology Security Program**. Washington, DC: Administrative Office of the U.S. Courts, 2023.

UNITED STATES. **Clarifying Lawful Overseas Use of Data Act** (CLOUD Act). Public Law 115-141, de 23 mar. 2018. Washington, DC: United States Congress, 2018.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Cybersecurity Outlook 2023**. Genebra: WEF, 2023.

COGNIÇÃO JUDICIAL NA EXECUÇÃO CIVIL E EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE: LIMITES, ESTRUTURA E LEGITIMIDADE NO CPC/2015

COGNIZIONE GIUDIZIARIA NELL'ESECUZIONE CIVILE ED ECCEZIONE DI PRE-ESECUTIVITÀ: LIMITI, STRUTTURA E LEGITTIMITÀ NEL CPC/2015

Paulo Vitor Faria da Encarnação[1]

RESUMO

O artigo analisa a cognição judicial na execução civil sob o enfoque da exceção de pré-executividade, destacando seus limites, estrutura e legitimidade à luz do CPC/2015. O objetivo é demonstrar como essa técnica processual compatibiliza contraditório, legalidade e efetividade, sem descaracterizar a natureza da execução. A metodologia adotada é jurídico-dogmática, com base em análise legislativa, doutrinária e jurisprudencial, especialmente a construção do STJ sobre o tema. Constatou-se que o modelo contemporâneo de execução admite cognição sumária em casos excepcionais, desde que fundados em prova documental pré-constituída. A exceção de pré-executividade, embora não expressamente regulada, foi reconhecida como instrumento legítimo de defesa endoexecutiva, permitindo ao executado suscitar matérias de ordem pública ou de mérito nos próprios autos, sem garantia do juízo. Considera-se, ao final, que esse instituto não compromete a força do título executivo, mas reafirma o papel garantista do processo, ao impedir execuções arbitrárias e reforçar a racionalidade constitucional da jurisdição. Trata-se, assim, de técnica processual que representa um avanço no equilíbrio entre efetividade e proteção de direitos fundamentais no âmbito da execução civil.

Palavras-chave: Execução civil; cognição judicial; exceção de pré-executividade; prova documental.

[1]Mestre em Direito Processual (PPGDIR-UFES) pela Universidade Federal do Espírito Santo (2024). Graduado em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (2019) Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Processual, atuando principalmente nos seguintes temas: cláusulas abusivas, enunciado n. 381 da súmula do superior tribunal de, código de defesa do consumidor, cognição judicial e vulnerabilidade.

RIASSUNTO

L'articolo analizza la cognizione giudiziaria nell'esecuzione civile sotto il profilo dell'eccezione di pre esecutività, evidenziandone i limiti, la struttura e la legittimità alla luce del CPC/2015. L'obiettivo è dimostrare come questa tecnica processuale concilia contraddittorio, legalità ed efficacia, senza snaturare la natura dell'esecuzione. La metodologia adottata è giuridico-dogmatica, basata sull'analisi legislativa, dottrinale e giurisprudenziale, in particolare sulla costruzione del STJ (Superior Court of Justice) in materia. È stato constatato che il modello contemporaneo di esecuzione ammette la cognizione sommaria in casi eccezionali, purché fondati su prove documentali preesistenti. L'eccezione di pre-esecutività, sebbene non espressamente regolamentata, è stata riconosciuta come strumento legittimo di difesa endo-esecutiva, consentendo al debitore di sollevare questioni di ordine pubblico o di merito nel procedimento stesso, senza garanzia del giudizio. Si ritiene, in definitiva, che tale istituto non comprometta la forza del titolo esecutivo, ma ribadisca il ruolo garante del processo, impedendo esecuzioni arbitrarie e rafforzando la razionalità costituzionale della giurisdizione. Si tratta, quindi, di una tecnica processuale che rappresenta un progresso nell'equilibrio tra efficacia e tutela dei diritti fondamentali nell'ambito dell'esecuzione civile.

Parole chiave: *Esecuzione civile; cognizione giudiziaria; eccezione di pre-esecutività; prova documentale.*

INTRODUÇÃO

A tradição dogmática do processo civil brasileiro, herdeira direta da doutrina italiana do século XX, estruturou-se sobre a premissa da separação estanque entre cognição e execução. Nessa concepção, ao processo de conhecimento incumbiria a averiguação da existência do direito, enquanto a execução cumpriria papel meramente prático e satisfativo, desprovido de atividade decisória.

Esse modelo, consagrado em larga medida pelo CPC/1973 e pela doutrina clássica de Liebman, Satta e Mandrioli, estabelecia que eventual resistência à execução deveria ocorrer apenas por via autônoma e externa, mediante embargos do devedor ou ação cognitiva autônoma. Dentro do processo de execução, ao juiz não caberia investigar o direito afirmado pelo credor, ainda que ilícito, inexistente ou já extinto.

Tal concepção, contudo, revela-se hoje insustentável. O Estado Constitucional de Direito exige que toda e qualquer atuação estatal seja juridicamente justificada, inclusive na execução, que também é processo. Sob esse prisma, a cognição judicial na execução não é apenas possível, mas necessária.[2]

[2]A moderna dogmática processual afasta, com clareza crescente, a ideia de que cognição e execução constituem categorias estanques ou mutuamente excludentes. Ao contrário, reconhece-se que o exercício da atividade executiva pressupõe, em maior ou menor grau, algum nível de cognição judicial. A prática decisória exige que o magistrado avalie elementos de fato e de direito, ainda que em sede sumária, a fim de aferir a validade, a eficácia e a adequação da medida executiva requerida. Sob tal perspectiva, a execução não pode ser concebida como simples operação mecânica de subordinação do patrimônio do devedor à pretensão do credor, isenta de critérios de legalidade e justiça. Ao revés, demanda o controle jurisdicional

É nesse contexto que se insere a exceção de pré-executividade, instituição de criação jurisprudencial e doutrinária, que permite ao executado, nos próprios autos da execução e sem garantia do juízo, suscitar questões processuais e, em certos casos, de mérito, desde que instruídas com prova documental pré-constituída. Trata-se de mecanismo essencial para assegurar o contraditório substancial e evitar a realização de execuções manifestamente infundadas.

O objetivo deste artigo é analisar os limites e a estrutura da cognição judicial na execução civil, especialmente quando provocada pela exceção de pré-executividade. Busca-se demonstrar que a defesa endoexecutiva é compatível com os princípios do devido processo legal, da efetividade e da proporcionalidade, e que sua admissão não compromete, mas antes legitima, a atividade satisfativa.

1 COGNIÇÃO JUDICIAL NA EXECUÇÃO CIVIL: FUNDAMENTOS E RECONFIGURAÇÃO DOGMÁTICA

A cognição judicial na execução civil, durante décadas, foi interpretada com rigidez sob a ótica da tese da eficácia abstrata do título executivo. De acordo com essa tradição, uma vez constituído o título, não caberia ao juiz da execução qualquer apreciação sobre o mérito da obrigação nele estampada. A execução era concebida como simples desdobramento material do comando previamente definido, voltada exclusivamente à satisfação do direito presumido.[3]

Contudo, tal compreensão revela-se cada vez mais incompatível com os fundamentos do processo civil constitucional. A execução, como módulo jurisdicional autônomo, não está imune ao controle judicial mínimo acerca da legitimidade dos atosque a compõem.[4] Trata-se de garantir que o aparato estatal não seja

efetivo de seus pressupostos e limites, em respeito aos direitos fundamentais e aos princípios constitucionais que regem a atividade jurisdicional. A natureza instrumental da execução, embora voltada à satisfação do direito reconhecido em título executivo, não legitima práticas arbitrárias nem autoriza a supressão das garantias essenciais ao devido processo legal. É justamente nesse contexto que se insere o debate contemporâneo sobre a cognição na execução civil, com especial relevo para os mecanismos de controle incidental da atividade executiva. Dentre esses instrumentos, destaca-se a exceção de pré-executividade, desenvolvida pela jurisprudência e acolhida pela doutrina como meio eficaz de defesa do executado contra ilegalidades flagrantes, independentemente de prévia garantia do juízo. V. Sica, 2017, p. 42.

[3]V. Liebman, 1985, p. 237.

[4]A superação da dicotomia entre cognição e execução constitui um dos marcos mais relevantes do processo contemporâneo. O juízo de execução, embora voltado primordialmente à realização prática de um direito previamente reconhecido, não está imune ao dever de controle sobre os atos que o integram. A função jurisdicional, mesmo na fase executiva, submete-se aos princípios estruturantes do devido processo legal, da proporcionalidade, da legalidade e, sobretudo, do contraditório, que não pode ser reduzido a uma formalidade procedimental. É precisamente essa constatação que impõe o reconhecimento de uma cognição judicial mínima, ainda que sumária, no curso da execução. Trata-se de um grau de apreciação que, embora limitado na profundidade e extensão, permite ao magistrado verificar, de ofício ou a requerimento da parte, a higidez do título, a exigibilidade da obrigação e a legalidade dos meios executivos empregados. A execução, portanto, não se realiza à margem do controle judicial, mas

instrumentalizado para promover constrições patrimoniais infundadas ou desproporcionais.

Essa reconfiguração dogmática encontra respaldo no próprio CPC/2015, cujos dispositivos refletem uma visão menos compartimentalizada da jurisdição. O art. 803, parágrafo único, por exemplo, autoriza o juiz a declarar de ofício a nulidade da execução nos casos de inexistência de título ou de citação válida. Já o art. 525, § 11, admite que, mesmo após o prazo de impugnação ao cumprimento de sentença, o executado possa alegar fato superveniente que altere ou extinga a obrigação.

Essas previsões normativas evidenciam uma progressiva abertura do processo executivo à cognição sumária, voltada à filtragem mínima da higidez do crédito exequendo. Longe de comprometer a efetividade, essa cognição endoexecutiva reforça a legitimidade da execução, assegurando o respeito às garantias processuais do devedor e prevenindo arbitrariedades.[5]

A noção de processo sincrético, consolidada a partir das reformas dos anos 1990 e incorporada ao CPC/2015, reforça essa tendência. Nela, a atividade jurisdicional é vista como unitária e multifásica, permitindo, conforme o módulo, variações no grau de cognição.

No contexto da ampliação da cognição na execução civil, a exceção de pré-executividade desponta como técnica processual voltada à proteção do executado contra atos executivos eivados de vícios flagrantes, especialmente em hipóteses de nulidade reconhecível de plano. Trata-se de mecanismo de controle incidental, exercido no bojo do próprio processo executivo, por meio do qual se possibilita ao devedor alegar matérias de ordem pública, sem necessidade de penhora, garantia do juízo ou oposição de embargos. A admissibilidade dessa forma de reação decorre da constatação de que certas matérias — como nulidades absolutas, ilegitimidade de parte, inexequibilidade do título ou inexistência de obrigação — podem ser conhecidas de ofício pelo juiz, dispensando dilação probatória. Nessas hipóteses, permitir que o executado se

dentro de sua esfera técnica, resguardando os direitos subjetivos e a integridade da ordem jurídica. A jurisprudência do STJ tem reforçado essa orientação ao condicionar a adoção de medidas executivas atípicas — previstas no art. 139, IV, do CPC — à decisão fundamentada, proferida após o esgotamento dos meios típicos e respeitado o contraditório. A execução não é um espaço processual à parte, mas uma manifestação da jurisdição estatal, sujeita aos mesmos compromissos constitucionais de legitimidade e justiça. A cognição judicial, nesse cenário, assume a função de freio contra a banalização da coerção estatal, impedindo que a instrumentalidade do processo sacrifique valores superiores da ordem jurídica. V. Sica, 2017, p. 53; Theodoro Júnior, 1976, p. 17; Liebman, 1952, p. 112; Liebman, 1968, p. 53; Liebman, 1985, p. 237.

[5]Sob tal prisma, a exceção de pré-executividade apresenta-se como expressão do modelo de jurisdição garantista, voltado à compatibilização entre a efetividade da tutela executiva e a proteção contra abusos na persecução de créditos. Não se trata de enfraquecer o processo de execução, mas de conferir-lhe racionalidade e legitimidade, conforme o modelo normativo-constitucional que rege o processo civil contemporâneo. V. Greco, 2007, p. 859; Talamini, 2007, p. 17–18. No STJ: "a adoção de medidas executivas atípicas (art. 139, IV, do CPC/2015) exige a observância dos princípios da proporcionalidade, adequação e subsidiariedade, mediante decisão fundamentada, após o esgotamento dos meios típicos e com respeito ao contraditório." (STJ, REsp 1.929.230/MT, Rel. Min. Herman Benjamin, Segunda Turma, j. 4 maio 2021, DJe. 1 jul. 2021).

manifeste previamente à prática de atos constritivos não apenas assegura o contraditório efetivo, como também evita execuções manifestamente indevidas, em conformidade com os princípios da eficiência e da razoabilidade.

A exceção de pré-executividade não substitui os embargos à execução nem constitui sucedâneo universal de defesa. Seu cabimento limita-se às matérias que prescindem de instrução probatória e que possam ser apreciadas com base em prova pré-constituída. Por essa razão, exige-se do executado que demonstre, de plano, a ocorrência do vício alegado, mediante elementos objetivos e documentalmente comprováveis. A inadmissibilidade de dilação probatória constitui a fronteira técnica que separa essa via de objeção das formas ordinárias de impugnação.

Assim, ainda que a execução privilegie a celeridade e a efetividade, não prescinde de uma atuação cognitiva mínima do juiz, sobretudo quando provocado por elementos documentais idôneos.[6]

Nesse panorama, a cognição judicial na execução não mais se limita à verificação dos requisitos formais do título, mas abrange, dentro dos estreitos limites da sumariedade, a análise de aspectos materiais essenciais à validade do procedimento. Essa mudança de paradigma afasta o modelo de execução automática e reafirma a

[6]A exceção de pré-executividade, embora consagrada como instrumento legítimo de defesa, não comporta instrução probatória. Sua admissibilidade repousa na premissa de que os fundamentos da objeção possam ser reconhecidos de plano, com base em prova documental pré-constituída e mediante cognição sumária. Tal restrição decorre da própria natureza da via utilizada, que se insere no curso da execução sem suspendê-la e sem instaurar contraditório formal estruturado como o dos embargos. A cognição admissível na exceção de pré-executividade deve se limitar a elementos objetivos e de fácil constatação, afastando-se qualquer pretensão que demande apuração probatória complexa ou contraditório ampliado. O juízo, ao apreciar a objeção, atua dentro de um modelo técnico de conhecimento incidental, próprio da cognição sumária, o que impede a transformação da exceção em sucedâneo informal de defesa plena. Essa limitação não esvazia a utilidade do instituto. Ao contrário, protege a racionalidade do processo, evitando o uso abusivo da exceção com propósito meramente protelatório. O executado, ao formular a objeção, deve apresentar prova robusta e inequívoca do vício apontado, sob pena de indeferimento liminar. O juiz, por sua vez, admite ou rejeita a exceção secundum eventum probationis, em decisão que deve guardar coerência com os critérios da legalidade e da proporcionalidade. Importa destacar que essa diretriz encontra respaldo normativo na Súmula 393 do STJ, que consagra a admissibilidade da exceção de pré-executividade na execução fiscal, desde que a matéria arguida seja cognoscível de ofício e não exija dilação probatória. O parâmetro, embora enunciado em sede fiscal, foi amplamente estendido para a execução cível em geral, servindo de baliza interpretativa para aferição dos contornos técnicos do instituto. Assim, a vedação à dilação probatória preserva a coerência funcional da exceção de pré-executividade, impedindo que ela desvirtue sua finalidade de controle incidental e célere da legalidade dos atos executivos, sem comprometer a marcha da execução nem impor ao devedor o ônus de garantir o juízo para discutir vícios formais ou nulidades absolutas. V. Theodoro Júnior, 2023, p. 713.

centralidade do contraditório e da proporcionalidade como vetores interpretativos da atividade jurisdicional executiva.[7]

2 EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE: NATUREZA JURÍDICA E ESTRUTURA FUNCIONAL

A exceção de pré-executividade emerge como resposta à rigidez da tradição processual clássica, que condicionava toda forma de defesa do executado ao oferecimento de embargos, precedidos da garantia do juízo. Instituída a partir do parecer de Pontes de Miranda no célebre caso Mannesmann, essa construção jurisprudencial e doutrinária consolidou-se como instrumento legítimo de reação endoexecutiva,[8] permitindo a veiculação de matérias de ordem pública ou, em hipóteses delimitadas, substanciais, sem necessidade de segurança prévia.

Sua natureza jurídica escapa às classificações estanques da dogmática tradicional.[9] Embora concebida como incidente processual de defesa, a exceção de

[7]A consolidação da exceção de pré-executividade como técnica processual legítima insere-se no contexto mais amplo de afirmação do modelo constitucional do processo. À luz da CF/1988, a jurisdição deve ser exercida de forma compatível com os direitos fundamentais do jurisdicionado, entre os quais se destacam o contraditório, a ampla defesa, o devido processo legal e a inafastabilidade do controle jurisdicional. A exceção, nesse cenário, representa instrumento racional de tutela da legalidade, da proporcionalidade e da justiça, valores que não podem ser sacrificados sob o pretexto de conferir celeridade ao processo executivo. A função precípua da execução — satisfazer o direito exequendo — não pode ser realizada à custa de constrições patrimoniais arbitrárias ou de atos judiciais destituídos de legitimidade constitucional. A exceção de pré-executividade atua, assim, como verdadeiro mecanismo de freio ao abuso da atividade executiva, permitindo ao devedor demonstrar, sem a imposição de garantias prévias, que a execução é manifestamente nula, inexigível ou dirigida contra parte ilegítima. Trata-se, em essência, de realizar um controle técnico e sumário de admissibilidade da coerção estatal. A execução, enquanto manifestação do poder jurisdicional, está sujeita ao controle da legalidade dos atos praticados em seu curso. Esse entendimento reforça a ideia de que o processo não é um fim em si mesmo, mas um meio para a realização do direito, o que impõe a observância de limites jurídicos e éticos à atuação judicial e às pretensões do exequente. A exceção de pré-executividade emerge como expressão concreta desse postulado, permitindo que o juiz controle, mesmo *ex officio*, a validade dos pressupostos da execução. O instituto não apenas confere efetividade à cláusula do devido processo legal, mas também revela o compromisso do processo civil com a racionalidade e com a integridade do ordenamento jurídico. A preservação de valores como a justiça e a segurança jurídica exige que o processo executivo seja permeável ao controle de legalidade, e que tal controle se dê por mecanismos acessíveis, eficientes e compatíveis com a dignidade do jurisdicionado. Assim, longe de representar obstáculo à efetividade da execução, a exceção de pré-executividade contribui para depurá-la de vícios e reafirmar sua legitimidade, permitindo que apenas as execuções fundadas em títulos válidos, líquidos e exigíveis possam avançar no curso do processo, sob o crivo do contraditório e da atuação jurisdicional responsável. V. Tarzia, 1982, p. 63; Dinamarco, 2000, p. 103; Assis, 2016, p. 1532.

[8]Desde sua origem, a objeção à pretensão executiva — ainda que veiculada em sede de execução fundada em título cambiário — sempre foi admitida como mecanismo legítimo de resistência por parte do devedor, quando fundado em vícios concernentes à existência ou validade da própria obrigação. Segundo Pontes de Miranda, tais objeções ou exceções, atinentes à inexistência da causa ou à sua carência, são plenamente dedutíveis pelas partes diretamente envolvidas na relação obrigacional, servindo como defesa idônea à pretensão de execução judicial, independentemente da forma do título ou da via processual eleita. V. Pontes de Miranda, 1975, p. 335; Liebman, 1985, p. 237.

[9]Boa parte das matérias usualmente invocadas como aptas a ensejar a reação do executado independentemente da oposição de embargos — como é o caso da ilegitimidade de parte, da ineficácia do título ou da inexistência de pressupostos processuais — corresponde a vícios que o magistrado, caso os

pré-executividade aproxima-se, sob certos aspectos, da objeção de inexequibilidade ou até mesmo de ação declaratória incidental. Tal ambiguidade funcional decorre de sua principal característica: a admissibilidade da cognição judicial dentro da própria execução, sem deslocamento para outro procedimento.[10]

A estrutura funcional da exceção de pré-executividade assenta-se em três pilares: (i) possibilidade de apresentação pelo executado nos próprios autos da execução; (ii) desnecessidade de garantia do juízo; e (iii) obrigatoriedade de prova documental pré-constituída.[11] Este último requisito é decisivo: a ausência de dilação

identifique no curso do processo, deve considerar de ofício, mesmo que não tenham sido expressamente alegados. Essa constatação confere à exceção de pré-executividade um papel complementar e funcional, não apenas como faculdade do jurisdicionado, mas também como instrumento que reforça o dever jurisdicional de controle da legalidade dos atos executivos, preservando a higidez do processo mesmo diante da inércia da parte interessada. V. Barbosa Moreira, 2001, p. 120.

[10]O reconhecimento da exceção de pré-executividade como técnica processual legítima repousa sobre a possibilidade de o juiz, mesmo no âmbito da execução, exercer juízo de cognição sobre questões cuja apreciação prescinda de dilação probatória. A admissibilidade dessa via de defesa está, assim, condicionada à cognoscibilidade imediata da matéria, permitindo ao magistrado aferir, de plano, a existência de vícios formais ou nulidades absolutas que contaminem o título ou a relação processual executiva. É nesse sentido que se firmam importantes aportes doutrinários. Sica destaca que o fundamento técnico que justifica a admissibilidade da exceção reside justamente na viabilidade de o julgador apreciar, no bojo do processo executivo, matérias de ordem pública ou de fácil constatação, sem necessidade de suspender o feito ou instaurar fase probatória complexa. Greco, por sua vez, qualifica a exceção de pré-executividade como verdadeira ação declaratória incidental, desprovida, contudo, de eficácia de coisa julgada material, dada a sumariedade da cognição envolvida. Camiña Moreira, por fim, ressalta a utilidade da via como mecanismo de oposição a atos executivos viciados, possibilitando a articulação de teses processuais e de mérito desde que suscetíveis de exame imediato, sem exigência de garantia do juízo ou ajuizamento de ação autônoma. V. Sica, 2017, p. 89; Greco, 2007, p. 849; Moreira, 2000, p. 84.

[11]A exceção de pré-executividade consolidou-se como mecanismo legítimo de tutela do executado, concebido não como substituto dos embargos ou de outras vias autônomas de defesa, mas como remédio voltado à contenção de ilegalidades ou arbitrariedades flagrantes no âmbito da execução. Longe de representar um sucedâneo das formas tradicionais de impugnação, sua função precípua consiste em permitir o controle da juridicidade dos atos executivos quando se trata de matérias de ordem pública, cognoscíveis de plano e desprovidas de necessidade de dilação probatória. V. Batista Jr., 2002, p. 292.

probatória preserva a celeridade da execução e assegura a compatibilidade entre cognição e efetividade.[12]

O Superior Tribunal de Justiça, interpretando esse arcabouço, admite a exceção de pré-executividade para matérias de ordem pública (como nulidades, ausência de pressupostos processuais, inexigibilidade do título) e para defesas de mérito (como prescrição, pagamento, novação), desde que fundadas em documentos idôneos e incontroversos. Nesse ponto, a jurisprudência impõe um filtro epistemológico rigoroso, limitando o cabimento do instituto às hipóteses em que não haja necessidade de dilação probatória, em conformidade com o modelo de cognição sumária da execução.[13]

O CPC/2015, embora não tenha positivado expressamente a exceção, corrobora sua existência ao prever múltiplas hipóteses de manifestação defensiva autônoma do executado, como nos arts. 525, § 11, 803, parágrafo único, e 917. Tais dispositivos refletem uma abertura normativa ao controle judicial da higidez da execução sem submissão aos rigores formais dos embargos.

Dessa forma, a exceção de pré-executividade configura técnica processual de elevada densidade garantista, viabilizando a atuação do juiz como verdadeiro filtro de

[12]Ainda que se reconheça a estreita vinculação entre a exceção de pré-executividade e os pressupostos processuais, a possibilidade de apreciação de determinadas matérias, mesmo que eventualmente demandem produção de provas, não afasta, por si só, sua cognoscibilidade na própria execução, desde que relacionadas à ordem pública. Em tal perspectiva, revela-se despiciendo exigir a instauração de incidente probatório formal para o exame de questões cuja relevância transcende o interesse das partes e se projeta sobre a própria estrutura da relação jurídica executiva. Assim, mesmo diante da eventual necessidade de prova, impõe-se ao magistrado o dever de análise da matéria no bojo do processo executivo, como instrumento de tutela da legalidade e da efetividade jurisdicional. A exceção de pré-executividade, nesse cenário, consubstancia-se como mecanismo legítimo de resistência do executado à pretensão coercitiva estatal, antes mesmo da prática de atos constritivos. Constitui técnica de objeção fundada na ausência de pressupostos da relação jurídica executiva, revelando-se adequada à contenção de medidas processuais manifestamente ilegítimas. É justamente por sua natureza incidental e cognoscível de plano que a exceção não admite dilação probatória. Sua eficácia está condicionada à possibilidade de conhecimento sumário da matéria, fundada em prova documental pré-constituída e de fácil verificação. A cognição do juiz, nessas hipóteses, deve operar-se de forma estrita, sem aprofundamento instrutório, restringindo-se a elementos objetivos que permitam o imediato controle da legalidade do ato executivo impugnado. Essa limitação probatória, longe de fragilizar o instituto, constitui sua característica definidora, pois diferencia a exceção de pré-executividade das demais formas de defesa processual, como os embargos, e permite, inclusive, o julgamento célere de objeções protelatórias. A admissibilidade da exceção, portanto, revela-se compatível com o modelo processual constitucional, desde que observados os limites de sua cognoscibilidade e a racionalidade de sua aplicação como instrumento de controle técnico da coerção jurisdicional. Pela possibilidade de dilação probatória na objeção de pré-executividade em se tratando de pressuposto de admissibilidade da execução: Talamini, 2007, p. 28. No ponto, v. ASSIS, 2000a, p. 26; Dinamarco, 2000, p. 179; ASSIS, 2016, p. 1526; Liebman, 1952, p. 80.

[13] O controle incidental da legalidade no processo executivo pode ser exercido por meio da exceção de pré-executividade, desde que a matéria suscitada seja de ordem pública e não dependa de instrução probatória. Esse entendimento encontra expressão normativa na Súmula 393 do STJ, a qual cristaliza a admissibilidade dessa via defensiva especialmente na seara da execução fiscal, delimitando seu cabimento às hipóteses em que a questão possa ser conhecida de ofício e resolvida com base em prova documental pré-constituída.

legalidade e proporcionalidade dos atos executivos.[14] Trata-se, em essência, de mecanismo de estabilização do sistema de execução forçada, apto a conter abusos, evitar constrições indevidas e reforçar a racionalidade constitucional da jurisdição.

3 DEFESA DE MÉRITO E RACIONALIDADE CONSTITUCIONAL DA EXECUÇÃO

A admissibilidade da defesa de mérito por exceção de pré-executividade representa inflexão relevante no sistema processual brasileiro, pois desafia o entendimento tradicional de que o mérito da obrigação exequenda seria matéria estranha à execução. Rompe-se, assim, com a ortodoxia da separação estanque entre cognição e execução, para reconhecer que, em determinadas hipóteses, o executado pode, e deve, resistir à pretensão executiva com base em fundamentos substanciais.[15]

[14]Verifica-se, no campo da tutela executiva, um esforço doutrinário e jurisprudencial no sentido de compatibilizar a efetividade do processo com as garantias fundamentais do executado. Um dos pontos nevrálgicos dessa construção reside justamente na desnecessidade de garantia do juízo para o exercício de determinadas formas de defesa, como a exceção de pré-executividade. Nesse aspecto, a lição de Galeno Lacerda permanece atual ao afirmar que a exigência de penhora ou depósito se impõe exclusivamente para a interposição de embargos do devedor, não se estendendo às objeções fundadas na ausência de força executiva do título ou da sentença, as quais podem ser suscitadas por meio de exceções e preliminares incidentais. Trata-se de reconhecer que determinadas matérias, por versarem sobre pressupostos de validade da própria execução, são cognoscíveis de ofício e não dependem de contraditório formalizado nem de prévia constrição patrimonial. Como destaca Eduardo Arruda Alvim, a exceção de pré-executividade tem assumido papel relevante no preenchimento de lacunas do sistema, viabilizando ao executado, munido de prova documental inequívoca, impugnar a legitimidade da execução sem comprometer seu patrimônio ou paralisar indevidamente o curso do processo. Essa possibilidade revela-se particularmente valiosa em casos de manifesta ilegalidade, pois assegura reação célere e eficaz do devedor, com mínima fricção procedimental. A diretriz é igualmente acolhida por Humberto Theodoro Júnior, ao enfatizar que não se mostra razoável impor ao executado o ônus de oferecer bens à penhora ou de caucionar o juízo quando dispuser de prova cabal da nulidade da execução. Nesses casos, o rigor formal do processo cede lugar à racionalidade procedimental, de modo a preservar a lógica do sistema e a justiça da tutela jurisdicional. A exceção de pré-executividade, nesse contexto, representa expressão do devido processo legal substancial, operando como filtro de legalidade e instrumento de contenção contra execuções abusivas ou teratológicas. V. Lacerda, 1981, p. 59; Arruda Alvim, 2001, p. 212; Theodoro Júnior, 1976, p. 27; Liebman, 1952, p. 152.

[15]A cognição exercida no processo de execução deve observar os limites próprios do conhecimento sumário, restringindo-se às matérias que possam ser resolvidas de plano, com base em elementos probatórios já consolidados nos autos. Tal delimitação reflete a necessidade de racionalização da atividade jurisdicional, preservando sua efetividade sem sacrificar os parâmetros mínimos de legalidade e justiça. O exame de questões na execução só é admissível quando não houver necessidade de dilação probatória, bastando a verificação da prova pré-constituída para que o juízo possa deliberar com segurança e coerência com os princípios constitucionais do processo. É nesse cenário que se insere a exceção de pré-executividade, compreendida como técnica processual apta a suscitar questões de ordem pública ou de mérito, desde que possam ser conhecidas imediatamente, sem dependência de produção de provas. Trata-se de verdadeiro instrumento de controle incidental, que, embora não substitua os embargos, assume feição de ação declaratória incidental quando permite ao executado demonstrar, por prova documental, a insubsistência da obrigação ou a inexequibilidade do título. Essa via de defesa pressupõe cognição limitada, exercida com base em dados objetivos e sem interferência na regularidade da marcha executiva, salvo se constatada, de plano, a nulidade ou a impropriedade da constrição. V. Sica, 2017, p. 42; Greco, 2007, p. 858.

Essa mutação hermenêutica está amparada nos princípios do contraditório substancial, da proporcionalidade e da legalidade da atuação jurisdicional. Permitir que atos de coação patrimonial prossigam diante de elementos objetivos que revelem a inexistência ou extinção do crédito seria legitimar o arbítrio, transfigurando o processo em instrumento de agressão, e não de justiça. A cognição mínima exigível não se limita aos aspectos formais da execução, mas alcança também os fundamentos materiais, sempre que a controvérsia puder ser resolvida com base em prova documental pré-constituída.[16]

A jurisprudência do STJ tem evoluído nesse sentido, reconhecendo a possibilidade de veiculação de matérias como pagamento, novação, prescrição, decadência e compensação por meio da exceção de pré-executividade, desde que tais alegações estejam lastreadas em prova inequívoca e dispensada a dilação probatória. Esse posicionamento confere racionalidade ao processo executivo, ao evitar a perpetuação de constrições fundadas em créditos manifestamente indevidos ou extintos.[17]

Sob essa ótica, a exigência de prova documental não é um mero formalismo, mas sim condição estruturante da legitimidade da cognição in executivis. A ausência de necessidade de instrução complexa preserva a integridade do rito executivo e impede a indevida transformação da exceção em sucedâneo dos embargos ou de ação declaratória. A defesa de mérito, portanto, não se confunde com a cognição exauriente: opera-se em

[16]No plano da execução civil, as matérias de mérito não integram ordinariamente o objeto central da cognição judicial, sendo admitidas apenas em caráter excepcional e sob forma sumária. Nessa medida, o conhecimento de questões substanciais na via executiva não se dá de maneira ampla ou exauriente, mas sim de modo indireto e restrito, limitado às hipóteses em que a apreciação se mostra inafastável para o controle da legalidade do ato executório ou da própria pretensão executiva. V. Talamini, 2007, p. 25.

[17]Nesse cenário, a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça tem conferido contornos mais precisos aos limites da cognição sumária admissível no âmbito da exceção de pré-executividade. Em recente precedente, assentou-se que a exigência de prova pré-constituída não visa restringir indevidamente o direito de defesa do executado, mas apenas evitar a indevida dilação probatória no curso da execução. Ainda assim, reconheceu-se que não se configura como dilação a complementação documental pelo devedor, desde que dirigida à robustez de matéria já suscitada nos autos e que prescinda de instrução probatória complexa. Trata-se, portanto, de preservar o equilíbrio entre a celeridade processual e a garantia da legalidade dos atos executivos, reafirmando o caráter técnico e racional da cognição incidental exercida pelo juízo da execução. Cf.: "a exigência de prova pré-constituída visa evitar dilação probatória na execução. Não se caracteriza como dilação probatória a intimação do executado para complementar documentos já apresentados" (STJ, REsp 1.912.277/AC, Rel.ª Min.ª Nancy Andrighi, Terceira Turma, julgado em 18 de maio 2021, DJe 20 mai. 2021). Não se pode acolher a posição que defende a intimação do devedor para complementar prova nos casos em que se discute a admissibilidade da exceção de pré-executividade. Isso porque, numa leitura que privilegie a função teleológica da execução, há que se reconhecer que o processo executivo deve operar prioritariamente no interesse do credor, de forma a promover a satisfação do título com a maior efetividade possível. A abertura de prazo ao executado, para que complemente documentos ou esclareça fundamentos, comprometeria esse desiderato, na medida em que posterga indevidamente a realização dos atos constritivos, esvaziando o núcleo essencial da tutela jurisdicional executiva. Nesse cenário, a eficiência da execução não pode ser relativizada em favor de um contraditório que exija, em hipótese inapropriada, a dilação temporal de medidas de satisfação imediata da obrigação.

chave sumária, com base em evidências objetivas e suficientes para infirmar a exigibilidade do título.[18]

A racionalidade constitucional da execução impõe, nesse contexto, um equilíbrio dinâmico entre os direitos do credor e as garantias do devedor. A força do título não pode se converter em presunção absoluta de legitimidade. O processo, mesmo executivo, deve operar sob os influxos do devido processo legal substancial, da razoabilidade das medidas de coerção e da vedação ao abuso de direito.

Desse modo, a exceção de pré-executividade, quando corretamente manejada, atua como instrumento de contenção dos excessos executivos e de afirmação da função garantista do processo.[19] Ao admitir a defesa de mérito sob condições estritas, reforça-se a autoridade do Poder Judiciário como instância racional de controle, e não como simples executor automático da vontade formalizada em título.[20]

[18]A admissibilidade da exceção de pré-executividade, conquanto consolidada jurisprudencialmente, está condicionada a um pressuposto técnico elementar: a matéria deduzida deve ser passível de análise imediata, à luz de prova documental pré-constituída, sem necessidade de dilação probatória. Trata-se, portanto, de instrumento vocacionado ao conhecimento de questões de direito ou de ordem pública, desde que aferíveis de plano, o que preserva sua natureza de mecanismo incidental de cognição sumária. Essa limitação, longe de esvaziar sua utilidade, preserva sua funcionalidade racional dentro do processo executivo, evitando que se converta em sucedâneo indiscriminado dos embargos à execução. Com efeito, a exceção de pré-executividade deve ser apreciada pelo juiz segundo o resultado da prova já apresentada — *secundum eventum probationis* —, o que reforça seu enquadramento dogmático como técnica de controle limitado, próprio de decisões proferidas em sede sumária. Ademais, sua utilidade reside justamente na possibilidade de suscitar, sem ônus de penhora ou garantia, matérias como a inexistência, invalidade ou inexigibilidade do título executivo, sempre com respaldo em elementos de prova documental objetiva e idônea. Desse modo, a exceção de pré-executividade revela-se compatível com os postulados do devido processo legal e da efetividade da jurisdição, atuando como válvula de contenção contra constrições ilegítimas, sem comprometer o andamento da execução. Ao permitir que o juiz suspenda ou rejeite medidas executivas em face de vício evidente, reafirma-se a exigência de certeza, liquidez e exigibilidade como atributos indissociáveis de qualquer título exequendo. V. Moreira, 2000, p. 97; Assis, 2000a, p. 26; ASSIS, 2016, p. 1527; Liebman, 1968, p. 53.

[19]A exceção de pré-executividade não pretende enfraquecer os instrumentos voltados à efetividade da tutela executiva, mas sim preservar sua legitimidade. Trata-se de compatibilizar o poder de coerção estatal com os direitos fundamentais do executado, harmonizando, assim, o direito de crédito com os postulados constitucionais do contraditório, da legalidade e da proporcionalidade. A lógica que preside tal técnica processual está fundada na construção de um modelo procedimental que, embora dotado de instrumentalidade e eficiência, não abdica da racionalidade jurídica nem admite constrições arbitrárias ou dissociadas do ordenamento. Sob esse enfoque, a exceção de pré-executividade configura-se como expediente processual dotado de densidade constitucional, apto a obstaculizar medidas executivas flagrantemente ilegítimas, com base em controle jurisdicional sumário, exercido pelo magistrado da execução. Sua função não é comprometer o andamento regular do feito, mas garantir que este se desenvolva sob a vigilância de critérios mínimos de juridicidade. A intervenção judicial, nesses casos, constitui manifestação concreta do Estado de Direito, permitindo que o processo de execução se mantenha em conformidade com os limites impostos pela Constituição e pela legalidade estrita. V. Moreira, 2000, p. 106; Knijnik, 2000, p. 207.

[20]A exceção de pré-executividade constitui instrumento processual cuja função precípua é conter abusos no exercício do poder de execução. Nesse sentido, identifica-se nessa técnica um mecanismo corretivo de natureza garantista, apto a neutralizar pretensões executivas destituídas de amparo jurídico adequado, especialmente quando dirigidas contra sujeitos ou patrimônios que não deveriam figurar na relação processual executiva. Trata-se, pois, de expediente legitimamente incorporado à dogmática processual como resposta ao risco de lesão irreparável decorrente da atuação estatal coercitiva sem o devido controle judicial prévio. V. ASSIS, 2000a, p. 36.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A execução civil contemporânea, compreendida sob a ótica do devido processo legal substancial e da racionalidade constitucional, não mais comporta a aceitação de um modelo automatizado, cego e desvinculado do conteúdo da obrigação exequenda. A cognição judicial, ainda que sumária, constitui elemento estrutural da atividade jurisdicional, cuja presença se impõe sempre que se trate de aferir a higidez, a legalidade e a proporcionalidade da pretensão executiva.[21]

Nesse cenário, a exceção de pré-executividade firma-se como técnica processual de equilíbrio, compatível com os princípios da efetividade, da segurança jurídica e do contraditório. Sua legitimidade radica sobretudo na funcionalidade que desempenha no sistema: permitir a reação do executado a atos de coação patrimonial indevidos sem os rigores da garantia do juízo ou da via autônoma.

O processo executivo não é reduto de irracionalidade ou instrumento de arbítrio. Ao contrário, exige do juiz postura ativa e vigilante, especialmente quando instado a decidir sobre a validade da execução à luz de prova documental pré-constituída.

A defesa de mérito, quando deduzida por exceção de pré-executividade, não descaracteriza o processo executivo, tampouco subverte sua estrutura. Ao exigir cognição limitada e fundada exclusivamente em prova idônea e autossuficiente, o ordenamento assegura a integridade da marcha executiva e, ao mesmo tempo, preserva o direito fundamental do executado à não submissão a atos ilegítimos.[22]

A superação do dogma da separação absoluta entre cognição e execução não significa a diluição das fronteiras técnico-funcionais dos módulos processuais, mas sim a maturação de uma compreensão mais densa da jurisdição, que opera de forma integrada, proporcional e responsiva às exigências constitucionais.

A atividade executiva, por mais que deva ser eficaz e célere, não está imune ao controle judicial de legalidade e justiça. A atuação do juiz, mesmo em sede de execução,

[21]A atividade cognitiva exercida no processo de execução deve ser conformada por diretrizes que assegurem tanto a proporcionalidade quanto a racionalidade dos atos jurisdicionais. É a partir desses parâmetros que se torna possível evitar a instrumentalização do processo como veículo de injustiça travestido de eficiência. O ideal de celeridade não pode, por si só, justificar a adoção de providências que desvirtuem os limites jurídicos da atuação executiva, sob pena de esvaziar a função garantidora do processo e comprometer sua legitimidade institucional. V. Greco, 2007, p. 861.

[22]Não se pode admitir que o devedor, munido de prova documental contundente capaz de demonstrar vício insanável na pretensão executiva, seja compelido a suportar a instauração de atos expropriatórios para, somente em momento posterior, discutir a validade do processo. Tal exigência representaria inadmissível subversão dos princípios constitucionais que regem a jurisdição, especialmente o contraditório, o devido processo legal e a proteção da propriedade. Ao jurisdicionado deve ser assegurada a possibilidade de suscitar a nulidade da execução desde o primeiro momento em que se evidencie a sua ilegitimidade, por meio de mecanismo que dispense a prévia garantia do juízo ou o oferecimento de embargos, como é precisamente o caso da exceção de pré-executividade. V. Theodoro Júnior, 1976, p. 28.

não pode ser destituída de um mínimo de cognição, ainda que sumária, voltada à verificação da legitimidade dos atos executivos. Nesse sentido, ressalta-se que a execução não deve converter-se em um mecanismo automático e indiferente aos valores que fundamentam a jurisdição em um Estado de Direito. Ao contrário, o exercício da função executiva exige vigilância quanto à observância de direitos fundamentais e ao respeito aos limites normativos da coerção estatal.[23]

Conclui-se, portanto, que a exceção de pré-executividade representa não apenas uma válvula de contenção de abusos no processo executivo, mas um verdadeiro índice de civilidade do sistema processual brasileiro. Sua correta aplicação é sinal de compromisso com a justiça do caso concreto, com a racionalidade dos meios de coerção e com a função garantista do processo.[24]

REFERÊNCIAS

ARRUDA ALVIM, Eduardo. Exceção de pré-executividade. In: SHIMURA, Sérgio; ARRUDA ALVIM WAMBIER, Teresa (Coord.). **Processo de execução e assuntos afins.** v. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

[23]É nesse contexto que se insere a exceção de pré-executividade como forma excepcional e necessária de defesa, apta a evitar o prosseguimento de execuções manifestamente indevidas. Longe de ser um artifício protelatório, esse instrumento constitui verdadeiro remédio processual contra os excessos cometidos no âmbito executivo, funcionando como barreira legítima às pretensões que ultrapassam os contornos da legalidade. Sua admissão pela doutrina e pela jurisprudência brasileiras representa uma conquista relevante no campo das garantias do executado, reafirmando o compromisso da jurisdição com o controle racional e proporcional dos atos processuais. V. Sica, 2017, p. 42; ASSIS, 2000a, p. 36.

[24]A análise sistemática da cognição na execução civil permite concluir que a separação rígida entre as funções de conhecimento e de execução encontra-se definitivamente superada. Todo exercício da jurisdição, inclusive o executivo, deve estar submetido a um mínimo de controle cognitivo, apto a preservar a legalidade, a proporcionalidade e o contraditório como elementos indissociáveis do devido processo legal. Neste cenário, a exceção de pré-executividade apresenta-se como um mecanismo legítimo de defesa do executado diante de pretensões manifestamente abusivas, sem que se exija garantia do juízo ou a oposição de embargos. Seu cabimento restringe-se às matérias que independem de dilação probatória e que sejam cognoscíveis de plano. Longe de enfraquecer a efetividade da execução, a exceção de pré-executividade contribui para reforçar a legitimidade do processo executivo, ao assegurar que somente atos compatíveis com a ordem jurídica possam ser praticados. A execução, por mais célere e eficaz que deva ser, não pode ser cega. Ela se submete aos mesmos deveres de fundamentação, integridade e controle institucional que orientam a jurisdição como um todo. A exigência de motivação, especialmente quando confrontada com objeções fundadas na exceção de pré-executividade, impõe ao julgador um dever argumentativo que transcende a simples legalidade aparente do título. É necessário que a resposta jurisdicional manifeste adesão coerente e justificada ao ordenamento jurídico, demonstrando respeito à tradição institucional e aos princípios da comunidade jurídica. A exceção de pré-executividade, nesse sentido, não é um expediente meramente técnico, mas instrumento de densidade constitucional, cuja finalidade última é compatibilizar a eficácia da tutela jurisdicional com as garantias fundamentais do executado. Ela representa, portanto, um ponto de equilíbrio entre autoridade e liberdade, entre a força do Estado e os direitos do cidadão. O processo de execução contemporâneo exige uma nova postura do magistrado, pautada pelo compromisso com a racionalidade, a justiça e a integridade do direito. A cognição exercida na exceção de pré-executividade e o dever de fundamentação que a acompanha são manifestações concretas desse modelo normativo, que rechaça a arbitrariedade e reafirma o caráter democrático da jurisdição. V. Dinamarco, 2000, p. 28; ASSIS, 2016, p. 1527; Lacerda, 1981, p. 59; Pontes de Miranda, 1975, p. 336; Barbosa Moreira, 2001, p. 121; Arruda Alvim, 2001, p. p. 212; Siqueira Filho, 2000, p. 69; Liebman, 1968, p. 113.

ASSIS, Araken de. Exceção de pré-executividade. **Revista da AJURIS**, Porto Alegre, n. 78, p. 26, jun. 2000.

ASSIS, Araken de. **Manual da execução**. 18. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

BARBOSA MOREIRA, José Carlos. Exceção de pré-executividade: uma denominação infeliz. In: **Temas de direito processual:** sétima série. São Paulo: Saraiva, 2001.

BATISTA JR., Geraldo da Silva. Exceção de pré-executividade: alcance e limites. **Revista da EMERJ.** Rio de Janeiro, v. 5, n. 19, p. 291–297, 2002.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **REsp 1.929.230/MT, Rel. Min. Herman Benjamin, Segunda Turma, julgado em 4 maio 2021**, DJe 1 jul. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **REsp 1.912.277/AC, Rel.ª Min.ª Nancy Andrighi, Terceira Turma, julgado em 18 de maio 2021**, DJe 20 mai. 2021.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Execução civil.** 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

GRECO, Leonardo. Ações na execução reformada. In: SANTOS, Ernane Fidélis dos et al. (Coord.). **Execução civil**: estudos em homenagem ao Professor Humberto Theodoro Júnior. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 849–861.

KNIJNIK, Danilo. **Exceção de pré-executividade**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

LACERDA, Galeno. Execução de título extrajudicial e segurança do juízo. **Revista da Ajuris,** Porto Alegre, n. 23, p. 43–64, nov. 1981.

LIEBMAN, Enrico Tullio. **Embargos do executado***.* São Paulo: Saraiva, 1952.

LIEBMAN, Enrico Tullio. **Manual de direito processual civil.** 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1985. v. 1.

LIEBMAN, Enrico Tullio. **Processo de execução.** Rio de Janeiro: Forense, 1968.

MOREIRA, Alberto Camiña. **Defesa sem embargos do executado:** exceção de pré-executividade. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2000.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Dez anos de pareceres**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1975. v. 3.

SIQUEIRA FILHO, Luiz Peixoto de. **Exceção de pré-executividade.** 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000.

SICA, Heitor. **Cognição do juiz na execução civil.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

TALAMINI, Eduardo. A objeção na execução (exceção de pré-executividade) e a reforma do Código de Processo Civil. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 153, p. 17–28, nov. 2007.

TARZIA, Giuseppe. O contraditório no processo executivo. **Revista de Processo,** São Paulo, v. 28, p. 55–95, out./dez. 1982.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil.** Volume III. 47. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Processo de execução**. 3. ed. São Paulo: Universitária de Direito, 1976.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, n. 45, v. 45, 2026, p. 173-188 ISSN: 1980-9913
e-ISSN: 3085-5640

ENFRAQUECIMENTO DO MOVIMENTO SINDICAL NO BRASIL: ANÁLISE CRÍTICA A PARTIR DE DADOS DO IBGE E LIÇÕES DE FOUCAULT E SANDEL

WEAKENING OF THE TRADE UNION MOVEMENT IN BRAZIL: CRITICAL ANALYSIS BASED IBGE DATA ON THE LESSONS OF FOUCAULT AND SANDEL

Raimundo Dias de Oliveira Neto[1]
Elioenai Ponte Frota[2]

RESUMO

O presente artigo analisa o fenômeno do enfraquecimento dos sindicatos no Brasil, com forte onda de desfiliação, à luz das transformações sociopolíticas contemporâneas. Objetiva-se compreender como a não valoração social da atuação sindical contribui para a fragmentação da consciência coletiva dos trabalhadores e, consequentemente para a redução da taxa de sindicalização. Utiliza-se metodologia dedutiva, com pesquisa bibliográfica e documental, baseada nas contribuições teóricas de Michel Foucault e Michael Sandel, aliadas aos dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da pesquisa nacional "O Trabalho e o Brasil", realizada pelo instituto Vox Populi. Os resultados demonstram que a crise sindical contemporânea ultrapassa fatores econômicos e normativos, relacionando-se também à fragmentação subjetiva promovida pelo neoliberalismo e ao enfraquecimento das estruturas comunitárias de pertencimento coletivo. Conclui-se pela necessidade urgente de se destacar a importância da atuação coletiva dos movimentos de defesa da classe trabalhadora, bem como de se refletir sobre possíveis mudanças no modelo sindical vigente.

Palavras-chave: Consciência coletiva; direito coletivo do trabalho; neoliberalismo; sindicalização; sindicatos.

ABSTRACT

This article analyzes the phenomenon of trade union weakening in Brazil, marked by a strong wave of disaffiliation, in light of contemporary sociopolitical transformations. The objective is to understand how the lack of social recognition of union activities contributes

[1]Juiz do Trabalho e Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro no TRT-7ª/CE. Doutorando e Mestre em Filosofia pela Universidade Estadual do Vale do Acaraú (UEVA/CE). Professor de Direito Processual do Trabalho. E-mail: raimundodon@trt7.jus.br. Lattes: https://lattes.cnpq.br/1134553955616466. Orcid: 0000-0001-7260-8574

[2]Advogado. Especialista em Processo Civil. Professor universitário e advogado com prática nas áreas de Direito do Trabalho, Sindical e Coletivo, Público, Civil e Imobiliário. E-mail: frotas.adv@gmail.com

to the fragmentation of workers' collective consciousness and, consequently, to the reduction of unionization rates. A deductive methodology is employed, with bibliographic and documentary research, based on the theoretical contributions of Michel Foucault and Michael Sandel, combined with statistical data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) and the national survey 'Work and Brazil', conducted by the Vox Populi institute. The results demonstrate that the contemporary union crisis goes beyond economic and normative factors, relating also to the subjective fragmentation promoted by neoliberalism and the weakening of community structures of collective belonging. It is concluded that there is an urgent need to highlight the importance of collective action by workers' defense movements, as well as to reflect on possible changes to the current union model.

Keywords: *Collective consciousness; collective labour law; neoliberalism; unionisation; trade unions.*

INTRODUÇÃO

A crise contemporânea do sindicalismo brasileiro ultrapassa os limites da redução numérica de associados. O fenômeno observado nas últimas décadas revela transformação estrutural na percepção social acerca da relevância política, econômica e simbólica das entidades sindicais. Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que a taxa de sindicalização brasileira sofreu queda contínua ao longo da última década, embora os dados mais recentes indiquem retomada simbólica da sindicalização em 2024.

Tal cenário não pode ser explicado exclusivamente pelos impactos causados pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei Federal nº 13.467), ou pelas alterações nas formas contemporâneas de contratação. Há dimensão simbólica mais profunda: os atos e fatos sindicais deixaram progressivamente de ser valorados como relevantes para a coletividade trabalhadora.

Paradoxalmente, embora a filiação sindical tenha diminuído ao longo da última década, pesquisas de opinião demonstram que parcela significativa da população ainda reconhece a importância dos sindicatos. Isso indica que a crise sindical contemporânea talvez não seja exclusivamente uma crise de legitimidade institucional, mas uma crise de pertencimento coletivo.

Tem-se que falta, por parte do movimento sindical, ocorrências fáticas notáveis pela sociedade, de modo que esta possa entender, verdadeiramente, as ações sindicais e valorá-las a ponto de querer fazer parte daquele movimento.

A problemática envolve, portanto, do ponto de vista empírico, análise das novas relações laborais em tempo de neoliberalismo e crise de representatividade coletiva dos trabalhadores. Do ponto de vista filosófico, demanda reflexão quanto aos seguintes aspectos: a) identidade ou desidentidade entre indivíduo e gênero humano

(trabalhador), estranhamento, alienação e luta por reconhecimento; b) impactos dos novos modelos de relações de trabalho na consciência individual (crise da subjetividade) e coletiva do trabalhador (ética da coletividade).

Tais inquietações põem em dúvida a capacidade do modelo sindical atual quanto à eficiência da representatividade coletiva dos trabalhadores da era digital, não somente na instância judiciária, mas também administrativa, no contexto das negociações coletivas, e não somente a partir do ponto de vista jurídico ou sociológico, mas também político e filosófico.

E o que a Filosofia vem dizendo, ou tem a dizer, sobre os fenômenos contemporâneos do mundo do trabalho? Acredita-se que a Filosofia, a partir da Academia, e nos contextos acima analisados, de luta por direitos, poderia influenciar na afirmação do ideário da prevalência do coletivismo sobre o individualismo, ponto que interessa ao fortalecimento dos movimentos sindicais.

Nessa perspectiva, o presente texto busca fundamentos sobre a nova realidade que se desenha na contemporaneidade, na análise interdisciplinar entre Filosofia política, Teoria crítica e Direito coletivo do trabalho, a partir de contribuições teóricas de Michel Foucault e Michael Sandel acerca das transformações contemporâneas das estruturas de poder, subjetivação e pertencimento comunitário.

Além da pesquisa bibliográfica, foram utilizados dados estatísticos oficiais divulgados pelo IBGE, especialmente aqueles relacionados à evolução da taxa de sindicalização no Brasil entre os anos de 2012 e 2024, bem como dados da pesquisa nacional “O Trabalho e o Brasil”, promovida pelo instituto Vox Populi. O trabalho possui finalidade exploratória e crítica, buscando compreender os fatores sociopolíticos, econômicos e culturais relativos ao enfraquecimento do movimento sindical, cujo aumento da taxa de desfiliação é sintomático.

Quanto ao status atual dos estudos sobre a representatividade coletiva dos trabalhadores em tempos de trabalho mediado por altas tecnologias, tem-se focado, do ponto de vista jurídico e sociológico, na abordagem sobre a fragmentação da classe trabalhadora e a crise do modelo da estrutura sindical atual, com propostas para sua reformulação. Mas, como ressaltado, a presente pesquisa propõe o debate a partir da referência filosófica da ética da coletividade, com enfrentamento de questões atinentes ao individualismo que afeta diretamente a capacidade de mobilização dos trabalhadores nos modelos de trabalho adotados na atualidade.

1. O DECLÍNIO DA TAXA DE DESFILIAÇÃO SINDICAL NO BRASIL

Historicamente, o movimento sindical tem instigado na classe trabalhadora o sentimento de pertencimento, união, identidade, dignidade coletiva, reconhecimento político e linguagem de solidariedade. Das lutas, da união da classe trabalhadora, a partir dos movimentos desencadeados pelo mundo a partir do século XVIII, é que emergiu o arcabouço normativo de proteção do trabalho, e o próprio Direito do Trabalho.

Assiste-se, entretanto, a cada dia, ao enfraquecimento da representação sindical no Brasil, no sentido de que o discurso e a atuação sindical parecem não atrair com o mesmo vigor a classe trabalhadora, deixando um vácuo de liderança no movimento trabalhista, com consequências que vão além das lutas por direitos, posto que também geram consequências no mundo da política, mormente no que toca à consolidação da democracia.

O distanciamento das bases e a falta de processos democráticos nas decisões, aliado à burocratização interna e ao personalismo das lideranças, com monopolização das relações políticas, dificuldade de comunicação moderna que seja capaz de disputar com a narrativa digital própria das redes sociais etc, tudo tem contribuído para uma crise de legitimidade do movimento sindical tradicional, o que certamente contribui para o processo de desfiliação (e não filiação).

Embora a crise sindical anteceda a Reforma Trabalhista, é fato que a Lei nº 13.467/2017 acelerou um processo anterior de fragmentação social, individualização neoliberal, desgaste da imagem sindical, judicialização da política e demonização das estruturas coletivas. A narrativa anti-sindical ganhou força porque o trabalhador já estava subjetivamente afastado da ideia de coletividade. A retirada da contribuição sindical compulsória produziu impacto financeiro imediato sobre as entidades sindicais, reduzindo drasticamente sua capacidade econômica e operacional.

Dados da pesquisa do IBGE/PNAD demonstram retração consistente na taxa de sindicalização no Brasil durante os últimos anos. Segundo o IBGE, em 2012 existiam cerca de 14,4 milhões de trabalhadores sindicalizados, representando 16,1% da população ocupada, enquanto em 2023, esse número caiu para em torno de 8,3 milhões de trabalhadores, equivalente a apenas 8,4% dos ocupados, o menor índice da série histórica. A redução supera 36% do contingente sindicalizado em pouco mais de uma década[3].

O fenômeno se intensificou após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, que extinguiu a compulsoriedade da contribuição sindical, fragilizando economicamente as instituições sindicais. A não obrigatoriedade do desconto anual compulsório da contribuição sindical alimentou o sentimento de desobrigação por parte dos trabalhadores em geral em custear a estrutura representativa sindical, agravando o processo de desfiliação. Não custa destacar que o modelo da unicidade sindical contempla a que os trabalhadores não sindicalizados também se beneficiem das conquistas entabuladas por greves, negociações e normas coletivas.

Todavia, dados mais recentes da PNAD contínua demonstram inflexão simbólica nesse movimento de retração, de modo que a taxa de sindicalização, em 2024, subiu para

[3] IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Com taxa de 8,9%, sindicalização cresce pela primeira vez desde 2012.** [S.l.]: IBGE, 2025. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/45174-com-taxa-de-8-9-sindicalizacao-cresce-pela-primeira-vez-desde-2012. Acesso em: 28 maio 2026.

8,9% da população ocupada, alcançando aproximadamente 9,1 milhões de trabalhadores sindicalizados. Houve crescimento de 9,8% em relação a 2023, representando ingresso de aproximadamente 812 mil novos associados. Embora o percentual permaneça abaixo dos níveis observados no início da série histórica, o dado possui relevância sociológica e política, o que poderia indicar uma certa necessidade de retorno à valorização do associativismo coletivo, com a consequente alta da valoração dos atos sindicais[4].

Os dados recentes divulgados pelo IBGE revelam que o processo de desfiliação sindical talvez não seja irreversível. O crescimento da sindicalização em 2024 demonstra que a intensificação da precarização e da insegurança econômica pode estar produzindo movimentos de reaproximação entre trabalhadores e estruturas coletivas de representação. Além disso, verificou-se aumento da sindicalização entre trabalhadores com carteira assinada no setor privado e entre trabalhadores do setor público. Esse movimento demonstra que, mesmo numa sociedade marcada pela individualização extrema, o ideal de solidariedade coletiva permanece latente no imaginário social do trabalho[5].

Diante dos dados da PNAD contínua, que identificou a crescente desfiliação sindical, as Confederações Sindicais, Fundação Perseu Abramo e Fórum das Centrais Sindicais, incomodadas com tais dados, encomendaram a pesquisa nacional "O Trabalho e o Brasil", realizada pelo instituto Vox Populi a qual revelou importante contradição sociológica no cenário sindical brasileiro contemporâneo, que indicou que a percepção social acerca da relevância dos sindicatos permanece elevada, embora os índices de sindicalização tenham caído significativamente nos últimos anos.

Segundo os dados divulgados pelo Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 68% dos trabalhadores consideram os sindicatos importantes ou muito importantes; 68% reconhecem contribuição direta das entidades para melhoria salarial e das condições de trabalho; mais de 70% defendem o direito de greve como mecanismo legítimo de pressão coletiva e 64,3% reconhecem os sindicatos como instrumentos de defesa de direitos[6].

Relevante destacar que em recente artigo publicado sobre o tema, Lima[7] ressaltou que esse fenômeno da "baixa taxa de filiação, e mesmo, o índice de desfiliação" são fenômenos recorrentes em vários países do mundo, incluindo a Europa, América

[4] IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Com taxa de 8,9%, sindicalização cresce pela primeira vez desde 2012.** [S.l.]: IBGE, 2025. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/45174-com-taxa-de-8-9-sindicalizacao-cresce-pela-primeira-vez-desde-2012. Acesso em: 28 maio 2026.

[5] Idem, 2025.

[6] DIAP. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. Pesquisa Vox Populi-CUT: Trabalhador quer CLT, 2025. **O Trabalho e o Brasil:** pesquisa nacional. [S.l.]: Vox Populi, 2024. Disponível em: https://www.diap.org.br/images/ pesquisa_vox_ populi-cut_trabalhador_quer_clt_2025.pdf. Acesso em: 28 maio 2026.

[7] LIMA, Francisco Gérson Marques de. Declínio da taxa de filiação sindical no Brasil. In: NICOLAU, Marcos Fábio Alexandre; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de (org.). **Filosofia, Direito & Trabalho.** São Paulo: Editora Dialética, 2026. p. 78.

Latina e Estados Unidos, indicando o referido autor estudo recente levado a efeito pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Esse fenômeno revela aspecto fundamental da crise sindical contemporânea, o que indica não haver rejeição absoluta às entidades sindicais, mas, sim, abalo do vínculo concreto de pertencimento coletivo. A classe trabalhadora, apesar de reconhecer a importância do sindicato, não valora essa importância o suficiente para participar ativamente do movimento e das lutas sindicais, o que gera o problema da legitimidade sindical.

Emerge, portanto, um sindicalismo formalmente legitimado, do ponto de vista jurídico, mas fragilizado em sua capacidade de mobilização concreta. Segundo Oliveira Neto[8], "a legitimidade sindical passou a depender menos de garantias legais automáticas e mais da participação ativa da categoria e da demonstração concreta de resultados nas negociações coletivas".

Apesar dos dados numéricos apresentados na pesquisa "O Trabalho e o Brasil", urge a necessidade de maior ativamento da valoração do movimento sindical, de modo que o trabalhador possa participar ativamente, não só contribuindo pecuniariamente, mas participando de assembleia, movimentos e lutas coletivas em prol da classe trabalhadora.

2. FOUCAULT, O NEOLIBERALISMO E A FRAGMENTAÇÃO DAS ESTRUTURAS COLETIVAS

Michel Foucault, influente filósofo do século XX, trouxe reflexões profundas sobre as relações de poder a partir da perspectiva da sociedade da disciplina, do confinamento, do domínio sobre o corpo nas diversas instituições sociais: família, escolas, igrejas, hospitais, prisões, exércitos, fábricas etc, refletindo e desenvolvendo conceitos sobre biopolítica, poder disciplinar e neoliberalismo, tudo refletindo estruturas que exercem o controle sobre as pessoas nas mais diversas esferas da vida social, inclusive sobre os trabalhadores.

Referido autor, em Vigiar e Punir[9], demonstra que as sociedades modernas substituíram mecanismos explícitos de coerção por formas sofisticadas de disciplinamento social. O poder deixa de operar apenas pela repressão direta e passa a atuar mediante técnicas de normalização, vigilância e individualização dos sujeitos, e isso repercute nas relações de trabalho e entre indivíduo e coletividade.

É no seio da sociedade da disciplina, na perspectiva foucaultiana, principalmente a partir da segunda metade do século XX, com a corrente do neoliberalismo, com ideais renovados dos preceitos liberais da economia de mercado,

[8]OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Sindicatos.** Belo Horizonte: RTM, 2026, p. 389.
[9] FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir:** nascimento da prisão. Trad. Raquel Ramalhete. 42. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2014.

que desponta a fragmentação da classe trabalhadora, rompendo-se o modelo da concentração da produção, emergindo o modelo da dispersão produtiva, com o surgimento da terceirização e quarteirização, com forte impacto na organização dos trabalhadores, com abalo da influência dos movimentos e instituições sindicais sobre a classe operária.

A partir da década de 1960, com o esgotamento do modelo fordista, disseminou-se novo sistema de organização dos meios de produção adotado na fábrica de automóveis japonesa da Toyota - denominado modelo toyotista. Esse modelo quebrou o paradigma da produção em série característica do fordismo, passando a fragmentar o processo produtivo ao reunir diferentes tipos de contratos de trabalho no mesmo empreendimento, além de diversas empresas especializadas na parcialização da produção, implicando certa heterogeneidade na regulamentação das condições de trabalho, dada a distinção feita entre os trabalhadores diretamente contratados por uma grande companhia e aqueles contratados por empresas prestadoras de serviços conexos ou periféricos, tais como vigilância, limpeza e conservação, transporte, manutenção etc. E, em meados da década de 1970, incrementou-se a terceirização da produção em alta escala, intensificando ainda mais a terceirização de mão-de-obra. Em decorrência, agravou-se a crise do emprego estável, característico do trabalho na indústria do modelo fordista.

O colapso do modelo de produção fordista e a expansão do modelo toyotista são movimentos que refletem a dinâmica do neoliberalismo, corrente econômica que se contrapõe ao Estado do bem estar social (*Welfare State*), visando à desregulamentação quase total do mercado, com eliminação de barreiras à entrada e saída de capitais, afrouxamento de regras de fiscalização sobre os processos de produção, privatizações, desoneração de encargos trabalhistas, flexibilização de normas de proteção ao trabalho etc., implicando redução ou eliminação de direitos sociais, numa tendência que se consolidou nas décadas de 1990 e 2000.

Paralela a esta transição do fordismo ao toyotismo, pode-se também dizer que, em meados do século XX, viu-se o surgimento da terceira revolução industrial, caracterizada pela produção baseada na automatização eletrônica, robótica e tecnologias da informática, marcando o início da transição da disciplina no trabalho, própria dos modelos fordista/toyotista, para o trabalho realizado mediante o controle da tecnologia - passagem da fábrica para a empresa, do cartão de ponto para o sistema login/logout, do telefone fixo ao telefone móvel, rastreamento do trabalho externo, surgimento da internet e velocidade no curso de informações, operando-se, portanto, a transição do capitalismo de bens (fábrica, galpão, indústria, maquinário, mercadorias) para o capitalismo de serviço - volátil, invisível, desprovido de bens (ideias, fator humano, conhecimento, inteligência, tecnologia).[10]

[10] Cf. **Quadro Sinóptico dos fluxos disciplinares em direção aos de controle**, elaborado por CHAVES JÚNIOR, J. E. R. (2020). Disponível em: https://www.academia.edu/40677524/Direito_do_Trabalho_na_Era_da_Data-riven_Economy.

Os fatos demonstram um cenário de precarização do trabalho, com supressão de direitos, deixando os obreiros excluídos do sistema protetivo trabalhista, estabelecendo-se uma relação perversa de apropriação do trabalho pelo capital nesta nova fase do capitalismo neoliberal, o que se agrava com o surgimento das novas tecnologias no início deste século. É nesse contexto contemporâneo dos problemas relacionados ao trabalho que se destacam os questionamentos trazidos por Ricardo Antunes[11]:

> […] a heterogeneidade, fragmentação e complexificação efetivam-se no interior do mundo do trabalho, nele incluído desde os trabalhadores produtivos, "estáveis", até o conjunto dos trabalhadores precários, daqueles que vivenciam o desemprego estrutural etc. É este conjunto de segmentos, que dependem da venda da sua força de trabalho, que configura a *totalidade do trabalho social*, a classe trabalhadora e o mundo do trabalho.

O neoliberalismo representaria uma evolução desta forma de poder, "uma nova programação da governabilidade liberal"[12], em que "o mercado e a lógica econômica passam a ditar as regras da vida social", "revelando um processo de governabilidade que utiliza uma tecnologia biopolítica focada em aspectos econômicos para conduzir os sujeitos"[13].

A perspectiva da racionalidade neoliberal contemporânea produz trabalhadores que se enxergam não mais como integrantes de uma classe, mas como "empreendedores de si mesmos", que substituem o "trabalhador coletivo", enfraquecendo movimentos grevistas, mobilizações, consciência sindical e principalmente a solidariedade de categoria. Nessa lógica, o sindicato deixa de ser visto como instrumento de proteção coletiva para tornar-se, aos olhos de muitos trabalhadores, estrutura dispensável ou meramente burocrática, inclusive a serviço das estruturas de poder.

Foucault permite compreender que a crise de representatividade coletiva, ou crise sindical também é crise de subjetividade, pois o trabalhador contemporâneo é constantemente induzido a acreditar que o sucesso depende exclusivamente de mérito individual e que a negociação coletiva limita sua liberdade, os direitos sociais representam entraves econômicos e a solidariedade coletiva é menos eficiente que a competitividade individual.

A lógica do neoliberalismo corrói simbolicamente o próprio imaginário coletivo que legitima a ação sindical. A ausência do sindicalismo, do coletivismo, ou, como ressalta Foucault, a ausência de aglomeração, pelo movimento de vigilância e disciplina,

[11]ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 112.
[12] FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica:** curso dado no Collège de France (1978-1979). 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008, p. 127.
[13]PAIVA, Antonia Carla Victor de. Biopolítica, poder disciplinar e neoliberalismo em Michel Foucault: apontamentos sobre o mundo do trabalho. In: NICOLAU, Marcos Fábio Alexandre; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de (org.). **Filosofia, Direito & Trabalho.** São Paulo: Dialética, 2026. p. 245..

vem gerando um individualismo e um esvaziamento de direitos sociais garantidores mínimos da dignidade da pessoa humana.

Diríamos que esta perspectiva de poder do neoliberalismo se agrava no mundo do trabalho na medida em que vivenciamos a nova face do capitalismo da era digital. Foi na tentativa de compreender as bases sobre as quais se funda o capitalismo de plataformas, na análise histórica que faz do desenvolvimento tecnológico a partir da década de 1970, que Srnicek[14] se referiu, de modo apropriado, à crise do modelo fordista como transição do capitalismo de bens (tangíveis) para o capitalismo financeiro (desprovido de bens). Na esteira do capitalismo financeiro do final do século passado, o capital dominante na era da alta tecnologia se mostra invisível, imaterial, de bens intangíveis, em que a riqueza se concentra nos dados, no design, tecnologia, conhecimento, marcas, patentes, plataformas digitais, aplicativos, softwares (algoritmos) etc[15].

Tem-se, portanto, que o capitalismo se moveu da acumulação rígida do capital (Fordismo/Taylorismo) para a acumulação flexível, globalizada (Toyotismo), despontando como capitalismo tecnológico (digital, de plataformas, de vigilância), da empresa vazia, assimetria da realidade da fábrica, do galpão, da oficina, onde o trabalhador costumava encontrar-se quando foi forjado o atual modelo sindical, agora abalado pelas novas realidades, do trabalho remoto, invisível, de multidão dispersa, e tudo isso importa para a compreensão dos rumos que possam tomar, doravante, os movimentos coletivos dos trabalhadores[16].

Não seria possível, entretanto, neste espaço, aprofundar a relação de poder inerente ao neoliberalismo no mundo do trabalho na perspectiva de Foucault, importando apenas indicar o referencial teórico foucaultiano como chave de leitura para a compreensão da fragmentação da classe trabalhadora ainda na perspectiva da sociedade da disciplina, sem ignorar a transição atual para a sociedade do controle, nos moldes preconizados por Deleuze[17], em que o modelo tradicional do trabalho na fábrica, presencial, do registro de ponto - herança do fordismo, está sendo quebrado na nova dinâmica imposta pela tecnologia.

Os meios telemáticos (e-mails, mensagens, videoconferência, *login/logout,* aplicativos, *internet*) e informatizados (programas e sistemas para computador, celular, *tablets*) se constituem como novas formas de comando, controle e supervisão sobre o trabalho e se equiparam aos meios presenciais e diretos de controle no modelo da era industrial, do capitalismo de bens, da disciplina da fábrica. O capitalismo da era industrial dá agora espaço a uma nova vertente de mobilidade do capital, emergindo

[14]SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. Trad. Aldo Giacometti. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.
[15]CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. Direito do Trabalho orientado a dados e algoritmos: Do trânsito da 'disciplina' e da extensão ao 'controle' e à intensidade. In: NICOLAU, Marcos Fábio Alexandre; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de (Orgs). **Filosofia, Direito & Trabalho.** São Paulo: Dialética, 2026, p.17-40.
[16]GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho:** aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 73-74.
[17] Sobre os influxos da disciplina (Foucault) para o controle (Deleuze) remetemos à leitura do texto magistral de CHAVES JUNIOR (2026).

como capitalismo digital-informacional, com impactos nas relações de trabalho e na representação coletiva dos trabalhadores.

Estaríamos saindo da sociedade da disciplina de Foucault (*Vigiar e Punir*) para a sociedade do controle preconizada por Deleuze (*Post-scriptum*). O modelo tradicional do trabalho na fábrica, presencial, da fiscalização ostensiva, foi quebrado pelas novas dinâmicas trazidas pela tecnologia, do controle algorítmico (Carelli), de modo que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam hoje aos meios diretos do trabalho presencial da era industrial, numa dinâmica que determina novos modos de como os trabalhadores exercem as suas atividades, impondo também novos desafios para os movimentos sindicais.

Consequência direta desse quadro é a fragmentação da classe trabalhadora (Antunes, 2018), dificuldade de mobilização e organização coletiva. Trabalhadores estão conectados em redes telemáticas/informatizadas/algorítmicas, como expressão de um contato de multidão, mas ao mesmo tempo perdendo o sentimento de pertencimento de classe, do sentido das lutas coletivas, daquilo que teriam de interesses comuns, e o fruto disso é individualismo, egocentrismo, intolerância e apatia social, com forte repercussão na dimensão política do trabalho.

São mudanças profundas que exigem novas abordagens em face dos novos modos de organização do trabalho, e indicam que a ciência jurídica, de forma isolada, não se mostra suficiente para o enfrentamento dos desafios emergentes, devendo dialogar com outras vertentes de saberes. Mudanças que demandam olhares outros, calcados ainda na reflexão filosófica comprometida com a totalidade do homem, a partir da dimensão do trabalho, com o fim de possibilitar a garantia de trabalho decente a todos, objeto de lutas que remontam ao início do século XIX. De todo modo, refletir sobre a transição para a sociedade do controle, como superação da sociedade da disciplina, é tema instigante que fica para outra oportunidade.

3. MICHAEL SANDEL E A CORROSÃO MORAL DO BEM COMUM

A ascensão da lógica meritocrática em democracias liberais contemporâneas produziu profundas transformações não apenas econômicas, mas também morais e institucionais. Nesse contexto, Michael Sandel desenvolve uma contundente crítica ao paradigma meritocrático ao sustentar que a sociedade contemporânea passou a associar dignidade humana, reconhecimento social e legitimidade política exclusivamente ao desempenho individual.

Em A Tirania do Mérito, o autor demonstra que a promessa segundo a qual todos podem vencer mediante esforço pessoal cria uma aparência de justiça social, mas oculta desigualdades estruturais historicamente consolidadas, como diferenças de origem econômica, acesso educacional, capital cultural e oportunidades sociais[18].

[18] SANDEL, Michael. **A tirania do mérito:** o que aconteceu com o bem comum? Trad. Bhuvan Eldsen. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

Segundo Sandel, a meritocracia contemporânea produz uma dupla consequência moral: de um lado, fomenta a arrogância dos vencedores, que passam a acreditar serem integralmente responsáveis pelo próprio sucesso; de outro, impõe aos excluídos a internalização do fracasso como culpa individual. Esse processo gera o que o autor denomina de "tirania do mérito", na medida em que o êxito econômico deixa de ser apenas um fator de ascensão social e passa a representar um suposto indicador de superioridade moral.

Nesse cenário, a desigualdade deixa de ser percebida como problema estrutural e passa a ser moralmente legitimada pelo discurso do mérito. Como afirma o autor, "a retórica da ascensão pelo esforço e pelo mérito é uma espada de dois gumes: inspira os vencedores, mas humilha os perdedores"[19].

A crítica de Sandel ultrapassa a dimensão econômica e alcança diretamente a noção de bem comum. Para o filósofo, o neoliberalismo e a racionalidade meritocrática corroeram os vínculos de solidariedade social ao substituírem valores comunitários por relações fundadas na competição permanente e na lógica de mercado. Antes concebida como espaço de construção coletiva da cidadania, a política transforma-se em mera administração tecnocrática da eficiência econômica.

Como consequência, profissões intelectualmente credencializadas passam a monopolizar prestígio e reconhecimento social, enquanto trabalhadores manuais e categorias historicamente essenciais à manutenção da vida coletiva sofrem progressivo processo de invisibilização e desvalorização. Nessa perspectiva, Sandel[20] adverte que "quanto mais pensamos em nós mesmos como pessoas autodeterminadas e autossuficientes, menos provável será que nos preocupemos com o destino daqueles que ficam para trás". É "ser o empresário de si mesmo".

Essa perspectiva dialoga diretamente com as reflexões de Foucault acerca das estruturas contemporâneas de poder e disciplinamento social. Em Vigiar e Punir[21], ele demonstra que as sociedades modernas desenvolvem mecanismos de controle capazes de produzir sujeitos dóceis, produtivos e permanentemente avaliados. Na lógica meritocrática descrita por Sandel[22], observa-se fenômeno semelhante: o indivíduo passa a internalizar a necessidade contínua de desempenho, eficiência e produtividade, submetendo-se espontaneamente às exigências do mercado e atribuindo a si próprio a responsabilidade por eventuais fracassos sociais e econômicos.

No âmbito do Direito do Trabalho e das relações coletivas, a crítica sandeliana revela-se especialmente relevante.

[19]Idem, 2021, p. 39.
[20]Ibidem, 2021, p. 92.
[21]FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir:** nascimento da prisão. Trad. Raquel Ramalhete. 42. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2014.
[22] SANDEL, Michael. **A tirania do mérito:** o que aconteceu com o bem comum? Trad. Bhuvan Eldsen. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

A fragmentação das identidades coletivas, a precarização das relações laborais e o enfraquecimento das estruturas sindicais, notadamente com o fim da compulsoriedade podem ser compreendidos como consequências diretas da racionalidade meritocrática neoliberal, que desloca o trabalhador da condição de sujeito coletivo para a figura individualizada do "empreendedor de si mesmo". Tal lógica enfraquece os laços de pertencimento, reduz a percepção de solidariedade de classe e compromete a própria função política e democrática das entidades sindicais enquanto instrumentos históricos de proteção coletiva do trabalho.

4. TRABALHO CONTEMPORÂNEO E A NÃO VALORAÇÃO ADEQUADA DOS ATOS E FATOS SINDICAIS

A Constituição Federal de 1988 assegura a liberdade sindical em seu art. 8º, estabelecendo a autonomia das entidades sindicais e reconhecendo sua relevância para a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento[23], o sindicalismo constitui instrumento indispensável de equilíbrio entre capital e trabalho, especialmente em sociedades marcadas por assimetrias econômicas profundas. Da mesma forma, Maurício Godinho Delgado[24] sustenta que o Direito Coletivo do Trabalho representa dimensão essencial da democracia social contemporânea.

No plano internacional, destacam-se: a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa ao direito de sindicalização e negociação coletiva[25]; a Convenção nº 151[26] referente às relações de trabalho na administração pública; e os princípios historicamente associados à Convenção nº 87[27] acerca da liberdade sindical.

Do ponto de vista empírico, impõe-se analisar o enfraquecimento das entidades sindicais, com forte crise de representatividade da classe trabalhadora e dificuldades no enfrentamento às novas realidades impostas nas relações de trabalho, dentre as quais destacam-se: diminuição de filiações; comunicação com a base; mobilização dos

[23] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical.** São Paulo: LTr, 2011.
[24] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2023.
[25] OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 98, de 1949.** Relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva. Genebra: OIT, 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c098-direito-de-sindicalizacao-e-de-negociacao-coletiva. Acesso em: 28 maio 2026.
[26] OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 151, de 1978.** Relativa à proteção do direito de organização e aos procedimentos de determinação das condições de emprego na função pública. Genebra: OIT, 1978. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151. Acesso em: 28 maio 2026.
[27] OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 87, de 1948.** Relativa à liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. Genebra: OIT, 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c087-liberdade-sindical-e-protecao-ao-direito-de-sindicalizacao. Acesso em: 28 maio 2026.

trabalhadores**;** o discurso na comunicação em rede; renovação das lideranças; enfrentamento do desafio da universalização do direito do trabalho, como conquista de direitos para além das linhas do trabalho subordinado; falta de representatividade nas instâncias legislativas.

Sabe-se que historicamente inúmeras conquistas trabalhistas se deram pela atuação sindical, tais como: limitação da jornada, férias remuneradas, 13º salário, proteção previdenciária, normas de saúde e segurança, negociação coletiva e a proteções diversas contra arbitrariedades patronais. Observa-se, entretanto, progressiva invisibilidade histórica dessas conquistas, principalmente pelas novas gerações de trabalhadores a partir do início dos anos 2000, quando se deu início o declínio de filiações.

Os atos sindicais passaram a ocupar espaço reduzido no imaginário coletivo dos trabalhadores, enquanto discursos de deslegitimação ganharam força na mídia, nas redes sociais e em determinados redutos ou movimentos políticos. A consequência direta é a ruptura entre pertencimento coletivo e percepção individual (culto ao individualismo).

Outro fator que leva a não valoração dos atos e fatos sindicais é que, apesar do fim da contribuição sindical e do decréscimo da taxa de filiação na última década, em razão da unicidade sindical e da representatividade de toda categoria pelo mesmo sindicato, o trabalhador, individualmente considerado, usufrui de direitos conquistados pela atuação sindical (lutas, greves, negociação coletiva etc), mesmo não se envolvendo pessoalmente nessas lutas, mas, ao mesmo tempo, não reconhece a origem coletiva dessas garantias, indicando, portanto, crise de memória coletiva das lutas e conquistas de direitos.

A crise sindical contemporânea revela, portanto, crise de representatividade e pertencimento social, necessitando assim de uma reinvenção do que se conhece de sindicalismo. Segundo Oliveira Neto[28]:

> [...] a reinvenção sindical exige a ressignificação do vínculo com as novas gerações de trabalhadores. Jovens inseridos em relações laborais flexíveis, intermitentes ou digitais frequentemente não vivenciaram experiências de organização coletiva tradicional, tampouco participaram de assembleias presenciais ou campanhas salariais clássicas. Muitos ingressam no mercado de trabalho por meio de plataformas, contratos temporários ou atividades híbridas, o que dificulta a construção imediata de identidade profissional estável. Nesse contexto, a aproximação sindical demanda verdadeira pedagogia social. É necessário explicar o papel histórico da negociação coletiva, os impactos concretos das cláusulas normativas e a importância da ação coletiva para a proteção de direitos. A formação política não deve assumir caráter doutrinário, mas informativo e emancipatório, demonstrando como a organização coletiva influencia remuneração, jornada, saúde ocupacional e estabilidade social.

[28]OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Sindicatos.** Belo Horizonte: RTM, 2026, p. 416.

Entretanto, a crise contemporânea da representação coletiva dos trabalhadores demonstra que a mera previsão normativa da liberdade sindical não é suficiente para garantir participação efetiva dos trabalhadores nos movimentos associativos, fazendo-se necessários que os trabalhadores se percebam enquanto um todo coletivo, de modo a indicar que o fortalecimento da categoria pode garantir benefícios históricos e gerais a partir da participação ativa nos movimentos sindicais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O neoliberalismo contemporâneo promoveu intensa individualização das relações sociais, corroendo identidades coletivas e enfraquecendo mecanismos tradicionais de solidariedade de classe. Ao mesmo tempo, a lógica meritocrática e utilitarista esvaziou o valor comunitário das instituições sindicais.

Todavia, os dados recentes do IBGE revelam que o processo de desfiliação sindical talvez não seja irreversível. A pesquisa "O Trabalho e o Brasil", aliada aos dados da PNAD Contínua, sugere que a sociedade brasileira ainda reconhece legitimidade social nos sindicatos, embora persistam dificuldades de transformação dessa legitimidade simbólica em participação orgânica efetiva.

A queda da sindicalização no Brasil não decorre exclusivamente de reformas legislativas ou precarização econômica, mas de uma profunda transformação moral e subjetiva produzida pelo neoliberalismo contemporâneo, que substituiu identidade coletiva do trabalhador pela lógica meritocrática e individualizante do "empreendedor de si", enfraquecendo os mecanismos tradicionais de solidariedade sindical.

O movimento de desfiliação sindical no Brasil não pode ser interpretado exclusivamente sob a perspectiva econômica ou normativa. A Filosofia e a Sociologia têm muito a dizer sobre as novas realidades do mundo do trabalho. Viu-se que, a partir das contribuições teóricas de Michel Foucault e Michael Sandel, se percebe que o fenômeno possui dimensão cultural, simbólica e filosófica mais profunda.

A reformulação do modelo sindical atual, por critérios exclusivamente jurídicos, se mostra ineficiente para garantir aos trabalhadores da era digital forte representatividade coletiva frente aos desafios atuais do mundo do trabalho.

A força da representatividade coletiva dos trabalhadores em tempos de alta tecnologia estaria para além da estrutura jurídica do modelo sindical atual, devendo ser considerada a sua imbricação com a política, a partir de um conteúdo ético - ética da coletividade - em que os movimentos dos trabalhadores, apropriando-se dos próprios métodos de comunicação postos pela tecnologia, alcançariam maior poder de mobilização e luta, em contraponto ao culto do individualismo.

Ao passo que se discute um enfraquecimento do movimento sindical, vê-se, atualmente, uma esperança de movimentação coletiva. Tome-se como exemplo o ato promovido no dia 15 de abril de 2026, em Brasília, por vários sindicatos, federações sindicais e centrais sindicais para pressionar o Governo Federal e o Congresso Nacional

pelo fim da escala 6x1 (objeto de propostas de emenda constitucional em tramitação no Legislativo), bem como pela regulamentação da Convenção 151 da OIT. Esse ato, apesar de não ter sido valorado o suficiente pela classe trabalhadora em geral, repercutiu positivamente a ponto de a Câmara dos Deputados, no dia 27 de maio, ter aprovado em dois turnos texto substitutivo à PEC nº 8/2025, que põe fim à escala 6x1, reduzindo a jornada semanal para 42 horas, em até dois meses, e para 40 horas, em até um ano. A proposta foi para o Senado.

O desafio do sindicalismo brasileiro, portanto, não consiste apenas em recuperar filiados, mas em reconstruir socialmente o valor simbólico da ação coletiva, restabelecendo no trabalhador contemporâneo a percepção de pertencimento comunitário e de identidade coletiva de classe.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 28 maio 2026.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. Controle e contrato: hiper-realidade e a relação de emprego na era da economia orientada a dados. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho:** os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. Direito do Trabalho orientado a dados e algoritmos: Do trânsito da 'disciplina' e da extensão ao 'controle' e à intensidade. In: NICOLAU, Marcos Fábio Alexandre; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de (Orgs). **Filosofia, Direito & Trabalho.** São Paulo: Dialética, 2026, p.17-40.

DELEUZE, Gilles. Post-Scriptum sobre as sociedades de controle. In: DELEUZE, Gilles. **Conversações:** 1972-1990. Trad. Peter Pál Pelbart. Rio de Janeiro: Ed. 34, 1992. p. 219-226.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2023.

DIAP. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. Pesquisa Vox Populi-CUT: Trabalhador quer CLT, 2025. **O Trabalho e o Brasil:** pesquisa nacional. [S.l.]: Vox Populi, 2024. Disponível em: https://www.diap.org.br/images/ pesquisa_vox_populi-cut_trabalhador_quer_clt_2025.pdf. Acesso em: 28 maio 2026.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica:** curso dado no Collège de France (1978-1979). 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir:** nascimento da prisão. Trad. Raquel Ramalhete. 42. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2014.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho:** aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

HARVEY, David. **Neoliberalismo:** história e implicações. São Paulo: Loyola, 2008.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento.** São Paulo: Ed. 34, 2003.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Com taxa de 8,9%, sindicalização cresce pela primeira vez desde 2012.** [S.l.]: IBGE, 2025. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/45174-com-taxa-de-8-9-sindicalizacao-cresce-pela-primeira-vez-desde-2012. Acesso em: 28 maio 2026.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Declínio da taxa de filiação sindical no Brasil. In: NICOLAU, Marcos Fábio Alexandre; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de (org.). **Filosofia, Direito & Trabalho.** São Paulo: Editora Dialética, 2026. p. 71-100.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical.** São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Sindicatos.** Belo Horizonte: RTM, 2026.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 87, de 1948.** Relativa à liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. Genebra: OIT, 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c087-liberdade-sindical-e-protecao-ao-direito-de-sindicalizacao. Acesso em: 28 maio 2026.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 98, de 1949.** Relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva. Genebra: OIT, 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c098-direito-de-sindicalizacao-e-de-negociacao-coletiva. Acesso em: 28 maio 2026.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 151, de 1978.** Relativa à proteção do direito de organização e aos procedimentos de determinação das condições de emprego na função pública. Genebra: OIT, 1978. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151. Acesso em: 28 maio 2026.

PAIVA, Antonia Carla Victor de. Biopolítica, poder disciplinar e neoliberalismo em Michel Foucault: apontamentos sobre o mundo do trabalho. In: NICOLAU, Marcos Fábio Alexandre; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de (org.). **Filosofia, Direito & Trabalho.** São Paulo: Dialética, 2026. p. 241-254.

SANDEL, Michael. **A tirania do mérito:** o que aconteceu com o bem comum? Trad. Bhuvan Eldsen. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

SANDEL, Michael. **Justice:** what's the right thing to do? New York: Farrar, Straus and Giroux, 2009.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. Trad. Aldo Giacometti. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FLEXIBILIZAÇÃO OU FRAUDE À LEGISLAÇÃO?

THE USE OF PEJO CONTRACTS IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS: GREATER FLEXIBILITY OR A CIRCUMVENTION OF THE LAW?

Valdélio de Sousa Muniz[1]
Clara Maria Teles Rodrigues[2]
José Dércio Menezes[3]

RESUMO

O presente estudo analisa a licitude da contratação de mão de obra por meio de pessoa jurídica, distinguindo hipóteses em que há efetiva autonomia profissional ou a dissimulação de vínculo empregatício. Parte-se da compreensão de que as novas formas de contratação impulsionadas pela globalização, pelos avanços tecnológicos e pelas reformas legislativas recentes, tensionam o Direito do Trabalho, historicamente construído sob bases protetivas. Nesse contexto, verifica-se o papel dos princípios trabalhistas na contenção de práticas que fragilizam a proteção ao trabalhador, cotejando-os, também, com os princípios civilistas próprios do Direito dos Contratos. O estudo aborda a relação entre função social da empresa, responsabilidade social e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que integram a chamada Agenda 2030, especialmente a meta de se concretizar o trabalho decente, evidenciando a necessidade

[1]Mestre em Direito Privado (Uni7), Analista Judiciário (TRT-7ª Região), Professor de Direito e Processo do Trabalho (Faculdade Dom Adélio Tomasin-Fadat). Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (Grupe/UFC). Conselheiro da Escola Judicial do TRT-7ª Região (EJud7). E-mail: valdeliosm@trt7.jus.br. Lattes: https://lattes.cnpq.br/4576062842242600. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-5552-5571.
[2]Mestra em Direitos Fundamentais Constitucionais (UNAMA), Mestra Intedisciplinar em Humanidades (UNILAB), Professora em Contratos e Práticas Jurídicas da Faculdade Dom Adélio Tomasin - FADAT, Advogada. E-mail: clarateles@professor.fadat.edu.br.
[3]Pós-graduado em Docência do Ensino Superior (UniCatólica), em Educação Global, Inteligências Humanas e Construção da Cidadania (Fac. de Ensino Superior do Nordeste), em Atividade Física e Fisiologia do Exercício (Faculdade Única), em Matemática Financeira e Estatística (Faculdade Única) e em Ensino de Matemática (UVA). Graduado em Direito (FADAT), Ciências Contábeis (UniFatecie), Educação Física (UniCatólica), Física e Matemática (UECE). E-mail: derciomenezes02@gmail.com. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8494266223295970.

de equilíbrio entre liberdade econômica e proteção social. Por fim, examina-se a divergência jurisprudencial entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal, com destaque para o Tema 1389. A pesquisa possui natureza qualitativa, adotando o método dedutivo e valendo-se de pesquisa bibliográfica e documental, com exame de doutrina especializada, legislação pertinente e precedentes jurisprudenciais do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) proferidos após a Reforma Trabalhista de 2017. Verifica-se que o problema tem indiscutível relevância à medida em que impacta a preservação de direitos de ordem trabalhista, mas também proteção social previdenciária e até mesmo reflexos na ordem tributária (arrecadatória).

Palavras-chave: Direito do trabalho. fraude. função social da empresa. pejotizaçao. trabalho decente. vínculo empregatício.

ABSTRACT

This study analyzes the legality of hiring labor through a legal entity, distinguishing between situations where there is effective professional autonomy and the concealment of an employment relationship. It starts from the understanding that new forms of contracting driven by globalization, technological advances, and recent legislative reforms put pressure on Labor Law, historically built on protective foundations. In this context, the role of labor principles in containing practices that weaken worker protection is examined, comparing them also with the civil law principles inherent in Contract Law. The study addresses the relationship between the social function of the company, social responsibility, and Sustainable Development Goals, which are part of the so-called 2030 Agenda, especially the goal of achieving decent work, highlighting the need for a balance between economic freedom and social protection. Finally, the jurisprudential divergence between the Superior Labor Court and the Supreme Federal Court is examined, with emphasis on Theme 1389. The research is qualitative in nature, adopting the deductive method and using bibliographic and documentary research, with an examination of specialized doctrine, relevant legislation and jurisprudential precedents of the Federal Supreme Court (STF) and the Superior Labor Court (TST) handed down after the 2017 Labor Reform.. It is verified that the problem has undeniable relevance as it impacts the preservation of labor rights, but also social security protection and even repercussions on the tax system (revenue collection).

Keywords: *Labor Law. fraud. social function of the company. outsourcing. decent work. employment relationship.*

INTRODUÇÃO

A pejotização vem se consolidando como prática cada vez mais recorrente nas relações de trabalho no Brasil, principalmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei Federal nº 13.467), que ampliou a possibilidade de utilização de modelos contratuais mais flexíveis, e os sucessivos posicionamentos do Supremo Tribunal Federal (STF), que

reconhecendo a licitude da contratação por pessoa jurídica em determinadas hipóteses, adotando entendimento distinto daquele predominante no âmbito do TST

O presente estudo visa a analisar se a pejotização, afinal, configura modalidade legítima de flexibilização contratual na prestação de serviços ou fraude à legislação laboral, à luz dos princípios contratuais, próprios do Direito Civil, e dos princípios protetivos que regem o Direito do Trabalho. Adota abordagem qualitativa, de caráter bibliográfico (acesso a fontes secundárias, ou seja, a especialistas renomados que já tenham se dedicado ao estudo do tema e as questões a ele correlatas) e documental (com o recurso a fontes primárias), permitindo o aprofundamento da compreensão de aspectos jurídicos, sociais e econômicos.

A pejotização gera impactos significativos sob a ótica social e jurídica. Para os trabalhadores, pode significar supressão de garantias constitucionais asseguradas pelo Direito do Trabalho, como férias, 13º salário, jornada regulamentada e proteção contra a dispensa arbitrária, resultando na precarização das relações laborais. Para as empresas, representa maior liberdade na gestão da força de trabalho, favorecendo a flexibilidade e eficiência na contratação, mas, também, se mal aplicada, o risco de questionamentos e condenações judiciais. Além disso, se reflete nos campos tributário e previdenciário.

Nesse contexto, o estudo torna-se relevante para analisar os limites constitucionais e legais da prática, seus efeitos na efetividade dos direitos sociais e a possível compatibilização com os fundamentos da República, que buscam equilibrar os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Assim, sem pretensão de apresentar conclusões definitivas, objetiva-se contribuir para o debate jurídico que é indiscutivelmente atual e relevante.

1. PEJOTIZAÇÃO: NATUREZA NAS RELAÇÕES CIVIS E DE TRABALHO

A pejotização consiste, em linhas gerais, na contratação de trabalhadores por meio da constituição de pessoa jurídica, ainda que a dinâmica da prestação de serviços revele características típicas de vínculo empregatício. Esse fenômeno provoca intensos debates quanto à sua natureza jurídica, especialmente diante da tensão entre autonomia privada (intrínseca ao Direito Civil) e proteção social (própria do Direito do Trabalho). De um lado, apresenta-se como alternativa legítima de organização produtiva. De outro, configura mecanismo de esvaziamento (supressão) de direitos.

A construção do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil foi sendo moldada conforme as transformações sociais, econômicas e políticas. Segundo Cassar (2024, p.11), referindo-se à Revolução Industrial, o Direito do Trabalho "é produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano":

No Brasil, especialmente a partir do século XX, observa-se um avanço significativo no reconhecimento e na proteção dos direitos dos trabalhadores. De acordo

com Delgado (2023, p.87), o Direito do Trabalho nasceu como "ramo jurídico especializado para regular as relações de trabalho subordinado e as situações análogas a essa relação", atuando como guardiã da dignidade do trabalhador protegendo a parte mais frágil nas relações laborais.

Foi na Era Vargas (1930-1945) que o Direito do Trabalho ganhou contornos mais definidos, especialmente a partir da Constituição de 1934[4]. Inspirado em modelos europeus de organização corporativista (especialmente o italiano), o Estado passou a intervir diretamente nas relações de trabalho, criando instituições e normas fundamentais, como a Justiça do Trabalho, em 1941, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943 (Decreto-Lei nº 5.452), que reuniu diversas normas esparsas num único diploma legal.

Contudo, o marco decisivo foi a CF-88. A partir dela, direitos trabalhistas deixaram de ser apenas previsões legais, com critérios de identificação da relação de emprego consagrados nos artigos 2º e 3º da CLT, e passaram a integrar o rol de direitos fundamentais. O trabalho foi reconhecido como valor social, diretamente ligado à dignidade da pessoa humana, sendo direito de 2ª geração que, conforme Silva (1998, p.289), consubstancia-se por:

> Prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade.

O Direito do Trabalho, portanto, consolidou-se como resposta a práticas históricas de exploração e possui a clara finalidade de proteger a parte mais frágil da relação empregatícia. Sua essência é tutelar o trabalhador hipossuficiente, assegurando-lhe dignidade por meio de normas de caráter protetivo. Ressalta Nascimento (2009, p.13) que o Direito do Trabalho, "ao estabelecer limites ao poder econômico e fixar um patamar mínimo civilizatório, contribuiu decisivamente para tornar as relações de trabalho menos desiguais e mais humanas".

Trabalho não representa apenas meio de subsistência, mas condição de cidadania. É por meio dele que o indivíduo tem acesso a bens essenciais como saúde, educação, cultura e lazer. A formalização do emprego, nesse sentido, não apenas assegura direitos, mas promove inclusão social. Daí porque é consenso na doutrina que o Direito do Trabalho tem funções sociais, econômicas, tutelares e políticas.

O Direito do Trabalho busca evitar retrocessos históricos, impedindo que se reinstalem práticas de exploração incompatíveis com a dignidade humana. É por meio do trabalho digno que o indivíduo constrói sua identidade, conquista autonomia e se integra de forma plena à vida em sociedade. O art.23 da Declaração Universal dos

[4]BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

Direitos do Homem (DUDH), de 1948, preceitua que “todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”.

Assim como o Direito Civil, o Direito do Trabalho se estrutura sobre princípios próprios que funcionam como diretrizes fundamentais à criação, interpretação e aplicação das normas trabalhistas, conferindo unidade e coerência ao sistema jurídico laboral.

Destaca-se como princípio basilar do Direito do Trabalho, o princípio da proteção ao trabalhador, que visa a equilibrar as diferenças entre empregado e empregador. Cassar (2010, p.95) frisa que “uma das principais características do princípio da proteção é a participação interventiva do Estado, limitando a autonomia da vontade das partes, permitindo um equilíbrio nas relações entre as partes, que sem esta intervenção, acabaria desigual”. Holanda (2025, p.58) enfatiza que, “para existir a dignidade nas relações de trabalho, faz-se necessário que se cumpram todas as regras estabelecidas no ordenamento jurídico brasileiro”, entre as quais as do direito do trabalho, “criando condições para que o trabalhador possa exercer uma ocupação que lhe permita juntamente com a sua família subsistir com dignidade”.

Outro princípio importante é o da primazia da realidade, que estabelece que, quando houver divergência entre o formalmente registrado (num contrato) e o que efetivamente acontece na relação de trabalho, prevalece a realidade dos fatos, partindo-se da compreensão de que, dada a dependência econômica de uma das partes (não equivalência entre os contratantes), a vontade expressa no documento tende a não ser tão livre e autônoma. Esse princípio é essencial para evitar fraudes e simulações contratuais que escondam a verdadeira natureza da relação jurídica. Sua aplicação é relevante em situações como a pejotização, em que a forma contratual pode mascarar um vínculo empregatício típico. Barros[5] cita que "a simulação não altera a natureza jurídica da relação, devendo prevalecer a realidade fática sobre a aparência formal, conforme determina o princípio da primazia da realidade".

Já o princípio da irrenunciabilidade, indisponibilidade ou inderrogabilidade de direitos (nomenclaturas que variam conforme o doutrinador) parte da ideia de que o trabalhador não pode abrir mão, ainda que por vontade própria, de direitos que lhe são garantidos por lei. Isso ocorre porque normas trabalhistas possuem caráter de ordem pública (isto é, não pertencem ao trabalhador como indivíduo, mas à classe trabalhadora, como coletividade responsável pela sua conquista) e estabelecem patamar mínimo de proteção que não pode ser livremente negociado para baixo. Nestes termos, Lopes e Delgado (2024, p.74), ressaltam que:

[5]BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2021, p. 312.

> O mínimo intangível ou inegociável dos direitos trabalhistas, nesses contornos, é uma barreira de intransponibilidade que deve ser respeitada pelo Estado ao editar a norma jurídica e pelos entes jus coletivos ao entabularem instrumentos normativos, já que, do contrário, estar-se-ia negando a própria natureza fundamental dos direitos trabalhistas.

No âmbito do Direito Civil, especialmente na seara contratual, destacam-se outros princípios que estruturam as relações privadas próprias desses vínculos jurídicos. O princípio da autonomia da vontade assegura às partes a liberdade de decidir se desejam contratar, com quem irão contratar e quais serão as condições ajustadas. De acordo com a redação do art.107 do Código Civil-CC de 2002 (Lei nº 10.406/2002), "a validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir"[6].

Já o princípio da força obrigatória dos contratos, consagrado pela ideia do pacto de *sunt servanda*, estabelece que os contratos firmados devem ser cumpridos tal como foram pactuados. Trata-se de uma confiança jurídica recíproca estabelecida entre as partes, de modo a preservar a segurança jurídica, conforme se observa no art.422 do CC, citando que "os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé"[7].

Por fim, o princípio da função social do contrato, previsto no art. 421 do CC, relativiza a força obrigatória e limita a liberdade contratual em respeito a valores coletivos, atuando como elemento de equilíbrio, ao impor limites à liberdade contratual sempre que necessário para resguardar interesses coletivos. Assim, o art.421 do Código Civil expressa que "a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato"[8].

Ao se comparar essa lógica com a do Direito do Trabalho, percebe-se uma diferença fundamental. Enquanto no campo civil prevalece a liberdade contratual e a igualdade formal entre as partes, no Direito do Trabalho há uma preocupação maior com a proteção do trabalhador, reconhecido como parte mais vulnerável da relação. Os princípios que compõem o núcleo essencial do Direito do Trabalho representam fundamentos estruturais que dialogam diretamente com os direitos sociais previstos no art.7º da CF-88.

Mas o Direito do Trabalho passa por um período de intensas mudanças. A globalização, o avanço das tecnologias e novas formas de organização da produção transformaram a maneira como o trabalho é realizado, reconfigurando a estrutura das

[6]BRASIL**. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/ 2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 30 mar. 2026.
[7]BRASIL**. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/ 2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 30 mar. 2026.
[8]BRASIL**. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/ 2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 30 mar. 2026.

relações laborais. Fruto disso foi a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467), que, se apresentando como instrumento de modernização e ampliação das possibilidades de contratação, abriu espaço a modelos atípicos que têm gerado debates relevantes no meio jurídico (como teletrabalho, contrato intermitente, trabalhador hipersuficiente etc) e favoreceu a expansão de práticas como a pejotização, que deslocam a relação de emprego para formatos "empresariais" que nem sempre refletem a realidade da prestação de serviço. Segundo Santos[9]:

> Com a chegada da reforma foi instaurada uma nova possibilidade de terceirização das empresas para com os seus empregados, assim deu-se início à pejotização. Essa permissividade contratual, ao flexibilizar excessivamente as relações de trabalho, desprotege os indivíduos e enfraquece a noção de emprego formal como um direito social fundamental.

O grande desafio da atualidade está em encontrar um ponto de equilíbrio entre a necessária adaptação às novas dinâmicas econômicas e a preservação dos princípios estruturantes do Direito do Trabalho. Pereira[10] corrobora dizendo que "esse movimento jurídico revela uma reconfiguração do cenário trabalhista e um debate intenso acerca da segurança jurídica e da coerência jurisprudencial" e "evidencia a complexidade e a tensão entre flexibilização contratual e proteção social".

Outro desafio relevante está relacionado ao crescimento das novas formas de trabalho, especialmente aquelas mediadas por plataformas digitais. Trabalhadores de aplicativos, em regra, atuam sem vínculo formal, sem proteção previdenciária adequada e com rendimentos instáveis. Segundo explica Martins[11]:

> Isso contribui para o aumento da informalidade, da desigualdade e da vulnerabilidade social, criando um contingente de "empreendedores forçados", sem a segurança típica de quem empreende por escolha. O fenômeno emerge de uma tentativa das empresas de se adaptar às exigências de um mercado dinâmico, mas frequentemente à custa da proteção jurídica dos trabalhadores.

A diferenciação entre empregado, trabalhador autônomo e prestador de serviços é um dos pontos mais sensíveis do Direito do Trabalho contemporâneo. Definir corretamente a natureza jurídica do vínculo não é mera formalidade, pois dessa qualificação depende a aplicação ou não das normas protetivas previstas na CLT. Segundo Marques[12], "a flexibilização do trabalho deve andar lado a lado com a

[9] SANTOS, Andréa Dantas. Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários (o caso dos salões de beleza). *In:* **Revista Ltr:** Legislação do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 2, p.205-222, 2019. Disponível em: https://hdl.handle.net/ 20.500.12178/157315. Acesso em: 01 mar. 2026.

[10] PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Direitos fundamentais e relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2023. Disponível em: https://www.thomsonreuters.com. br/rt/. Acesso em: 01 mar. 2026.

[11] MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2022, p. 66.

[12] Idem, p.33.

manutenção da dignidade do trabalhador e a proteção mínima assegurada pelo ordenamento jurídico".

O conceito de empregado está no art.3º da CLT, que assim considera a pessoa física que presta serviço de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada ao empregador. Tais elementos são essenciais para caracterizar vínculo empregatício. Diz Martins[13] que "a ausência de qualquer desses requisitos descaracteriza a relação de emprego, podendo configurar outros tipos de vínculos jurídicos, como o trabalho autônomo ou eventual".

Trabalhador autônomo é pessoa física que exerce atividade habitual, com ou sem exclusividade, por conta própria, assumindo riscos da sua atuação profissional e organizando livremente a forma de trabalho. Diferentemente do empregado, não há subordinação jurídica. No trabalho autônomo, há possibilidade de atender a diversos clientes e a remuneração é ajustada por tarefa/resultado, com assunção dos riscos do negócio pelo trabalhador. Segundo Rossi[14], trabalho autônomo é toda atividade exercida por profissionais de forma liberal, prestando serviço específico a empresa ou pessoa sem vínculo empregatício, ajudado "por questões tributárias e pela facilidade de conseguir trabalho no mercado digital".

Segundo Porto e Rocha[15], o objetivo da terceirização abrange "repasse de serviços ou atividades especializadas a uma empresa que detém melhores condições técnicas de realizá-los.". Assim, atividades-meio (e, a partir de entendimento jurisprudencial recente, até mesmo atividades-fim) podem ser executadas por terceiros sem que isso configure, por si só, relação de emprego disfarçada. O art. 4º-A, §1º, da Lei nº 13.429/2017[16], que dispõe sobre relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, fixa que a empresa prestadora de serviços, como pessoa jurídica de direito privado contratada a prestar serviços determinados à tomadora, "contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para a realização desses serviços".

Quando a prestação ocorre por meio de pessoa jurídica (formalmente constituída), situação conhecida como "pejotização", há dois caminhos possíveis, conforme a corrente a que se filie o operador jurídico: alinhar-se ao aspecto formal do contrato celebrado entre as partes (reconhecendo-o como prestação de serviço própria do Código Civil) ou analisar a realidade concreta da relação e verificando a vontade

[13]Ibidem, p. 102.
[14]ROSSI, Bruna Cavati. Trabalho intermitente e trabalho autônomo: a formalização do informal. *In:* **A Política Social na Crise Sanitária revelando Outras Crises**. v.1 n.1, p.1-15; 2023, p. 09.
[15]PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da. A terceirização pós-reforma trabalhista. *In:* **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. Vol.1, São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 141.
[16]BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Dispõe sobre a terceirização de serviços. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 12 mar. 2026.

viciada da parte na constituição da pessoa jurídica (imposta como condição para a própria celebração do contrato) e a presença dos requisitos ensejadores da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação), aplicar o princípio da primazia da realidade, como faz a jurisprudência predominante do TST, segundo a qual os fatos prevalecem sobre a forma contratual adotada.

Conforme Pereira[17], pejotização "que descaracteriza a subordinação e oculta o vínculo efetivo colide diretamente com normas de ordem pública, o que tem levado ao aumento de ações judiciais para reconhecimento do vínculo empregatício e restabelecimento dos direitos trabalhistas". Para Oliveira[18], o ângulo de visão do Direito do Trabalho "finca-se na modalidade de execução contratual na qual há intensa manifestação hierárquica. Não todo trabalho assalariado, mas apenas este [...] que seja intensamente heterodirigido. [...] É a ocorrência de ordens e punição [...] que define o contrato de emprego".

Oliveira[19] também alerta que, nem sempre, essa subordinação se reduz à questão hierárquico-diretiva. Ele cita o trabalho a domicílio, em que o obreiro pode estar distante do contratante, atuando aparentemente com autonomia, mas sujeito ao cumprimento de metas e à punição em caso de não entrega, assim como o trabalho intelectual, em que a alta qualificação exigida induz a se pensar numa pretensa autonomia, muito embora, na prática, persista uma dependência e uma inserção do trabalhador intelectual no sistema produtivo, o que ele chama de "proletarização dos profissionais liberais".

Pejotizar, a rigor, deveria significar a contratação da prestação de serviços por meio de pessoa jurídica, dotada de autonomia própria de relações comerciais entre empresas (natureza civil), sem subordinação (própria da relação de emprego). Porém, na prática, vem sendo cada vez mais utilizado como estratégia para ocultar uma relação de emprego. Essa modalidade fragiliza condições laborais, pois o profissional deixa de usufruir benefícios previstos na CLT, comprometendo a proteção social e a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador.

Ainda que, num primeiro momento, a pejotização seja vista como meio de adaptação às exigências de um mercado cada vez mais competitivo e globalizado, também revela um movimento de flexibilização das relações de trabalho que traz relevantes repercussões sociais e jurídicas. A transferência ao trabalhador de responsabilidades que caberiam ao empregador acaba enfraquecendo a proteção construída pelo Direito do Trabalho e faz surgirem relações laborais mais instáveis e

[17]PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Direitos fundamentais e relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2023. Disponível em: https://www.thomsonreuters.com. br/rt/. Acesso em: 01 mar. 2026, p. 88.
[18]OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica:** revisitando conceitos. 2.ed. rev. atual. Curitiba: Juruá, 2019, p. 35.
[19]Idem, p. 44.

marcadas por maior insegurança quanto à garantia de direitos. Porto[20] enfatiza que tal prática "fragiliza o sistema de seguridade, compromete o financiamento da previdência e intensifica a precarização das relações de trabalho". Muitas empresas passaram a adotar formas alternativas de contratação para reduzir custos, diminuir encargos trabalhistas e ampliar sua liberdade na gestão da força de trabalho, o que abre espaço para mecanismos contratuais capazes de ocultar vínculos empregatícios tradicionais.

Ressalta Krein[21] que a pejotização "não cria uma relação genuinamente autônoma", mas "um mecanismo que precariza o trabalho ao transferir os riscos econômicos para o trabalhador", pois o prestador de serviços "é juridicamente tratado como empresário sem os direitos garantidos a essa categoria". Nesse novo cenário, ampliam-se possibilidades de organização das relações de trabalho com contratos mais flexíveis, favorecendo modelos de prestação de serviços desvinculados do vínculo empregatício tradicional.

2. IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO

O avanço da pejotização no mercado de trabalho brasileiro tem provocado mudanças significativas na forma como as relações de trabalho são estruturadas e também na proteção social destinada aos trabalhadores. Quando o vínculo de emprego é substituído por contratos de prestação de serviços por meio de pessoa jurídica, diversos direitos tradicionalmente garantidos pela legislação trabalhista são suprimidos. Essa transformação não afeta apenas a esfera das garantias trabalhistas: gera reflexos importantes no sistema de seguridade social e na sua base de sustentação (arrecadação).

Quando a pejotização é observada a partir da perspectiva do trabalhador, percebe-se que, inicialmente, esse modelo de contratação pode parecer uma opção interessante e até vantajosa, por se tratar de uma forma de trabalho aparentemente mais flexível. Porém, verifica-se que a necessidade do trabalhador (dependência) de inserção ou permanência no mercado de trabalho limita sua autonomia e o leva à aceitação de contratos que, embora ofereçam alguma oportunidade de renda, implicam renúncia a direitos assegurados pela legislação trabalhista, como destacam Santos, Magalhães Junior e Pereira[22]:

> A péssima distribuição de renda e a necessidade do trabalho para a subsistência da grande maioria da população brasileira ocasionam a aceitação pelos

[20]PORTO, Lorena Vasconcelos. **Precarização e novas formas de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 89.
[21]KREIN, José Dari. **A reconfiguração do trabalho no Brasil em tempos de precarização.** Campinas: Cesit/Unicamp, 2020. Disponível em: https://www.cesit.net.br/publicacoes/. Acesso em: 13 mar. 2026, p. 21.
[22]SANTOS, Gilson Cássio de Oliveira; MAGALHÃES JUNIOR, José Evandro; PEREIRA, Alisson Diniz. A Pejotização nas Relações de Trabalho: Fraude ou Recompensa?, **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [*S. l.*], v. 2, n. 1, 2024. Disponível em: https://remunom.ojsbr.com/multidisciplinar/issue/view/78. Acesso em: 01 mar. 2026, p. 143.

> trabalhadores a condições precárias, impostas pelos contratantes, muitas vezes disfarçadas sob formas contratuais aparentemente vantajosas. Essa realidade evidencia um cenário de vulnerabilidade estrutural, em que a sobrevivência se sobrepõe à exigência por direitos e garantias trabalhistas mínimas.

Holanda[23] adverte que "a violação sistemática das condições mínimas de trabalho compromete não apenas a legalidade das relações laborais, mas fere, em seu núcleo mais sensível, o próprio compromisso civilizatório firmado na Constituição de 1988". Assim, quando a pejotização é usada como mecanismo de dissimulação, uma das consequências é a supressão das garantias previstas ao trabalhador na CLT, pois, ao atuar formalmente como PJ, ele deixa de ter acesso a uma série de direitos próprios do vínculo empregatício, como férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego, licença-maternidade e paternidade e fica sem proteção contra dispensa arbitrária.

Como ressalta Silva[24], "[…] a pejotização promove uma ruptura com o princípio da proteção, convertendo o trabalhador em um agente vulnerável diante da lógica mercadológica". Assim, se o trabalhador é contratado com pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade, mas como "pessoa jurídica" (apenas para burlar uma relação de emprego), deixa de ter acesso a diversos direitos e garantias constitucionais.

A pejotização provoca redução de custos com encargos trabalhistas, tornando a gestão da mão de obra menos onerosa ao empregador, mas traz ao trabalhador diversas incertezas à medida em que não garante a continuidade da prestação de serviços, o recebimento regular de rendimentos e cobertura efetiva pela Seguridade Social em situações como doença, acidente, maternidade ou aposentadoria. Na condição de PJ, o trabalhador não tem recolhida ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) contribuição compartilhada com o empregador, como nas relações regidas pela CLT. Caso deseje manter sua proteção previdenciária, o trabalhador pejotizado terá de contribuir apenas por si como segurado facultativo e deixa o Estado de contar com o recolhimento da cota patronal (contribuição do empregador).

Ocorre que, na maioria dos casos, o apelo sedutor da "desobrigação" de proceder à contribuição previdenciária e, com isso, do elastecimento artificial da sua remuneração, faz com que muitos deixem de contribuir regularmente. Essa situação gera reflexos negativos ao trabalhador pejotizado (ausência de cobertura/proteção) e à sociedade (sistema previdenciário se sustenta na solidariedade intergeracional: agrupamento de trabalhadores ativos contribui para garantir não apenas sua própria e futura aposentadoria, mas a dos atuais aposentados e beneficiários que, por décadas, também deram - e continuam dando - suas contribuições).

---

[23] HOLANDA, Marcus Mauricius. **Análise constitucional do acesso ao trabalho digno como instrumento do desenvolvimento econômico e social.** 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2025, p. 128.
[24] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. Disponível em: https://www.saraiva.com.br/. Acesso em: 13 mar. 2026, p. 154.

Ao mesmo tempo em que a retirada do contingente de trabalhadores pejotizados do rol de contribuintes (segurados) obrigatórios reduz a arrecadação da Previdência Social, aumenta o número de pessoas desprotegidas diante de possíveis eventos como doença, incapacidade ou aposentadoria. Franco Filho[25] alerta, portanto, que não se trata apenas de fraude à legislação trabalhista, inclusive com o não recolhimento do FGTS, mas também "às normas previdenciárias e tributárias, porquanto se frustram as contribuições para a previdência social, de um lado, e os pagamentos de tributos em geral de outro".

A pejotização também causa impacto nas receitas públicas, uma vez que determinadas verbas trabalhistas associadas ao vínculo de emprego (como Programa de Integração Social-PIS, FGTS, Imposto de Renda-IR das faixas não isentas) desempenham papel importante no financiamento de políticas públicas e na proteção econômica do trabalhador. Quando essas parcelas deixam de ser recolhidas, há reflexos na proteção individual do trabalhador e na capacidade de financiamento de instrumentos de desenvolvimento social, como programas de cunho habitacional, saneamento e infraestrutura (bancados pelos recursos do FGTS).

Outro efeito observado é o enfraquecimento do modelo tradicional de relação de emprego. A expansão de formas de contratação baseadas na prestação de serviços por meio de pessoa jurídica tende a estimular a adoção de modalidades contratuais atípicas que, em muitos casos, oferecem nível de proteção jurídica inferior ao assegurado pelo vínculo empregatício típico. Conforme preconiza Martinez[26]:

> Muitos trabalhadores, genuinamente qualificados como empregados, poderão ser aliciados a ingressar nesse tipo para, uma vez "pejotizados", satisfazer aos propósitos de tomadores de serviços que desejem, em verdade, se desonerar do pagamento de tributos previdenciários e de verbas tipicamente trabalhistas (férias, décimo terceiro salário, FGTS, horas extraordinárias etc.).

A curto prazo, pode parecer vantagem econômica (discurso sempre sedutor) para trabalhadores e empresários, mas a médio e curto prazo, representa potencial impacto, pois o conceito de seguridade, como direito social, abrange não apenas previdência, mas também saúde e assistência social. Uma vez desprotegidos em relação aos benefícios previdenciários, pela ausência da condição de segurados (e contribuintes), muitos cidadãos podem passar a engrossar as fileiras daqueles que dependem de benefícios assistenciais do Governo.

A disseminação ou adoção indiscriminada da pejotização, portanto, tende a fragilizar a proteção jurídica do trabalhador, ampliar a precarização das formas de contratação e enfraquecer princípios fundamentais, como os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, pois pessoa jurídica não tira licença-maternidade, não

[25]FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Fraudes Trabalhistas Contemporâneas**. São Paulo: LTr, 2018, p. 17.

[26]MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1882.

se aposenta, não tira férias, nem recebe 13º salário, não adoece nem dispõe de limitação de jornada. O pejotizado não se inclui na categoria profissional, por ter deixado de ser trabalhador (pessoa física), ao menos formalmente, e também não se enquadra como categoria econômica, por não ser detentor dos meios de produção, restando impedido de compor sindicato patronal.

Há aspectos relevantes que não podem ser ignorados como o papel reservado à empresa, constitucionalmente, quanto à sua função social, à responsabilidade que lhe é atribuída perante a comunidade onde está inserida e ao compromisso do Brasil de alcançar o trabalho decente, um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) integrantes da Agenda 2030, firmada perante a Organização das Nações Unidas (ONU).

A função social da empresa é um dos pilares da ordem econômica brasileira, pois estabelece conexão entre liberdade de iniciativa e responsabilidade social. Prevista na CF-88, essa ideia amplia a visão tradicional da atividade empresarial, que deixa de ser voltada exclusivamente ao lucro e incorpora compromisso com o desenvolvimento econômico, social e ambiental. Benedicto, Rodrigues e Penido[27] enfatizam que "a responsabilidade social empresarial é entendida como o relacionamento ético da empresa com todos os grupos de interesse que influenciam ou são impactados pela atuação da mesma, assim como o respeito ao meio ambiente e investimento em ações sociais".

Holanda[28] observa que a responsabilidade social empresarial funciona como paradigma à atuação ética das empresas e que, no campo das relações de trabalho, "essa responsabilidade ganha contornos ainda mais relevantes, pois está diretamente ligada à promoção de condições laborais dignas, ao combate à precarização e à valorização do trabalho humano como expressão da cidadania e da dignidade da pessoa humana". E isso, certamente, precisa ser observado com atenção pela empresa que resolve aderir à prática da pejotização conforme seus propósitos.

3. JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA E A DIVERGÊNCIA NOS TRIBUNAIS

Os tribunais nem sempre apresentam entendimento uniforme sobre o tema. O TST tem adotado uma postura consistente no sentido de coibir a utilização da pejotização quando esta é empregada como meio de disfarçar uma verdadeira relação de emprego. Para aquela Corte, a contratação de trabalhadores por intermédio de pessoa jurídica não pode servir como instrumento para afastar direitos trabalhistas assegurados pela CLT.

[27]BENEDICTO, Samuel Carvalho de, RODRIGUES, Angela Constancia, PENIDO, Aline Micheli da Silva. **Surgimento e evolução da responsabilidade social empresarial**: uma reflexão teórico-analítica. XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Rio de Janeiro, 2008, p. 05.

[28]HOLANDA, Marcus Mauricius. Análise constitucional do acesso ao trabalho digno como instrumento do desenvolvimento econômico e social. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2025, p. 67.

Um dos principais fundamentos utilizados pelo TST é o princípio da primazia da realidade, verificando a existência ou não do vínculo empregatício a partir das circunstâncias concretas em que o serviço é prestado e não apenas a forma contratual "escolhida" pelas partes. Parte-se da premissa de que, numa relação entre partes economicamente desiguais, a possibilidade de escolha - autonomia da vontade contratual - é relativizada, pois, para a parte mais vulnerável, as condições apresentadas são geralmente imposições. É o que se vislumbra no acórdão do Recurso de Revista nº 717400-35.2009.5.12.0026, que teve como relatora a ministra Maria Helena Mallmann, julgado pelo TST em junho de 2016, como expõe a ementa abaixo:

> RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA. Do exame das premissas delineadas no acórdão, entendo que o Tribunal Regional adotou enquadramento jurídico equivocado quanto aos fatos analisados. Por oportuno, não é demais salientar que **o Direito do Trabalho consagra o Princípio da Primazia da Realidade**, sendo certo que **a conduta da reclamada, revela o emprego de meio simulado (contrato com pessoa jurídica) para o fim de recrutamento do autor como verdadeiro empregado**. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 717400-35.2009.5.12.0026, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 15/06/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2016) (TST, 2016) (Grifos nossos)

A posição do TST tem sido reiteradamente confirmada em julgados que evidenciam a distinção estabelecida. Em muitos julgamentos, o Tribunal reconhece a existência de fraude quando a relação firmada entre as partes apresenta elementos típicos do vínculo empregatício, como subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. Ao apreciar, em abril de 2024, o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) nº 0021077-24.2016.5.04.0663, relatado pelo ministro Alberto Bastos Balazeiro, o TST fez questão de registrar a razão por que decidiu contrariamente ao que fizera o STF, quando firmara o Tema 725, ou seja, tratou de apresentar o elemento de distinção (*distinguishing*) no caso concreto:

> Nessas hipóteses em que **reconhecida fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços,** esta Corte Superior vem assentando o entendimento de que **é cabível o reconhecimento do vínculo de emprego, não havendo que se falar em licitude da terceirização**. Assinale-se, ainda, que esta Corte, diante da decisão do STF quanto à licitude da terceirização nas hipóteses de "pejotização", em que restou afastada a irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (AgRg-Rcl 39.351), vem entendendo que, **caracterizados os requisitos clássicos da relação de trabalho, em que se reconhece a fraude na terceirização, configura-se o distinguishing da tese expressa pelo STF no Tema 725**. (TST, 2024) (grifos nossos)

Apesar do entendimento do TST de que este tipo de manobra constitui fraude, o STF resolveu adotar posicionamento distinto, tomando por base o julgamento da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324/DF (STF, 2018), sob relatoria

do ministro Luís Roberto Barroso, no qual aquela Corte firmou, em 2018, que "é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada".

Vê-se, porém, que este posicionamento confunde a prática da pejotização com a terceirização pura e simples. A permissão dada pelo STF à terceirização de qualquer atividade integrante da organização das empresas (seja ela atividade meio ou fim) não há de ser compreendida extensivamente como permissão para pejotização quando esta é a contratação de profissional específico por meio de uma empresa (pessoa jurídica) criada por ele próprio com este fim (celebração do contrato) e a primeira (terceirização) consiste na contratação de trabalhadores mediante empresa interposta, isto é, relação de natureza triangular onde figuram trabalhadores, empresa prestadora do serviço (empregadora dos trabalhadores) e a tomadora do serviço (contratante da empresa terceirizada que se beneficiará da mão de obra alocada).

Ao apreciar a Reclamação Constitucional (Rcl) nº 65.011/SP, que teve como relator o ministro Alexandre de Moraes, o STF afastou, em março de 2024, a decisão proferida pelo TRT-2ª Região (São Paulo) que havia reconhecido a existência de vínculo empregatício:

> [...]. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. AGRAVO DESPROVIDO. [...] 3. A controvérsia apresentada nestes autos é comum tanto ao que decidido no julgamento da ADPF 324 [...] quanto no do Tema 725-RG [...], oportunidade em que esta CORTE fixou tese no sentido de ser lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. 4. A conclusão adotada pelo acórdão reclamado, ao considerar ilegítima a pejotização dos serviços prestados para a Reclamante, afirmando-se a existência de relação de emprego e a celebração de prestação de serviços com o intuito de afastar a aplicação da legislação trabalhista, acabou por contrariar os resultados produzidos no RE 958.252 [...] e na ADPF 324 [...], a sugerir, consequentemente, o restabelecimento da autoridade desta CORTE quanto ao ponto. [...] (STF - Rcl: 65011 SP, Relator.: Min. Alexandre de Moraes, Data de Julgamento: 18/03/2024, Primeira Turma, Data de Publicação: Processo Eletrônico DJe-s/n Divulg 14-05-2024 Public 15-05-2024) (STF, 2024)

Outro fundamento utilizado pelo STF é a valorização dos princípios da livre iniciativa, da liberdade de organização da atividade produtiva, da liberdade econômica e da autonomia da vontade das partes. A Corte entende que a forma de estruturação das relações de trabalho (vínculo regido pela CLT ou prestação de serviços por meio de pessoa jurídica) pode resultar de escolha legítima dos envolvidos na relação contratual, segundo o Tema 725 da repercussão geral, relatado pelo Ministro Luiz Fux, em agosto de 2018, no qual se destacou que:

> Os valores constitucionais do trabalho e da livre-iniciativa são intrinsecamente conectados, em uma relação dialógica que impede seja rotulada determinada providência como maximizadora de apenas um desses princípios, porquanto é

> essencial para o progresso dos trabalhadores brasileiros a liberdade de organização produtiva dos cidadãos, entendida essa como balizamento do poder regulatório para evitar intervenções na dinâmica da economia incompatíveis com os postulados da proporcionalidade e da razoabilidade (STF, 2018).

A partir desse cenário, a flexibilização das formas de contratação passou a ser considerada juridicamente admissível em determinadas circunstâncias, o que contribuiu para ampliar o uso desse modelo nas relações de trabalho, conforme se observou no julgamento, em 2023, da Reclamação Constitucional (Rcl) nº 53.688, sob relatoria inicial do ministro Ricardo Lewandowski e relatoria final do acórdão pelo ministro Nunes Marques (autor do primeiro voto divergente), cuja ementa segue abaixo transcrita:

> [...] PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA. "PEJOTIZAÇÃO". RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INADEQUAÇÃO. ADPF 324. ACÓRDÃO. DESRESPEITO CONFIGURADO. 1. O Plenário, ao apreciar a ADPF 324, declarou lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho mesmo que relacionada à atividade-fim. 2. **A prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como "pejotização", não constitui, só por si, fraude trabalhista**, **mas concretização da liberdade negocial** admitida pelo Supremo no julgamento da ADPF 324. 3. Agravo interno provido. (Rcl 53688 AgR, Rel: Ricardo Lewandowski, Rel. p/ Acórdão: Nunes Marques, 2ª Turma, julgado em 17-10-2023, Processo Eletrônico DJe-s/n Divulg 11-12-2023 Public 12 12-2023) (STF, 2023) (Grifo nosso)

Esse entendimento serviu como fundamento para que diversas empresas passassem a adotar com maior frequência a contratação de trabalhadores por meio de PJ. Ao se observar o cenário atual, vê-se que a ampliação da liberdade contratual, embora represente elemento importante para o cumprimento da livre iniciativa, abriu espaço a interpretações divergentes e, em determinadas situações, a práticas que distorcem a finalidade da legislação trabalhista.

A fundamentação adotada pelo Supremo privilegia a premissa advinda do Direito Civil (contratual) de autonomia da vontade e não considera suficientemente que a igualdade presumida entre as partes na relação de natureza civil não se reproduz automaticamente na relação de trabalho em que a desigualdade econômica entre os contratantes fez com que o Direito do Trabalho se tornasse autônomo e adotasse princípios mais consentâneos ao contrato de trabalho (como o da proteção à parte hipossuficiente).

Ao priorizar a livre-iniciativa e legitimar a "escolha" realizada pelos envolvidos na relação contratual trabalhista, sob o viés estritamente civilista, o Supremo deixa entender que a mesma autonomia da vontade que tem um apresentador renomado de telejornal nacional da maior emissora do País ou de um grande atleta profissional (como um jogador de futebol disputado por inúmeros clubes) estaria presente num contrato pejotizado firmado por um gari, um balconista de farmácia ou um vendedor de loja. Considera como se partisse de uma premissa de equivalência os graus de dependência

econômica de um e do outro e como se ambos, ao firmarem contratos mediante a criação de pessoa jurídica, o estivessem fazendo de livre e espontânea vontade e, ainda, assim, com condições de impor à parte contratante a preservação de direitos próprios da relação de trabalho (como férias, licenças e o valor da sua remuneração).

Percebe-se que a discussão sobre a pejotização no âmbito das principais Cortes do País envolve diferentes interpretações jurídicas dentro do sistema judicial brasileiro, conforme a corrente de pensamento política, econômica e filosófica (mais liberal ou mais social) a que se filie o magistrado e/ou o Tribunal (como órgão colegiado) e os princípios que cada um considere mais relevantes e/ou adequados.

A complexidade que envolve a divergência de entendimento entre o TST e o STF acerca do fenômeno da pejotização revela-se extrema. Vai além dos efeitos relacionados à garantia, ou não, de direitos trabalhistas, bem como às repercussões no campo previdenciário e tributário aqui já destacadas. O cenário de entendimentos divergentes acerca da matéria pelo Judiciário provoca um redesenho da própria competência jurisdicional para processar e julgar futuros casos relativos a contratos de prestação de serviços e a licitude da contratação de trabalhador (prestador de serviço) em forma de pessoa jurídica.

Uma vez considerada a interpretação de que os contratos de pejotização estariam sob o manto da autonomia contratual de natureza civil (comercial), a competência originária para a análise de eventuais processos que versem sobre a matéria (litígios que envolvam alegações de fraude em contratos formalmente "civis") caberia à Justiça comum, já tradicionalmente assoberbada de processos (pela larga abrangência de suas competências institucionais).

Inverte-se, ainda, a lógica de que a justiça comum estadual teria competência residual frente aos ramos especializados do Judiciário, como a Justiça do Trabalho, de modo que, ao pretender o Supremo que a análise desta matéria se inicie pela justiça comum (o que ainda não está definitivamente resolvido), somente seria encaminhada às unidades trabalhistas quando verificado, no entender do magistrado e/ou do tribunal, a ocorrência real de fraude à relação de emprego a ensejar o declínio da sua competência e a remessa dos autos.

Ao mesmo tempo, ignora-se a ampliação da competência da Justiça do Trabalho trazida pela Reforma do Judiciário (Emenda Constitucional nº 45/2004) que conferiu nova redação ao art.114 da CF-88, autorizando-a a processar e julgar controvérsias decorrentes de relação de trabalho e não mais apenas, desde então, de relações de emprego.

A questão é objeto do Tema 1389, em apreciação pelo STF desde janeiro de 2025, sob a relatoria do ministro Gilmar Mendes, e originado a partir do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1532603. O processo em questão discute, com base no entendimento firmado pelo Supremo na ADPF 324, a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços (pejotização) e,

também, a competência para julgamento e a distribuição do ônus da prova quando da alegação de fraude na contratação civil. Em razão da repercussão geral reconhecida ao caso, o STF determinou a suspensão nacional de todos os processos que tratem da referida matéria.

Quanto ao ônus da prova, o tema apresenta implicações relevantes. Em regra, cabe à parte que alega fato constitutivo de seu direito comprová-lo, nos termos do art.818 da CLT[29] e do art.373 do CPC/2015. Ao trabalhador que sustenta tese de vínculo empregatício disfarçado incumbe demonstrar elementos caracterizadores da relação de emprego. Mas, a análise não pode ser feita de forma rígida. A dinâmica das relações de trabalho e a desigualdade entre as partes justificam, em determinadas situações, a distribuição dinâmica do ônus da prova. Isso significa que o juiz pode atribuir o encargo probatório a quem possui melhores condições de produzi-lo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, buscou-se compreender como as transformações recentes no mundo laboral têm impactado a estrutura tradicional das relações de emprego no Brasil, especialmente diante da expansão de práticas como a pejotização. A pesquisa permitiu concluir que a licitude da contratação por pessoa jurídica depende da efetiva autonomia do prestador de serviços, sendo incompatível com situações marcadas por subordinação, pessoalidade, habitualidade e dependência econômica.

Verificou-se que, embora esta forma de contratação possa, em determinados contextos, atender a demandas legítimas de flexibilização e dinamismo econômico, especialmente quando se possa, de fato, vislumbrar efetiva autonomia na vontade dos contratantes, também pode ser utilizada como instrumento de esvaziamento de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Nesse cenário, destacou-se a importância dos princípios do Direito do Trabalho, que funcionam como verdadeiros limites à autonomia privada (própria das relações civis de natureza contratual) e como mecanismos de proteção da dignidade do trabalhador. A análise demonstrou que tais princípios continuam desempenhando papel fundamental na interpretação das relações jurídicas, sobretudo diante de modelos contratuais que, muitas vezes, ocultam vínculos empregatícios sob a aparência de relações civis ou empresariais.

O estudo também evidenciou que o debate não se restringe ao campo dos direitos trabalhistas porventura sonegados, alcançando dimensões constitucionais relevantes, como a função social da empresa e o compromisso com a promoção do

[29]BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov. br/ccivil_03/ decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 mar. 2026.

trabalho decente, conforme compromisso internacional firmado pelo País com a ONU no âmbito da Agenda 2030. Nesse contexto, a atividade empresarial deve ser compreendida não apenas sob a ótica do lucro, mas como instrumento de desenvolvimento social, exigindo atuação responsável e alinhada aos valores constitucionais. Ademais, observou-se que a controvérsia em torno da pejotização tem gerado impactos significativos no âmbito processual, especialmente quanto à definição da competência jurisdicional e à distribuição do ônus da prova (Tema 1389 do STF).

Impossível não realçar também, a partir do que fora aqui apresentado, que se a resposta final que advier do STF for a chancela judicial à adoção generalizada da pejotização, o País terá agravados os impactos desta forma de contratação sobre a arrecadação de tributos importantes para o desenvolvimento inclusive de políticas públicas em áreas como habitação, saneamento e infraestrutura (hoje contempladas legalmente pelos recursos do FGTS), entre outros recolhimentos. A liberação generalizada da contratação por meio de PJs, ou seja, sem distinção de hipóteses excepcionais, além de comprometer a garantia de direitos próprios das relações laborais à parte hipossuficiente da relação e representar um retrocesso social, poderá ameaçar a própria sustentabilidade do sistema previdenciário, vez que dependerá da consciência e opção do pejotizado em se tornar segurado facultativo.

A pejotização, embora não seja vedada, revela-se, na maioria das situações práticas, como mecanismo utilizado para ocultar vínculos empregatícios, configurando fraude à legislação trabalhista. O desafio contemporâneo consiste em equilibrar a necessária adaptação das relações de trabalho às novas dinâmicas econômicas com a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores para que flexibilização não se converta em precarização.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2021.

BENEDICTO, Samuel Carvalho de, RODRIGUES, Angela Constancia, PENIDO, Aline Micheli da Silva. **Surgimento e evolução da responsabilidade social empresarial**: uma reflexão teórico-analítica. XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Rio de Janeiro, 2008.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov. br/ccivil_03/ decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 mar. 2026.

BRASIL**. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/ 2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 30 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato 2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm. Acesso em: 30 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Dispõe sobre a terceirização de serviços. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 12 mar. 2026.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 20. ed. Rio de Janeiro: Método, 2024.

CASSAR, Volia Bonfim. **Princípios Trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Fraudes Trabalhistas Contemporâneas**. São Paulo: LTr, 2018.

HOLANDA, Marcus Mauricius. **Análise constitucional do acesso ao trabalho digno como instrumento do desenvolvimento econômico e social.** 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2025.

KREIN, José Dari. **A reconfiguração do trabalho no Brasil em tempos de precarização.** Campinas: Cesit/Unicamp, 2020. Disponível em: https://www.cesit.net.br/publicacoes/. Acesso em: 13 mar. 2026.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; DELGADO, Maurício Godinho. A ressignificação do patamar civilizatório mínimo para a compreensão devida da indisponibilidade dos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, [S. l.], v, 23, n. 3, 2024. Disponível em https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/issue/view/185. Acesso em: 01 mar. 2026.

MARQUES, Rafael Dias. **Terceirização e pejotização:** efeitos jurídicos nas relações de trabalho. Curitiba: Juruá, 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MTE. **Plano Nacional de Trabalho Decente**: gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais. 2010. Disponível em: ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226249.pdf. Acesso em: 27 mar. 2026.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica:** revisitando conceitos. 2.ed. rev. atual. Curitiba: Juruá, 2019.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em: https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights. Acesso em: 01 mar. 2026.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Direitos fundamentais e relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2023. Disponível em: https://www.thomsonreuters.com. br/rt/. Acesso em: 01 mar. 2026.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **Precarização e novas formas de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022

PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da. A terceirização pós-reforma trabalhista. *In:* **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. Vol.1, São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

ROSSI, Bruna Cavati. Trabalho intermitente e trabalho autônomo: a formalização do informal. *In:* **A Política Social na Crise Sanitária revelando Outras Crises**. v.1 n.1, p.1-15; 2023.

SANTOS, Andréa Dantas. Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários (o caso dos salões de beleza). *In:* **Revista Ltr:** Legislação do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 2, p.205-222, 2019. Disponível em: https://hdl.handle.net/ 20.500.12178/157315. Acesso em: 01 mar. 2026.

SANTOS, Gilson Cássio de Oliveira; MAGALHÃES JUNIOR, José Evandro; PEREIRA, Alisson Diniz. A Pejotização nas Relações de Trabalho: Fraude ou Recompensa?, **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [*S. l.*], v. 2, n. 1, 2024. Disponível em: https://remunom.ojsbr.com/multidisciplinar/issue/view/78. Acesso em: 01 mar. 2026.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. Disponível em: https://www.saraiva.com.br/. Acesso em: 13 mar. 2026.

SILVA, José Afonso da. **Direito Constitucional Positivo**, 15. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

STF. Supremo Tribunal Federal (Segunda Turma). **Agravo Interno em Reclamação 53688/RJ**. Rel. Min. Ricardo Lewandowski, julgamento em 17 out. 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6415460. Acesso em: 13 mar. 2026.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental-ADPF nº 324.** Rel. Min. Roberto Barroso, julgamento em 30 de ago. de 2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/ detalhe.asp?incidente=4620584. Acesso em: 13 mar. 2026.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional n. 65.011/SP**, Rel. Min. Alexandre de Moraes, julgamento em 18 mar. 2024. Disponível em:

https://portal.stf.jus.br/ processos/detalhe.asp?incidente=6827427. Acesso em: 12 mar. 2026.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725 de Repercussão Geral**, Rel. Min. Luiz Fux, julgamento em 30 de ago. 2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725. Acesso em: 12 mar. 2026.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1389 de Repercussão Geral**: Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade. Rel. Ministro Gilmar Mendes. ARE 1532603/PR. Brasília: STF, 2025. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&classeProcesso=ARE&numeroTema=1389. Acesso em: 30 mar. 2026.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 717400-35.2009.5.12.0026**, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgamento em 15 jun.2016 (2ª Turma). Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=717400&digitoTst=35&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0026&submit=Consultar. Acesso em: 12 mar. 2026.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 0021077-24.2016.5.04.0663**, Rel. Alberto Bastos Balazeiro, julgamento em 16 de abr.2024 (3ª Turma). Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0021077&digitoTst=24&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0663&submit=Consultar. Acesso em: 12 mar. 2026.