

Organizadora:
Flavia Aguiar Cabral Furtado Pinto

TRABALHO E TRANSFORMAÇÃO

IDEIAS EM MOVIMENTO, FUTURO EM CONSTRUÇÃO

Amando Soares de Morais	José Lucas Cavalcante Abreu
Ana Carolina Maciel Leocádio da Silva	Lara Gabriele Noronha de Sousa
Ana Clara Ferreira	Leticia Fátima Sabino Ribeiro
Ana Cleide Furtado da Silva	Lohana Alves de Albuquerque
Ana Beatriz Mendes de Oliveira	Louiziane Cabral de Farias
Ana Vitória Oliveira Falcão	Livia Luzia Cândido de Carvalho
Ana Vitória Silva de Oliveira	Luciano Nascimento de Oliveira
Ana Yasmin Marinho de Souza	Maria Rayane Queiroz Costa
Antônia Fabiana Cavalcante Marreiro	Maria Julia Lopes de Melo
Caio Mendes Lino	Maria Lucimar Neves de Almeida
Carmen Luci Damaceno Mascena	Mariane Lima Carvalho
Carolina Bessa Aragão	Marisa Eduarda Ferreira Silveira
Daniel Jonatan Silva dos Santos	Mayara Abrantes
Dione da Silva Barbosa	Rita Maria Monteiro da Silva Gomes
Djane Martins Sampaio de Oliveira	Rodrigo Martins Bezerra
Evelyn Feltosa de Andrade	Rute Hellem da Costa Sousa
Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto	Sofia da Costa Queiroz
Hudson Lima Xavier	Tais de Souza
Isaque Malaqueta Morais	Yago Câmara de Melo
Janaina Torres Maia	Yasmin Matos da Silva dos Santos
João Paulo Nogueira de Oliveira	

TRABALHO E TRANSFORMAÇÃO

**IDEIAS EM MOVIMENTO,
FUTURO EM CONSTRUÇÃO**

Coletânea Produzida pelo Grupo e
Estudos e Pesquisas Trabalhistas - GEPT da
Unifametro, sob a orientação da
Profa. Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

ORGANIZADORA:

Flavia Aguiar Cabral Furtado Pinto

TRABALHO E TRANSFORMAÇÃO

**IDEIAS EM MOVIMENTO,
FUTURO EM CONSTRUÇÃO**



Fortaleza-CE

2026

AUTORES:

Amando Soares de Moraes	José Lucas Cavalcante Abreu
Ana Carolina Maciel	Lara Gabriele Noronha de
Leocácio da Silva	Sousa
Ana Clara Ferreira	Leticia Fátima Sabino
Ana Cleide Furtado da Silva	Ribeiro
Ana Beatriz Mendes de	Lohana Alves de
Oliveira	Albuquerque
Ana Vitória Oliveira Falcão	Louiziane Cabral de Farias
Ana Vitória Silva de Oliveira	Lívia Luzia Cândido de
Ana Yasmin Marinho de	Carvalho
Souza	Luciano Nascimento de
Antônia Fabiana Cavalcante	Oliveira
Marreiro	Maria Rayane Queiroz Costa
Caio Mendes Lino	Maria Julia Lopes de Melo
Carmen Luci Damaceno	Maria Lucimar Neves de
Mascena	Almeida
Carolina Bessa Aragão	Mariane Lima Carvalho
Daniel Jonatan Silva dos	Marisa Eduarda Ferreira
Santos	Silveira
Dione da Silva Barbosa	Mayara Abrantes
Djane Martins Sampaio de	Rita Maria Monteiro da Silva
Oliveira	Gomes
Evelyn Feitosa de Andrade	Rodrigo Martins Bezerra
Flávia Aguiar Cabral Furtado	Rute Hellem da Costa Sousa
Pinto	Sofia da Costa Queiroz
Hudson Lima Xavier	Taís de Souza
Isaque Malaqueta Moraes	Yago Câmara de Melo
Janaína Torres Maia	Yasmin Matos da Silva dos
João Paulo Nogueira de	Santos
Oliveira	

© Copyright 2026 - Todos os direitos reservados.

FICHA TÉCNICA:

Editor-chefe: Vanques de Melo

Diagramação: Vanques Emanuel

Capa: Vanderson Xavier

Produção Editorial: Editora DINCE

Revisão: da autora

CONSELHO EDITORIAL:

Dr. Felipe Lima Gomes (Mestre e doutor pela UFC)

Prof. e Ma. Karine Moreira Gomes Sales (Mestra pela UECE)

Francisco Odécio Sales (Mestre pela UECE)

Ma. Roberta Araújo Formighieri

Dr. Francisco Dirceu Barro

Prof. Raimundo Carneiro Leite

Eduardo Porto Soares

Alice Maria Pinto Soares

Prof. Valdeci Cunha

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

PINTO, Flavia Aguiar Cabral Furtado e outros

TRABALHO E TRANSFORMAÇÃO: IDEIAS EM MOVIMENTO, FUTURO
EM CONSTRUÇÃO

Editora DIN.CE 2026 – 298p

ISBN: 978-85-7872-816-8

DOI: 10.56089/978-85-7872-816-8

1. Direito do trabalho 2. Transformações socio-econômicas

Todos os direitos reservados. Nenhum excerto desta obra pode ser reproduzido ou transmitido, por quaisquer formas ou meios, ou arquivado em sistema ou banco de dados, sem a autorização de idealizadores; permitida a citação

NOTA DA EDITORA

As informações e opiniões apresentadas nesta obra são de inteira responsabilidade do(s) autor (es).

A DIN.CE se responsabiliza apenas pelos vícios do produto no que se refere à sua edição, considerando a impressão e apresentação. Vícios de atualização, opiniões, revisão, citações, referências ou textos compilados são de responsabilidade de seu(s) idealizador (es).

Impresso no Brasil

Impressão gráfica: **DIN.CE**

CENTRAL DE ATENDIMENTO:

Tel.: (85) 3231.6298 / 9.8632.4802 (WhatsApp)

Av. 2, 644, Itaperi / Parque Dois Irmãos – Fortaleza/CE

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	17
--------------------------	-----------

EXCESSO DE JORNADA DE TRABALHO: IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

ANÁLISE DOS IMPACTOS DO FIM DA ESCALA 6X1 E DA POSSÍVEL IMPLANTAÇÃO DA ESCALA 5X2 NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	21
--	-----------

Maria Rayane Queiroz Costa
Rute Hellem da Costa Sousa
Flávia Aguiar Cabral Furtado

OS IMPACTOS DO EXCESSO DE CARGA HORÁRIA NA SAÚDE DO TRABALHADOR BRASILEIRO	37
---	-----------

Ana Clara Ferreira Silveira
Luciano Nascimento de Oliveira
Isaque Malaqueta Moraes
Flávia Aguiar Cabral Furtado

ESCALA 4X3 NO BRASIL: ANÁLISE DOS POSSÍVEIS IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS COM BASE NO DIREITO COMPARADO	47
--	-----------

Maria Rayane Queiroz Costa
Rute Hellem da Costa Sousa
Flávia Aguiar Cabral Furtado

A CULTURA DIGITAL E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO
MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS PARA SUA
REGULAMENTAÇÃO NO ÂMBITO DA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA.....63**

Yago Câmara de Melo
Dione da Silva Barbosa
Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

**A PROTEÇÃO INTEGRAL DA CRIANÇA E DO
ADOLESCENTE FRENTE AOS RISCOS DO
TRABALHO INFANTIL NO BRASIL: ANÁLISE DA
EVOLUÇÃO NORMATIVA FRENTE ÀS INOVAÇÕES
TRAZIDAS PELA ECA DIGITAL.....73**

Yago Câmara de Melo
Dione da Silva Barbosa
Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

**REDES SOCIAIS E EXPLORAÇÃO DO TRABALHO
INFANTIL: REFLEXÕES JURÍDICAS A PARTIR DO
CASO HYTALO SANTOS89**

Ana Vitória Oliveira Falcão
Lara Gabriele Noronha de Sousa
Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

**OS DESAFIOS DA PROTEÇÃO CONTRA O
TRABALHO INFANTIL NO CONTEXTO DO ECA
DIGITAL99**

Lohana Alves de Albuquerque
Marisa Eduarda Ferreira Silveira
Leticia Fátima Sabino
Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

**PEJOTIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E
PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**PEJOTIZAÇÃO: OS LIMITES DA CONTROVÉRSIA
JURÍDICA NO ÂMBITO DO DIREITO DO
TRABALHO.....111**

Mariane Lima Carvalho
Maria Lucimar Neves de Almeida
Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

**UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA ACERCA
DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL: ENTRE A
FLEXIBILIZAÇÃO E O RISCO DE PRECARIZAÇÃO
DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS123**

Maria Julia Lopes de Melo
Flavia Aguiar Cabral Furtado Pinto

JUSTIÇA DO TRABALHO EM XEQUE.....137

Evelyn Feitosa de Andrade
Rodrigo Martins Bezerra
Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

**A FLEXIBILIZAÇÃO DO INTERVALO
INTRAJORNADA E SEU IMPACTO NOS ACIDENTES
DE TRABALHO NO BRASIL.....159**

Ana Beatriz Mendes de Oliveira
Ana Vitória Silva de Oliveira
Ana Yasmin Marinho de Souza
Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

**TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS
DIGITAIS**

**DESAFIOS NA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO
DE MOTORISTAS E ENTREGADORES POR
APLICATIVOS NO CONTEXTO DO PLP 152/2025.....171**

Hudson Lima Xavier
Antônia Fabiana Cavalcante Marreiro
Carmen Luci Damaceno Mascena
Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

**A PERICULOSIDADE DO TRABALHO DE
MOTOCICLISTAS NO BRASIL: UMA ANÁLISE SOBRE
A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR POR
APLICATIVOS.....187**

Ana Cleide Furtado da Silva
Carolina Bessa Aragão
Janaína Torres Maia
Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

**A FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO POR
PLATAFORMAS DIGITAIS: DESAFIOS E
LIMITAÇÕES NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS
TRABALHISTAS.....201**

João Paulo Nogueira de Oliveira
Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

**A INEFICIÊNCIA DA CLT EM ABRANGER AS
FORMAS DE TRABALHO DO SÉCULO XXI211**

Caio Mendes Lino
Ana Carolina Maciel Leocácio da Silva
Mayara Abrantes
Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

**SAÚDE MENTAL NO TRABALHO E
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

**O DIREITO À DESCONEXÃO: SAÚDE MENTAL DO
TRABALHADOR NA ERA DO HOME OFFICE
COMPULSÓRIO E DO “SEMPRE ONLINE”223**

Daniel Jonatan Silva dos Santos
Sofia da Costa Queiroz
Livia Luzia Cândido de Carvalho
Flavia Aguiar Cabral Furtado Pinto

NR-01 E RISCOS PSICOSSOCIAIS: O PGR COMO INSTRUMENTO JURÍDICO NA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....235

Rita Maria Monteiro da Silva Gomes

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

INCLUSÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA NR-1 E SEUS REFLEXOS NA RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....245

Louiziane Cabral de Farias

Maria Lucimar Neves de Almeida

Taís de Souza

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

ÉTICA, DIREITOS E DIGNIDADE NO TRABALHO

ENTRE A LEI E A ÉTICA: O EQUILÍBRIO ENTRE DEVER LEGAL, PRINCÍPIOS E RESPONSABILIDADE MORAL NO TRABALHO265

Antônia Fabiana Cavalcante Marreiro

Djane Martins Sampaio de Oliveira

Yasmin Matos da Silva dos Santos

José Lucas Cavalcante Abreu

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

A INVISIBILIDADE DO TRABALHO DOMÉSTICO E A
PERSISTÊNCIA DE PRÁTICAS ANÁLOGAS À
ESCRavidÃO NO BRASIL: UMA ANÁLISE A PARTIR
DO CASO “A MULHER DA CASA
ABANDONADA”**279**

Ana Vitória Oliveira Falcão

Lara Gabriele Noronha de Sousa

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE E
SUAS REPERCUSSÕES TRABALHISTAS E
PREVIDENCIÁRIAS**289**

Hudson Lima Xavier

Amando Soares de Moraes

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

APRESENTAÇÃO

As transformações sociais, culturais e econômicas, advindas da globalização da economia e do desenvolvimento tecnológico, especialmente após o advento da Inteligência Artificial, vêm impactando o mercado de trabalho.

Novas formas de organização produtiva, baseadas no trabalho remoto e nos serviços mediados por plataformas digitais, ganham cada vez mais força atualmente. Nessa perspectiva, o trabalho pejetizado e a terceirização de mão-de-obra disputam espaço com a tradicional relação de emprego celetista.

Por outro lado, na contramão da tendência de flexibilização das relações trabalhistas, está a proteção dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, por meio de pautas que envolvem redução da jornada de trabalho e ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Diante dessa realidade, torna-se essencial refletir criticamente acerca das diversas nuances que perpassam o mundo do trabalho, com o intuito de propor mudanças na realidade social.

A presente obra é fruto de pesquisas desenvolvidas por alunos de iniciação científica do Centro Universitário UNIFAMETRO, integrantes do Grupo de Estudos e Pesquisas Trabalhistas – GEPT, sob a orientação da professora Dra. Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto. Entre os assuntos abordados nessa coletânea de resumos expandidos estão a redução da jornada de trabalho, o fim da escala 6x1, a possível implementação das escalas 5x2 e

4x3, os impactos do excesso de carga horária na saúde física e mental do trabalhador, a inteligência artificial no mercado de trabalho, os desafios de sua regulamentação no âmbito trabalhista, a cultura digital, o direito à desconexão, o trabalho escravo contemporâneo, o trabalho análogo à escravidão, o trabalho infantil, as redes sociais e outras questões que revelam a complexidade das relações laborais na atualidade.

Trata-se, portanto, de coletânea que tem como escopo aproximar o leitor de temáticas urgentes que perpassam a dignidade humana, valorização social do trabalho, inovação tecnológica, saúde, produtividade, justiça social e desenvolvimento econômico, dialogando diretamente com os desafios enfrentados pela sociedade brasileira.

**EXCESSO DE JORNADA DE
TRABALHO:
IMPACTOS NA SAÚDE DO
TRABALHADOR**

ANÁLISE DOS IMPACTOS DO FIM DA ESCALA 6X1 E DA POSSÍVEL IMPLANTAÇÃO DA ESCALA 5X2 NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Maria Rayane Queiroz Costa

Aluna – Centro Universitário Fametro – Unifametro

maria.costa11@aluno.unifametro.edu.br

Rute Hellem da Costa Sousa

Aluna – Centro Universitário Fametro – Unifametro

rute.sousa@aluno.unifametro.edu.br

Flávia Aguiar Cabral Furtado

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO.

Prof^ª. Orientadora. Doutora em Educação (UECE)

Mestre em Direito (UNIFOR)

Oficial de Justiça do TRT da 7^a Região.

flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br

RESUMO

O presente artigo propõe uma análise sobre o fim da escala 6x1 no Brasil, contextualizando a evolução das relações trabalhistas e as propostas normativas voltadas à reestruturação da jornada de trabalho. Partindo da compreensão de que o modelo de escala trabalhista tradicional de 6x1(seis dias de trabalho, e um de descanso), tem sido amplamente debatido quanto à sua compatibilidade com a qualidade de vida do trabalhador, contudo, evidencia-se um impasse: preservar a saúde e bem-estar dos trabalhadores e ao mesmo tempo evitar que essa mudança no limite da jornada de trabalho ocasione impactos

negativos no mercado de trabalho e na economia, como a redução das oportunidades de emprego em razão do aumento dos custos empresariais, e a elevação dos preços, decorrente do repasse desses custos ao consumidor final. Nessa perspectiva, a pesquisa tem como objetivo analisar as implicações do fim da escala de trabalho 6x1, considerando seus efeitos sobre a qualidade de vida dos trabalhadores, a produtividade nas organizações e os impactos econômicos e sociais nas relações de trabalho. No que diz respeito à metodologia, adotou-se o método de pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa, fundamentado na análise da legislação nacional e de artigos científicos sobre a redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1, além de estudos sobre saúde ocupacional, produtividade e economia. No que diz respeito aos resultados, identificaram-se benefícios e desafios da superação da escala 6x1, com impactos na qualidade de vida dos trabalhadores e na dinâmica econômica do país, exigindo análise equilibrada e baseada em evidências. Conclui-se que o contexto brasileiro atual dificulta a redução da jornada de trabalho, diante dos desafios de uma economia ainda não consolidada. Dessa forma, com o avanço do crescimento econômico, essa medida torna-se mais viável.

Palavras-chave: Escala; trabalho; redução; impacto; economia.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho no Brasil tiveram seu início marcado por violação de direitos fundamentais,

especialmente durante o período colonial, em que povos indígenas e pessoas negras foram submetidas à escravidão. Nessa época, não havia remuneração e, portanto, inexistia o elemento da onerosidade típico das relações empregatícias modernas, a exploração da força de trabalho desses grupos constitui o marco inicial da formação das relações trabalhistas no país.

Posteriormente, a Era Vargas (1930–1945) representou um divisor de águas, ao promover a centralização do poder estatal e instituir uma legislação de caráter social, destacando-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, que passou a sistematizar e regulamentar os direitos dos trabalhadores no Brasil, sendo a base para a escala 6x1. Após a promulgação da Constituição de 1988, direitos fundamentais começaram a ser assegurados, havendo criação de diversos órgãos, como Ministério do Trabalho e da Educação, e iniciou a regulamentação de direitos trabalhistas, consolidando assim um modelo de proteção estatal ao trabalhador e estabelecendo as bases do Direito do Trabalho no país. (Bonfim, 2024).

A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho tornaram-se fundamentos éticos e jurídicos das constituições modernas, reconhecendo que o trabalho não poderia ser mais como apenas movimentação econômica de um país, mas um ramo constitucionalmente assegurado por princípios e garantias fundamentais (Brasil, 1988).

Nessa perspectiva, em 1988, a Constituição Federal Brasileira consagrou o trabalho como valor social e o estabeleceu como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. A partir da previsão legal de direitos

trabalhistas nos artigos 6º e 7º da CF/88, os empregados passaram a gozar de diversas garantias como: salário mínimo, igualdade salarial, férias anuais remuneradas, jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais, com limite de 6 horas para turnos ininterruptos de revezamento, horas diárias, descanso semanal, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), 13º salário, dentre outros direitos que foram constitucionalmente reconhecidos. A institucionalização dos direitos sociais trabalhistas, não significou o fim por melhorias trabalhistas, mas sim um novo tempo para adaptações e melhorias (Sousa; Gurgel, 2025).

Em 2017 ocorreram mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho em virtude do advento da lei 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista. A referida lei, por meio da artigo 651-B da CLT, ampliou as possibilidades de flexibilização de direitos trabalhistas, antes considerados inegociáveis, tais como jornada de trabalho e banco de horas e intervalo intrajornada, desde que por meio de acordos e convenção coletivas de trabalho.

Entre outras modificações destacam-se o trabalho intermitente, a rescisão por acordo, em que empregado e empregador decidem encerrar o vínculo trabalhista consensualmente, a possibilidade de fracionamento das férias em até três períodos anuais e o fim da Contribuição Sindical Obrigatória. No que diz respeito especificamente à flexibilização da jornada de trabalho, por meio de acordo ou convenção coletiva, dados do Ministério de Trabalho e Emprego, apontam que 33,2% dos empregados no Brasil trabalham 44 horas por semana, enquanto os demais 66,8% cumprem 40 horas semanais, apontando,

portanto, para uma maior adesão à escala 5x2. (Brasil, 2026)

Nessa perspectiva, em diferentes momentos no Brasil, surgiram algumas Propostas de Emendas à Constituição (PECs), abordando a redução da jornada de trabalho de 44 horas para 40, ou 36 horas semanais, com o intuito de garantir mais tempo ao trabalhador para se dedicar à família, aos estudos e ao lazer, o que impacta positivamente em sua saúde mental e física.

Em 2015, o senador Paulo Paim apresentou a PEC nº 148/2015, que visava à redução da jornada de trabalho semanal de 44 para 36 horas. A proposta previa uma implementação gradual, iniciando-se com a diminuição para 40 horas semanais na primeira etapa e, posteriormente, com a redução de 1 hora por ano até atingir o limite de 36 horas. Tal iniciativa contribuiu para intensificar os debates acerca da elevada carga horária associada, especialmente, à escala 6x1, evidenciando a necessidade de reavaliar os modelos tradicionais de jornada. Nesse sentido, a proposta buscava não apenas a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, mas também a promoção de maior equilíbrio nas relações de trabalho, sem desconsiderar os impactos econômicos decorrentes dessas mudanças (Brasil, 2026).

Sob esse mesmo viés, o Deputado Reginaldo Lopes apresentou a PEC nº 221/2019, com o objetivo de reduzir a jornada de trabalho de 44 para 36 horas semanais de forma gradual, ao longo de um período de dez anos. A proposta não previa a extinção imediata da escala 6x1, mas sua superação progressiva, permitindo a adaptação do

mercado de trabalho e minimizando impactos econômicos (Brasil, 2026).

Na mesma linha de debate, destaca-se ainda a PEC nº 08/2025, de autoria da Deputada Erika Hilton, que propõe o fim da escala 6x1 da jornada de trabalho de 44 para 36 horas semanais, também com a redução da jornada, porém com aplicação de forma imediata. O tema foi bastante debatido no ano de 2025, e continua sendo tema de análise e possível aprovação do Congresso Nacional nesse ano de 2026, intensificando as discussões na população acerca da reestruturação das jornadas de trabalho no Brasil, e os benefícios para vida do trabalhador dela resultante (Brasil, 2026).

O estudo justifica-se pela relevância social e científica de refletir sobre o fim da escala 6x1 no Brasil, considerando seus efeitos sobre a qualidade de vida dos trabalhadores, a produtividade nas organizações e os impactos econômicos e sociais nas relações de trabalho.

METODOLOGIA

O presente trabalho adotou uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório, com base em pesquisa bibliográfica, tendo como objetivo compreender como se manifestam os impactos decorrentes do fim da escala 6x1, bem como analisar como poderá ocorrer a implementação da escala 5x2, considerando os reflexos dessa mudança na qualidade de vida dos trabalhadores, na produtividade das

organizações e nos aspectos econômicos e sociais das relações de trabalho. Buscou-se compreender como se desenvolveram as relações trabalhistas no Brasil, desde seu surgimento até a construção das primeiras garantias aos trabalhadores, com destaque para a Era Vargas, período essencial para a consolidação de direitos. Assim, foi analisada a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1º de maio de 1943, além dos avanços trazidos pela Constituição Federal, e a Reforma Trabalhista 13.467/2017 que ampliou de forma significativa a proteção aos trabalhadores, bem como as negociações coletivas.

Além disso, foram analisadas as Propostas de Emenda à Constituição nº 148/2015, nº 221/2019 e nº 09/2025, que tiveram papel importante na escolha do tema deste trabalho, considerando sua relevância no cenário atual das relações de trabalho no Brasil. Também foi analisado o artigo científico intitulado “A jornada 6x1 no contexto brasileiro: desafios jurídicos, impactos sociais e alternativas para a proteção ao trabalhador”, e contribuiu como base teórica para a pesquisa, auxiliando na compreensão dos desafios e das possíveis mudanças relacionadas ao modelo de jornada vigente. Igualmente, utilizou-se a nota técnica da Confederação Nacional da Indústria (CNI), intitulada “Redução da jornada de trabalho para 40 horas pode retirar R\$ 76,9 bilhões do PIB”, que auxiliou no aprofundamento do tema ao apresentar dados e informações relevantes sobre os possíveis impactos econômicos da redução da jornada de trabalho. Também foram acompanhadas audiências públicas realizadas na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ), permitindo uma melhor compreensão dos debates

mais recentes sobre o tema, bem como das diferentes posições apresentadas por atores institucionais.

Em relação aos impactos econômicos, foram consideradas as contribuições da superintendente de Relações do Trabalho da CNI, Sylvia Lorena de Sousa, e estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que trouxeram diferentes perspectivas sobre os possíveis efeitos da medida no mercado de trabalho. Foram utilizadas também fontes digitais como o site do Senado Federal e a Fundação Getúlio Vargas (FGV), com o objetivo de garantir um embasamento teórico consistente e atualizado. Para além do viés econômico, utilizou-se o estudo “Os Impactos da Jornada 6x1 no Bem-Estar e na Qualidade de Vida do Trabalhador”. Dessa forma, buscou-se compreender, de maneira mais ampla, como poderão se dar os efeitos da implementação da escala 5x2 no Brasil, contribuindo para uma análise crítica de um tema atual e relevante para a sociedade.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente pesquisa analisou a possibilidade de redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, por meio das PECs 221/2019, 08/2025 e 148/2015, considerando seus possíveis efeitos na qualidade de vida dos trabalhadores, na produtividade das organizações e nos impactos econômicos e sociais nas relações de trabalho. A discussão sobre o tema ganhou maior relevância e passou a ser amplamente debatida em 2025, especialmente após a publicação da PEC 08/2025.

Em 10/12/2025, o texto da PEC 148/2015 foi aprovado na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ), ficando apto para deliberação em plenário. Já em março de 2026, foram abertas audiências públicas na CCJ acerca das propostas que tratam da mesma matéria, aprofundando ainda mais o debate. (Senado, 2025)

Nesse contexto, analisou-se, de forma mais profunda, a proposta de redução da jornada, com destaque para a PEC 148/2015, especialmente no que se refere aos impactos econômicos e sociais de eventuais mudanças. O objetivo das audiências foi ouvir representantes do governo, centrais sindicais e entidades empresariais antes da deliberação final sobre o prosseguimento das propostas. Reconhece-se, assim, que se trata de um tema complexo, com potencial de repercutir em diferentes áreas simultaneamente, envolvendo desde a qualidade de vida dos trabalhadores até possíveis efeitos sobre os custos empresariais, a produtividade e o nível de formalização no mercado de trabalho (Agência Senado, 2026).

Segundo Paulo Azi, Relator da PEC 221/2019, o objetivo é buscar o equilíbrio entre atividade econômica e qualidade de vida dos trabalhadores. O encerramento das audiências ocorreu dia 07/04/2026, e tiveram importantes esclarecimentos quanto aos impactos econômicos e sociais nas relações de trabalho bem como produtividade nas organizações. Nesse contexto, torna-se relevante compreender que a economia corresponde a forma como um país administra seus recursos para atender às necessidades da população, organizando a produção, distribuição e consumo de bens e serviços. Esse sistema influencia o nível de emprego, o Produto Interno Bruto (PIB), o padrão de vida e a estabilidade financeira

(inflação/juros) de uma nação. Como de notória relevância, a superintendente de Relações do Trabalho da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Sylvia Lorena de Sousa, alertou que uma mudança imposta por lei pode gerar riscos econômicos severos, defendendo sua tese por meio de dados da CNI. (Câmara dos Deputados, 2026).

Um levantamento da CNI projeta que a redução da jornada de trabalho pode gerar um impacto bilionário para as empresas. Sendo essenciais para a geração de empregos, renda e desenvolvimento, valor econômico, além de contribuírem com tributos que financiam serviços públicos. Ao passo que se reduz, isso implica diretamente com a funcionalidade, produtividade e gastos das empresas. O estudo diz que o fim da escala pode elevar os gastos com funcionários, entre R\$178,2 bilhões e R\$267,2 bilhões por ano, com empregados formais na economia. (CNI, 2026).

Para calcular os efeitos da elevação de custos causada pela redução do limite semanal das horas trabalhadas, a CNI utilizou um modelo de Equilíbrio Geral Computável (EGC), que utiliza equações matemáticas para descrever as relações entre os agentes econômicos da economia em um todo: trabalhadores, empresas, preços, salários e produção. “Essa dinâmica provoca queda da produção, do emprego e da renda e, conseqüentemente, do PIB brasileiro”, alertou o presidente da CNI, Ricardo Alban. Proporcionalmente, o impacto para o setor industrial pode ser ainda maior, de um total de 32 setores industriais, 21 apresentaram elevação de custos acima da média da indústria, independentemente da estratégia adotada pela empresa para manter o número de horas atuais de produção. Conforme mostra gráfico em análise o aumento de custos na folha que cada setor pesquisado sofreria: Assim, a

difficuldade de adaptação para micro e pequenas empresas, que correspondem a 52% do emprego formal do país, mas que não dispõem de recursos ou estrutura física para ampliar equipes, será ainda maior, comprometendo os postos de trabalho”, explica Alban. (CNI, 2026).

Sylvia Lorena, apresentou dados da CNI mostrando os impactos da redução para 40 horas sem corte salarial pode elevar os preços ao consumidor em 6,2%, e causar uma queda de 0,7% no Produto Interno Bruto (PIB), o que equivale 77 bilhões de reais, com a indústria sendo a mais afetada como mostra no gráfico acima, 1,2% o que equivale a 25,4 bilhões de reais. Depois, o outro setor mais afetado é o do comércio, com 0,9 que é 11 bilhões em perdas. Os outros setores somam, juntamente, perdas de 46 bilhões de reais. O gerente de análise econômica da CNI, Marcelo Azevedo explica que:

A redução traz o aumento de custo do trabalho, o trabalho se traduz perda da competitividade, e um aumento de preços tanto para as empresas quanto para os consumidores finais. Essa perda de competitividade dos produtos nacionais, da economia nacional como um todo, faz com que haja mais importações e menos importações, isso se traduz uma redução da produção, da renda, e consequentemente uma queda no PIB.(CNI, 2026; Agência Câmara Notícias, 2026)

Contudo, o debate se amplia para além da economia, é de extrema importância que, para além dos aspectos econômicos, há princípios e garantias

fundamentais constitucionais que devem ser assegurados em sua plenitude. O Estudo “Os Impactos da Jornada 6x1 no Bem-Estar e na Qualidade de Vida do Trabalhador” (Santos, 2025), indicam que a diminuição da carga excessiva de trabalho tende a elevar a motivação, e aprimorar o desempenho dos trabalhadores. Nesse contexto, a proposta de implementação da jornada de 40 horas surge como um meio-termo entre o modelo atual de escala 6x1 e alternativas mais avançadas, como a jornada de 36 horas. Sob a perspectiva social e sanitária, a adoção do 5x2 contribui para a redução da sobrecarga atualmente associada à escala 6x1, a qual se relaciona ao aumento de adoecimentos, acidentes de trabalho e casos de burnout.

Dessa forma, é possível identificar tanto aspectos positivos quanto desafios decorrentes de uma eventual superação da escala 6x1, impactando não apenas na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, mas também na dinâmica empresarial e econômica como um todo, o que interfere diretamente na economia do país, como mostram os estudos demonstrados acima, exigindo, uma análise equilibrada e fundamentada em evidências e análises técnicas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo busca analisar as implicações do fim da escala de trabalho 6x1, considerando seus efeitos sobre a qualidade de vida dos trabalhadores, a produtividade nas organizações e os impactos econômicos e sociais nas

relações de trabalho. Conforme os debates na CCJ, e estudos da CNI, a aplicação da redução de jornada de 44 para 40 horas semanais, possivelmente por meio da escala 5x2 (cinco dias de trabalho e dois dias de descanso), como demonstrado no gráfico, impactaria negativamente diversos setores com o aumentando do custo do trabalho, perda da competitividade e aumento de preços, tanto para as empresas quanto para os consumidores finais, isso se traduz uma redução da produção, e consequentemente uma queda no PIB.

Por outro lado, é necessário conciliar a proteção constitucional à saúde, à dignidade e ao lazer do trabalhador à manutenção da atividade econômica. Nessa perspectiva, a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, apresenta-se como um meio-termo mais adequado à realidade brasileira, sobretudo quando comparada à proposta de redução da jornada para 36h/ semana, por meio de uma escala 4x3 (quatro horas de trabalho e três dias de descanso).

Todavia, é inegável reconhecer que os desafios, próprios de um país em desenvolvimento, tornam mais difícil a implementação da redução da jornada de trabalho, diante da economia ainda não plenamente consolidada. Além disso, mesmo diante da proposta de redução da jornada, o projeto prevê hipóteses excepcionais em que poderá haver ultrapassagem das 40 horas semanais, conforme as necessidades específicas de determinados setores.

REFERÊNCIAS

BILHÕES em jogo: o efeito da jornada reduzida na economia. **Confederação Nacional da Indústria**, 2026. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/economia/r-77-bilhoes-em-jogo-o-efeito-da-jornada-reduzida-na-economia-ep-198/> . Acesso em 11 abr. 2026

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 abr. 2026.

BRASIL. Congresso Nacional. **Proposta de Emenda à Constituição nº 148, de 2015**. Alterar a Constituição Federal para reduzir a jornada de trabalho semanal de 44 para 36 horas. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2015]. Disponível em: Acesso em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/124067> Acesso em: 11 abr. de 2026.

BRASIL. Congresso Nacional. **Proposta de Emenda à Constituição nº 221, de 2019**. altera o Art. 7º inciso XII da constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos". Brasília, DF: Congresso Nacional, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2233802> Acesso em: 11 abr. de 2026.

BRASIL. Congresso Nacional. **Proposta de Emenda à Constituição nº 08, de 2025**. altera o Art. 7º inciso XII da constituição Federal, reduzindo a jornada de trabalho a 36 horas semanais em 10 anos". Brasília, DF: Congresso Nacional, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341> Acesso em: 11 abr. de 2026.

BRASIL. Senado Federal. **Redução da jornada semanal com dois dias de descanso vai a plenário**. Brasília, DF: Senado Federal, 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/12/10/reducao-da-jornada-semanal-com-dois-dias-de-descanso-vai-a-plenario> Acesso em: 12 abr. de 2026

REDUÇÃO da jornada semanal com dois dias de descanso vai a Plenário. **Agência Senado**, 10 dez. 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/12/10/reducao-da-jornada-semanal-com-dois-dias-de-descanso-vai-a-plenario>. Acesso em: 10 abr. 2026.

REDUÇÃO da jornada para 40 horas pode retirar R\$ 76,9 bilhões do PIB. **Confederação Nacional da Indústria**, 2026. Nota técnica n. 27/2026. Brasília, 7 abr. 2026. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/portaldaindustria/noticias/media/filer_public/36/1b/361b1ce0-cb7d-415e-bf85-b89709f64845/nota_tecnica.pdf. Acesso em: 13 abr. 2026.

SANTOS, I. M.; JOVANOVIĆ, M.; SAKAMOTO, L. S. Os Impactos da Jornada 6X1 no Bem-Estar e na

Qualidade de Vida do Trabalhador. **Revista Tópicos**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 26, p. 1-17, 2025. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/os-impactos-da-jornada-6x1-no-bem-estar-e-na-qualidade-de-vida-do-trabalhador>. Acesso em 22 abr.2026.

SETOR produtivo defende negociação coletiva como saída para redução de jornada e fim da escala 6x1. **Agência câmara de notícias**, 2026. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1260887-setor-produtivo-defende-negociacao-coletiva-como-saida-para-reducao-de-jornada-e-fim-da-escala-6x1>. Acesso em: 10 abr. 2026.

SOUSA, Ana Clara Micaela Silveira de; GURGEL, Yara Maria Pereira. A jornada 6x1 no contexto brasileiro: desafios jurídicos, impactos sociais e alternativas para a proteção ao trabalhador. **Revista Brasileira de Filosofia e História (RBFH)**. 25 nov. 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/items/655cb1ee-ac80-4935-a8f3-e56c96f36153>. Acesso em: 13 abr.2026.

OS IMPACTOS DO EXCESSO DE CARGA HORÁRIA NA SAÚDE DO TRABALHADOR BRASILEIRO.

Luciano Nascimento de Oliveira

Aluno - Centro Universitário Unifametro
luciano121100@hotmail.com

Ana Clara Ferreira Silveira

Aluna - Centro Universitário Unifametro
anaclaraferreirasilveira@gmail.com

Isaque Malaqueta Moraes

Aluno - Centro Universitário Unifametro
isaquemorais845@gmail.com

Flávia Aguiar Cabral Furtado

Professor- Centro Universitário Unifametro
flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br

RESUMO

A jornada de trabalho no Brasil tem passado por várias mudanças, principalmente em virtude do aumento da carga horária e da cobrança por produtividade, o que tem afetado diretamente a saúde dos trabalhadores. Diante dessa realidade a presente pesquisa tem como objetivo analisar como o excesso de carga horária impacta a saúde do trabalhador, destacando seus principais riscos e consequências. No que diz respeito às metodologia, trata-se de um estudo de natureza qualitativa, com caráter descritivo e exploratório, realizado por meio de pesquisa bibliográfica, utilizando artigos científicos, documentos oficiais e leis

trabalhistas. No que diz respeito aos resultados foi possível observar que o excesso de trabalho está ligado ao aumento de problemas físicos e mentais, como estresse, ansiedade, depressão, dificuldades para dormir e doenças do coração. Além disso, também foram identificados impactos como a queda da produtividade e o aumento de afastamentos do trabalho. Verificou-se, ainda, que, mesmo existindo leis que regulam a jornada, muitas vezes elas não são cumpridas na prática. Por outro lado, propostas recentes de redução da carga horária mostram avanços na busca por melhores condições de trabalho. Conclui-se que o excesso de carga horária prejudica a saúde do trabalhador, sendo importante investir em fiscalização, conscientização e políticas que ajudem a equilibrar trabalho e qualidade de vida.

Palavras-chave: Jornada de trabalho; Saúde do trabalhador; Carga horária; Qualidade de vida; Direito do trabalho.

INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho é um elemento fundamental nas relações trabalhistas e está diretamente ligada à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores. No Brasil, com as mudanças nos modelos de produção, os avanços tecnológicos e a maior exigência por produtividade, percebe-se, cada vez mais, o aumento da carga horária de trabalho. Além disso, muitos trabalhadores acabam ultrapassando os limites legais estabelecidos, seja pela necessidade de garantir sua renda ou pela pressão no ambiente profissional. Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece

regras para a duração da jornada, buscando assegurar condições dignas e proteger a saúde do trabalhador (Brasil, 1943).

No entanto, mesmo com a existência dessas leis, o excesso de carga horária ainda é uma realidade bastante presente. Dessa forma, jornadas prolongadas podem causar diversos impactos negativos à saúde. Segundo a Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho (OMS; OIT, 2021), o excesso de horas trabalhadas está relacionado ao aumento do estresse, da fadiga, dos distúrbios do sono e das doenças cardiovasculares. Além disso, também pode contribuir para o desenvolvimento de problemas psicológicos, como ansiedade e depressão, o que afeta diretamente a qualidade de vida do trabalhador.

Diante disso, é possível perceber que o tema possui grande relevância, tanto do ponto de vista social quanto econômico. Isso porque o adoecimento do trabalhador gera impactos não apenas para o indivíduo, mas também para as empresas e para o sistema público de saúde. Portanto, compreender os efeitos do excesso de carga horária é essencial para buscar melhores condições de trabalho e promover uma melhor qualidade de vida. O presente trabalho tem, portanto como objetivo analisar os impactos do excesso de carga horária na saúde do trabalhador, destacando os principais riscos e suas consequência para o bem-estar físico e mental

METODOLOGIA

O presente trabalho caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, de caráter descritivo e exploratório, pois busca compreender os impactos do excesso de carga horária na saúde do trabalhador a partir da análise de informações já existentes. Para isso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, utilizando materiais publicados sobre o tema. A coleta de dados ocorreu por meio de fontes secundárias, como artigos científicos, documentos oficiais e publicações de instituições reconhecidas, como a Organização Mundial da Saúde (OMS), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Ministério da Saúde. Além disso, também foram utilizados relatórios governamentais, como o Relatório da 4^ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.

Ainda nesse contexto, foi analisada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de compreender os limites legais da jornada de trabalho no Brasil e sua relação com a proteção da saúde do trabalhador. Para a seleção dos materiais, foram priorizados estudos mais recentes, com o objetivo de garantir informações atualizadas e relevantes.

Dessa forma, foram incluídos textos que trataram diretamente da jornada de trabalho, da saúde do trabalhador e das doenças relacionadas ao trabalho. Por outro lado, foram descartados materiais que não tinham relação direta com o tema proposto. Após essa etapa, os dados foram analisados de forma qualitativa, buscando identificar os principais impactos do excesso de carga horária na saúde física e mental dos trabalhadores. Assim, foi possível organizar as

informações de maneira clara e discutir os resultados com base na literatura consultada.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme dados da Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho (OMS; OIT, 2021), trabalhadores que enfrentam longas jornadas de trabalho têm mais chances de desenvolver doenças cardiovasculares, além de sofrer com problemas como distúrbios do sono e questões relacionadas à saúde mental. Assim, quando não há um descanso adequado, esses fatores acabam prejudicando não só a saúde, mas também a qualidade de vida e até a produtividade no dia a dia. Dessa forma, percebe-se que o excesso de trabalho não traz benefícios a longo prazo, nem para o trabalhador nem para as organizações.

Além disso, no Brasil, essa realidade se torna ainda mais evidente. Segundo o Relatório da 4^ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, a intensificação do trabalho e o acúmulo de tarefas têm contribuído diretamente para o adoecimento dos trabalhadores (Brasil, 2022). Com isso, percebe-se um aumento significativo de doenças ocupacionais, principalmente aquelas ligadas ao esforço repetitivo e aos transtornos mentais. Esse cenário revela uma relação direta entre as condições de trabalho e o surgimento de problemas de saúde, indicando que a organização do trabalho precisa ser repensada.

Da mesma forma, o Ministério da Saúde aponta que problemas como ansiedade, depressão e lesões por esforço repetitivo estão cada vez mais comuns, sendo uma das principais causas de afastamento do trabalho no Brasil (Brasil, 2018). Nesse cenário, fica claro que o excesso de carga horária não afeta apenas o trabalhador individualmente, mas também gera impactos maiores, como a queda da produtividade e o aumento dos gastos com saúde pública. Além disso, empresas acabam enfrentando prejuízos com afastamentos frequentes, rotatividade de funcionários e redução do desempenho das equipes.

Por outro lado, mesmo existindo leis que regulam a jornada de trabalho, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ainda há dificuldades na prática para que essas regras sejam realmente cumpridas. Além disso, a Constituição Federal de 1988 já estabelece limites para a jornada, justamente para proteger a saúde do trabalhador. Ainda assim, corri a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), surgiram mudanças como a flexibilização de horários e o banco de horas, que podem ajudar na organização do trabalho, mas também exigem cuidado para não prejudicar o descanso (Brasil, 1943; 1988; 2017). Nesse contexto, percebe-se que a existência da lei, por si só, não é suficiente, sendo necessária uma fiscalização mais efetiva e maior conscientização por parte das empresas.

Além disso, atualmente existem discussões importantes no Brasil sobre a redução da jornada de trabalho. Como exemplo, a Proposta de Emenda à Constituição nº 148/2025 sugere a redução para 36 horas semanais, enquanto a PEC nº 4/2025 propõe a diminuição para 40 horas semanais. Também há o Projeto de Lei nº 67/2025, que busca melhorar a organização do tempo de trabalho. Essas propostas

mostram que há uma preocupação crescente com a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores (Brasil, 2025). No entanto, também existem debates sobre os possíveis impactos econômicos dessas mudanças, especialmente para as empresas, o que demonstra a necessidade de equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

Diante disso, fica evidente a importância de buscar condições de trabalho mais equilibradas, respeitando os limites da jornada e valorizando o tempo de descanso. Assim, é possível reduzir os impactos negativos do excesso de carga horária e contribuir para uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores. Portanto, é fundamental que políticas públicas, empresas e trabalhadores atuem em conjunto para promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisa os impactos do excesso de carga horária na saúde do trabalhador e mostra que jornadas longas afetam diretamente o bem-estar físico e mental. Assim, percebe-se que o excesso de trabalho contribui para o aumento de problemas como estresse, ansiedade, depressão e doenças cardiovasculares, além de prejudicar a qualidade de vida e a produtividade no dia a dia. Além disso, observa-se que, mesmo existindo leis que regulam a jornada de trabalho, ainda há dificuldades na prática para que essas regras sejam realmente cumpridas. Dessa forma, muitos trabalhadores continuam expostos a

condições inadequadas, o que reforça a necessidade de maior fiscalização e também de mais conscientização por parte das empresas e da sociedade.

Outro ponto importante é que propostas de redução da jornada de trabalho podem ajudar a melhorar a qualidade de vida, promovendo um melhor equilíbrio entre trabalho e descanso. No entanto, é importante destacar que este estudo apresenta como limitação o uso apenas de pesquisa bibliográfica, o que impede uma análise mais aprofundada da realidade vivida pelos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 abril de 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 06 abril 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Relatório da 4ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de>

saude/pt-br/centrais-de
conteudo/publicacoes/relatorios/relatorio-final-da-4a-
conferencia-nacional-de-saude-do-trabalhador-e-da-
trabalhadora/view. Acesso em: 05 abril 2026

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição nº 8, de 2025**. Dispõe sobre a redução da jornada de trabalho. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=248534>. Acesso em: 05 abril 2026

BRASIL. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição nº 4, de 2025**. Dispõe sobre a redução da jornada de trabalho semanal. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/167181>. Acesso em: 05 abril 2026

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 67, de 2025**. Dispõe sobre alterações na jornada de trabalho. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2482274>. Acesso em 05 abril 2026

.

ESCALA 4X3 NO BRASIL: ANÁLISE DOS POSSÍVEIS IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS COM BASE NO DIREITO COMPARADO

Maria Rayane Queiroz Costa

Aluna – Centro Universitário Fametro – Unifametro

maria.costa11@aluno.unifametro.edu.br

Rute Hellem da Costa Sousa

Aluna – Centro Universitário Fametro – Unifametro

rute.sousa@aluno.unifametro.edu.br

Flávia Aguiar Cabral Furtado

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO.

Profª. Orientadora. Doutora em Educação (UECE)

Mestre em Direito (UNIFOR)

Oficial de Justiça do TRT da 7ª Região.

flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br

RESUMO

O presente artigo analisa a escala de trabalho 6x1 no Brasil. Partindo do contexto histórico do Direito do Trabalho no país, e sob a ótica da legislação brasileira; examinando seus impactos econômicos, sociais e na qualidade de vida dos trabalhadores. Busca-se compreender, por meio do direito comparado, analisar como as experiências internacionais de redução da jornada semanal oferecem referência para avaliar a viabilidade dessa medida no contexto brasileiro. Nesse contexto, a pesquisa teve como objetivo analisar os possíveis impactos da implementação da escala 4x3 no Brasil através do direito comparado,

verificando se o fim da escala 6x1 seria factível, considerando aspectos jurídicos, sociais e econômicos. No que diz respeito à metodologia, adotou-se o método comparativo, com pesquisa bibliográfica, análise da legislação nacional e estrangeira, além de estudos sobre saúde ocupacional, produtividade e economia. Os resultados indicam que, em diversos países, a diminuição da jornada gerou melhorias no bem-estar dos trabalhadores e aumento da produtividade. No Brasil, entretanto, a implementação encontra entraves como instabilidade econômica, baixa produtividade e limitações estruturais. Conclui-se, portanto, que a redução da escala 6x1 representa uma perspectiva positiva e alinhada às tendências globais, mas sua aplicação na atualidade brasileira não é viável, sendo imprescindível, previamente, o fortalecimento da economia, inovação e negociação coletiva que conciliam direitos dos trabalhadores e a sustentabilidade das empresas.

Palavras-chave: Escala; trabalho; impacto; economia; sociedade.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho no Brasil tiveram início de forma precária, uma vez que se relacionaram com a escravidão de diversos povos, principalmente os indígenas que já habitavam o país, juntamente com outros povos escravizados a força. Com o passar do tempo, a resistência constante dos escravizados, marcada por suas revoltas, somada à intensa pressão social, resultou na abolição

formal da escravidão, em 1888, quando a princesa Isabel assinou a Lei Áurea no Brasil.

No contexto internacional, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, impulsionou a formalização de direitos, a implementação de leis trabalhistas e o equilíbrio das relações entre empregadores e empregados. No Brasil, esse movimento refletiu-se na década de 1920, com a instituição das primeiras normas e, em 1930, com a criação do Conselho Nacional do Trabalho. A Constituição de 1934 consolidou dispositivos de proteção social e laboral, culminando, em 1º de maio de 1943, na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que sistematizou direitos como salário mínimo, igualdade salarial, férias anuais, jornada de oito horas, descanso semanal e proibição do trabalho infantil, estabelecendo um marco regulatório duradouro (Brasil, 1943).

Com o avanço na história, as relações trabalhistas foram sendo moldadas, alcançando assim um importante destaque no Brasil com a Constituição de 1988, que estabilizou as garantias trabalhistas com melhores adaptações. Em seu art. 7º, inciso XIII, continuou com a jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, permitindo flexibilidade por meio de acordos ou convenções coletivas. Trazendo regulamentação para atividades em turnos ininterruptos de revezamento, sendo passível de negociação coletiva (Brasil, 2025).

A Reforma Trabalhista de 2017, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, representou uma das maiores alterações já realizadas na CLT. Como as transformações na relação entre contratantes e contratados, permitindo que negociem

pontos que antes eram impossibilitados pela legislação, ampliando o espaço para acordos individuais e coletivos. Entre as principais mudanças, destacam-se: a criação da modalidade de trabalho intermitente; o fracionamento das férias; a não obrigatoriedade da contribuição sindical; e a regulamentação do teletrabalho.

Quanto à jornada, a lei flexibilizou a escala 12x36 (doze horas de trabalho e 36 horas de descanso), já existente em setores como hospitais e clínicas, mas que carecia de regulamentação expressa. Apesar dessas mudanças, a carga horária máxima de 44 horas semanais permaneceu inalterada, tema que segue sendo objeto de debates, especialmente ao comparar experiências internacionais que adotam jornadas mais curtas como forma de aumentar produtividade e qualidade de vida. Apesar da introdução de novos institutos, como trabalho intermitente e a regulamentação da escala 12x36 (doze horas de trabalho e 36 horas de descanso). A jornada de 44 horas semanais, permanece (Brasil, 2025).

Nesse contexto, em 2019 o Deputado Reginaldo Lopes, protocolou a Proposta de emenda constitucional (PEC 221/19), que previa a redução de 44 para 36 horas trabalhadas semanais seria implementada de forma gradual durante 10 anos, com foco não no fim da escala 6x1, mas sim, na sua redução. Em 2025 a Deputada Erika Hilton apresentou a (PEC 08/25) com o mesmo pensamento da PEC de 2019, porém sendo implementada imediatamente, e com o fim da 6x1. Essas PECs foram propostas com o objetivo de ampliar produtividade, engajamento e qualidade de vida dos trabalhadores. Porém, analisando o contexto brasileiro, vê-se que há controvérsia entre o papel e a realidade (Brasil, 2025).

Diversos países já avançaram nesse debate. A França adota jornada legal de 35 horas semanais. Portugal e Estados Unidos têm testado e vivenciado os modelos 4x3 (quatro dias de trabalho e três dias de descanso) e 5x2 (cinco dias de trabalho e dois dias de descanso). Contudo, esses países apresentam características distintas do Brasil, como elevado IDH, PIB robusto e alto nível de industrialização, o que caracteriza um país desenvolvido. Essas experiências indicam que a redução da jornada pode gerar produtividade e melhores condições de vida (Amantéa, 2025).

Tomando como exemplo de países em desenvolvimento, como o Chile, que em 2023 aprovou a redução da jornada semanal de 40 horas semanais, conforme CNN Brasil (2023), busca-se implementar a escala 4X3 (quatro dias de trabalho e três dias de descanso) no Brasil.

O estudo justifica-se pela relevância social e científica de refletir sobre o fim da escala 6x1 (seis dias de trabalho e um dia de descanso) no Brasil, considerando os desafios econômicos e a necessidade de conciliar produtividade, e qualidade de vida do trabalhador. Trata-se de um tema que dialoga não apenas com a legislação interna, mas também com tendências internacionais e princípios constitucionais de valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, o objetivo geral deste trabalho, é analisar a viabilidade da implementação da escala 4x3 (quatro dias de trabalho e três dias de descanso) no Brasil com base no direito comparado, verificando se o fim da escala 6x1 (seis dias de trabalho e um dia de descanso) seria

factível, considerando aspectos jurídicos, sociais e econômicos.

METODOLOGIA

O presente estudo adotou uma abordagem qualitativa e exploratória, fundamentada em pesquisa bibliográfica, com o objetivo de compreender em profundidade os fenômenos que motivaram o debate proposto. Buscou-se analisar a realidade para além de dados numéricos, valorizando fatores históricos, sociais, econômicos e jurídicos. Assim, investigou-se a trajetória da legislação e das práticas trabalhistas no Brasil, bem como suas influências internacionais, com especial atenção à redução da jornada de trabalho, destacando-se a substituição da escala 6x1 (seis dias de trabalho e um dia de descanso) pelos modelos 4x3 (quatro dias de trabalho e três dias de descanso) e 5x2 (cinco dias de trabalho e dois dias de descanso) e seus possíveis impactos.

A análise utilizou-se do método do direito comparado, examinando experiências implementadas em países como França, Portugal, Estados Unidos e Chile, evidenciando diferenças entre nações desenvolvidas e em desenvolvimento, oferecendo subsídios para avaliar a viabilidade da adoção da escala 4x3 (quatro dias de trabalho e três dias de descanso) no Brasil. A abordagem permitiu confrontar as experiências internacionais com a realidade brasileira e identificar práticas bem-sucedidas que podem fundamentar propostas de mudança na jornada de trabalho.

A pesquisa considerou a legislação nacional, com destaque para a (CLT), a Constituição Federal de 1988 e Reformas Trabalhistas, especialmente a de 2017. Além disso, analisou propostas de emenda constitucional, como a PEC 221/19, e a PEC 08/25, que motivaram a escolha do tema.

Foram consultadas fontes digitais diversas, incluindo sites oficiais do Judiciário (TST) e do Governo Federal (Planalto), plataformas acadêmicas (Google Acadêmico) e portais de indicadores econômicos, como *CountryEconomy.com* e *MacroTrends*, para dados como Índice de Gini e PIB per capita. Também se consideraram informações do Sistema FieMG, veículos jornalísticos (O Globo, TV Metrôpoles e Band Jornalismo), estudos da Fatec-JB e Wikipédia. A variedade de fontes permitiu uma compreensão mais ampla e detalhada dos fenômenos analisados.

O estudo considerou contribuições de autores como Amantéa (2025), Ritzel e Coelho (2025), bem como CNN Brasil (2023), entre outros, cujas análises auxiliaram na compreensão crítica das transformações legais e de seus impactos sobre os trabalhadores, enriquecendo a avaliação dos aspectos históricos, sociais e econômicos. Em síntese, os procedimentos adotados buscaram analisar a estruturação e a consolidação do direito do trabalho, com rigor metodológico e base no direito comparado. Assim, a pesquisa oferece subsídios para avaliar a viabilidade da redução da jornada no Brasil e contribui para ampliar a compreensão dessa temática, essencial ao avanço social e econômico do país.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente resumo expandido analisou a possibilidade da aplicabilidade da redução da carga horária trabalhada no Brasil de 44 horas semanais para 32 horas por semana, bem como seus possíveis impactos sociais e, principalmente, econômicos. O tema teve visibilidade, pela primeira vez, em 2019 em virtude da proposição da PEC 221/19 pelo Deputado Reginaldo Lopes. No entanto, o assunto ganhou força a partir da proposição da PEC 08/25 pela Deputada Erika Hilton, a qual foi bastante debatida pela sociedade brasileira.

A pesquisa acerca da aplicação de escalas 4x3 (quatro dias de trabalho por três dias de descanso) e 5x2 (cinco dias de trabalho por um dia de descanso), em outros países, demonstrou que esses modelos não universalizáveis, uma vez que sua aplicabilidade depende do contexto e das especificidades de cada país.

O Brasil, como país emergente, apresenta crescimento econômico e visibilidade internacional, mas enfrenta instabilidade, baixa renda per capita, pobreza e desigualdade. Embora a escala 5x2 (cinco dias de trabalho e dois dias de descanso) seja adotada em alguns setores, a 6x1 (seis dias de trabalho e um dia de descanso) ainda predomina. Um Estudo da FIEMG (16/04/2025) aponta que o fim da escala 6x1 (seis dias de trabalho e um dia de descanso) poderia fechar até 18 milhões de postos de trabalho e reduzir em até 16% o PIB nacional, com queda de R\$2,9 trilhões no faturamento dos setores produtivos,

agravando a pobreza. Como afirma Flávio Roscoe Nogueira, presidente da FIEMG:

Antes de discutir a redução da jornada de trabalho, o Brasil precisa enfrentar o seu maior desafio: a baixa produtividade. O trabalhador brasileiro produz, em média, apenas 23% do que um trabalhador dos Estados Unidos”, argumenta o presidente da Fiemg, Flávio Roscoe. Ele completa: “Reduzir o tempo de trabalho sem elevar a produtividade é uma conta que não fecha e coloca em risco milhões de empregos” (FIEMG, 2025).

Nessa perspectiva, Roscoe alerta que a redução da jornada no Brasil pode gerar inflação, afetar a competitividade das empresas, aumentar o desemprego e precarizar o trabalho (FIEMG, 2025).

No decorrer do estudo, constatou-se, ainda, que o Chile adotou, em 2024, a jornada de 40 horas semanais, com redução gradual até 2028. Contudo, há diferenças significativas entre os dois países: como número populacional, PIB per capita mais elevado à frente do Brasil, economia mais estável e forte industrialização, incluindo a liderança mundial na exportação de cobre. Esses fatores permitiram a implementação gradual da redução no Chile sem previsões claras de crise econômica ou prejuízo social. Porém, no Brasil o texto da PEC 08/25 e a realidade atual do país estão distantes, e encontram dificuldades a serem enfrentadas.

No cenário brasileiro atual, portanto, a implementação dessa medida mostra-se inviável, pois o país enfrenta desafios típicos de uma nação em desenvolvimento, tais como: infraestrutura deficitária, vulnerabilidade econômica e elevada informalidade trabalhista, o que limita a economia crescer, impossibilitando a criação de um mercado de trabalho estável.

Apesar de possuir um parque industrial diversificado, o país ainda tem uma indústria com menor nível tecnológico e depende de inovações e produtos importados. A redução de jornada com uma economia como a do Brasil, poderia impactar negativamente as empresas, comprometendo a competitividade, gerando desemprego e precarizando o trabalho (FIEMG, 2025).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo demonstra os possíveis impactos da implementação da escala 4x3 (quatro dias de trabalho e três dias de descanso) no Brasil, através do direito comparado, verificando se o fim da escala 6x1 (seis dias de trabalho e um dia de descanso) seria factível, considerando aspectos jurídicos, sociais e econômicos.

Demonstra-se que a proposta da redução da jornada de trabalho de 6x1 (seis dias de trabalho e um dia de descanso) para 4x3 (quatro dias de trabalho e três dias de

descanso) para o Brasil, apresenta impactos econômicos e sociais, sejam positivos e negativos.

Os Países a adotarem essa redução proposta pela PEC 08/25 e obtiveram resultados positivos foram países desenvolvidos, o que reflete o equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida dos empregados. O atual cenário brasileiro, contudo, torna a implementação imediata da redução da jornada laboral mais complexa e dificultosa frente aos desafios intrínsecos do Brasil, visto é um país em desenvolvimento, logo não possui uma economia forte. Tal mudança, conforme pesquisado, acarretaria desemprego, inflação e um alto desequilíbrio na economia do país.

Conforme seja observado o crescimento econômico do país, a possibilidade de escalas de trabalho reduzidas devem ser analisadas, não como utopia, mas como uma possibilidade real para todo empregado submetido atualmente à escala 6x1 (seis dias de trabalho e um dia de descanso), resultando em melhor qualidade de vida e de trabalho, o que corrobora com o princípio da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

AMANTÉA, Rose. **Os experimentos da jornada de trabalho 4x3 em outros países e seus impactos na economia.** GAZETA DO POVO, Brasil, 20 Nov 2024. Disponível em:
<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/trabalho->

experiencias-jornada-4x3-em-outros-paises/. Acesso em: 19 Set. 2025

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 set. 2025.

CHILE aprova redução de jornada de trabalho de 45 para 40 horas semanais. **CNN Brasil**. Disponível em:

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2020.

ESTUDO da FIEMG aponta que fim da escala 6x1 pode causar impacto de até 16% no PIB. **FIEMG**. Disponível em: <https://www.fiemg.com.br/noticias/estudo-da-fiemg-aponta-que-fim-da-escala-6x1-pode-causar-impacto-de-ate-16-no-pib>. Acesso em: 19 set.2025.

FIM DA escala 6x1 pode causar perda de até 18 milhões de empregos. **Metrópoles**. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/economia-br/fim-da-escala-6x1-pode-causar-perda-de-ate-18-milhoes-de-empregos>. Acesso em: 19 set. 2025.

RITZEL, Guilherme Sebalhos; COELHO, Paulo Vinícius Nascimento. História do direito do trabalho no Brasil e a formação da CLT: perspectivas para o espaço laboral contemporâneo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, [S. l.], v. 89, n. 4, p. 21–38, 2023. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/19>. Acesso em: 17 set. 2025.

SAID, Flávia. Fim da escala 6x1 pode causar perda de até 18 milhões de empregos. Brasília, 2 dez. 2024. **Metrópoles**. Disponível em: [https://www.metropoles.com/brasil/economia-br/fim-da-escala-6x1-pode-causar-perda-de-at e-18-milhoes-de-empregos](https://www.metropoles.com/brasil/economia-br/fim-da-escala-6x1-pode-causar-perda-de-at-e-18-milhoes-de-empregos)>. Acesso em: 19 set. 2025.

A CULTURA DIGITAL E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS PARA SUA REGULAMENTAÇÃO NO ÂMBITO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Yago Câmara de Melo

Aluno do Curso de Direito – Centro Universitário Unifametro
yago.melo01@aluno.unifametro.edu.br

Dione da Silva Barbosa

Aluna do Curso de Direito – Centro Universitário Unifametro
dione.barbosa@aluno.unifametro.edu.br

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO.
Profª. Orientadora. Doutora em Educação (UECE)
Mestre em Direito (UNIFOR)
Oficial de Justiça do TRT da 7ª Região
flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br

RESUMO

A crescente expansão tecnológica causa repercussão em diversos cenários no mercado de trabalho, principalmente nas relações homem e máquina. O uso da Inteligência Artificial é realidade e impacta diretamente nos aspectos laborais, trazendo consequências das mais diversas e levando a necessidade de adaptação tanto dos obreiros e empregadores, quanto das leis trabalhistas. Em consonância com tal cenário, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar o uso da

Inteligência Artificial no mercado de trabalho e os desafios para sua regulamentação no âmbito trabalhista. Os objetivos específicos foram: compreender os limites e possibilidades do uso da IA no mercado de trabalho; analisar os aspectos legais da IA no Brasil e investigar os desafios quanto a regulamentação do uso da IA no Brasil. Como metodologia, esta pesquisa foi de natureza bibliográfica e qualitativa, empregando os procedimentos de revisão literária relacionados aos diversos aspectos que envolvem o uso da IA e suas repercussões jurídicas. Como resultado deste estudo observa-se um descompasso entre a velocidade dos avanços tecnológicos com o uso da IA e a capacidade de resposta normativa do ordenamento jurídico vigente, evidenciando a necessidade de atualização das leis trabalhistas para contemplar os novos desafios e realidades no uso dessa tecnologia. Com base neste estudo, a título de considerações finais, foi possível identificar o quão impactante é a utilização da IA no mercado de trabalho contemporâneo e a importância de se regulamentar legalmente tal tecnologia tanto em aspectos constitucionais, quanto trabalhistas.

Palavras-chave: Inteligência Artificial; Legislação Trabalhista; Regulamentação; Mercado

INTRODUÇÃO

A Inteligência Artificial é uma tecnologia que tem impactos substanciais em diversas áreas, trazendo incontáveis avanços sociais e econômicos, que se traduzem em números cada vez maiores de sistemas e

ferramentas, transcendendo todas as barreiras.

Diante de tantas alterações tecnológicas, vive-se hoje a chamada indústria 4.0, com integração constante entre humanos e máquinas, tendo essa relação cada vez mais destaque no âmbito do mercado de trabalho, com impacto direto no surgimento de novas demandas legais, impondo desafios éticos, normativos e morais quanto a sua implementação e impactos nas relações trabalhistas, tanto para empregado quanto para o empregador.

Essa crescente evolução evoca questionamentos quanto à adaptabilidade das leis frente a celeridade das mudanças no mercado, principalmente quando se pauta o impacto da Inteligência Artificial (IA) nas relações laborais. Diante de tal contexto, o direito do trabalho é uma área que regulamenta as relações entre trabalhador e empregador, no intuito de garantir melhores condições e proteção aos direitos de ambos. Essa regulação deve estar adaptada à evolução tecnológica, principalmente quando esta influencia diretamente no cotidiano das empresas, como é o caso da IA.

Conforme exposto, em que pese a importância dessa tecnologia nos últimos anos, no âmbito jurídico não há leis trabalhistas que tratam dessa temática. O que existe, de fato, são projetos de lei, tais como o Projeto de Lei nº 2.338 de 2023, que estabeleceu normas gerais de caráter nacional para o correto desenvolvimento, a devida implementação e o uso consciente de sistemas de IA no Brasil, que traça uma perspectiva acerca de vários princípios constitucionais, como o da prevenção e do devido processo legal.

Nesse contexto, têm-se como destaque o Projeto de Lei 3.088 de 2024, que trata da alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a proteção dos trabalhadores frente ao uso da IA, em tramitação na Comissão de Ciência, Tecnologia e Inovação (CCTI). A proposta objetiva resguardar direitos fundamentais, preservar a privacidade dos dados e mitigar os impactos da automação sobre os empregos.

O texto prevê mecanismos para prevenir discriminação, impondo que algoritmos utilizados em recrutamento, promoção e avaliação de desempenho sejam transparentes e auditáveis. Determina também capacitação periódica para que os trabalhadores compreendam a tecnologia e a supervisão humana em decisões críticas, garantindo imparcialidade e correção. Incluem-se, ainda, medidas de requalificação profissional, cuidados com a saúde física e psicológica e concessão de selo de boas práticas às empresas que adotem padrões adequados de uso da IA, associados a maior fiscalização e sanções pelo descumprimento das diretrizes. Busca-se, assim, compatibilizar inovação tecnológica e tutela dos direitos laborais no contexto da transformação digital.

Embora seja possível ver alguma movimentação e o interesse em formalizar as relações de trabalho com utilização da IA por uma parcela dos representantes políticos, a demora para legislar sobre o tema deixa claro a existência de um longo processo até que se chegue ao adequado equilíbrio entre o direito formal e material.

Destarte, o **objetivo geral** da presente pesquisa consiste em analisar o uso da Inteligência Artificial no mercado de trabalho e os desafios para a regulamentação

dessa tecnologia às leis trabalhistas. Como **objetivos específicos**, busca-se compreender os limites e possibilidades do uso da IA no mercado de trabalho; analisar os aspectos legais da IA no Brasil e investigar os desafios quanto a regulamentação do uso da IA no Brasil.

METODOLOGIA

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa e bibliográfica, com o intuito de compreender os impactos jurídicos da aplicação da inteligência artificial no mercado de trabalho e os desafios relacionados à regulamentação dessa tecnologia no âmbito do Direito do Trabalho.

A abordagem escolhida se justifica pela natureza complexa e interdisciplinar do tema, pois envolve aspectos jurídicos, sociais, tecnológicos e éticos, constituindo-se didaticamente através das bibliografias, que, segundo Gil (2008), são aquelas desenvolvidas a partir de materiais já elaborados, como livros, teses e dissertações.

A investigação parte da compreensão de conceitos gerais sobre inteligência artificial e suas implicações no contexto laboral, para, em seguida, analisar as lacunas e insuficiências do ordenamento jurídico brasileiro, frente às novas configurações das relações de trabalho mediadas por tecnologias automatizadas.

A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com base em doutrinas especializadas, artigos acadêmicos e legislação

nacional. Também foram analisados projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional que tratam da regulamentação da inteligência artificial.

A análise dos dados foi realizada de forma crítica e interpretativa, buscando-se identificar padrões, omissões legais e possíveis soluções normativas para assegurar a efetividade dos direitos fundamentais nas relações laborais impactadas pela inteligência artificial. O estudo é delimitado ao contexto brasileiro, mas dialoga com experiências internacionais, especialmente no que tange à elaboração de marcos regulatórios e diretrizes éticas para o uso da IA no mundo do trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Uma análise conceitual acerca dos impactos do uso da IA no mercado de trabalho permite a compreensão da importância do uso dessa ferramenta nos meios laborais, pois a tecnologia é o principal elemento que favorece a globalização, na medida em que tem o condão de reduzir o mundo, posto que automatiza a produção e substitui tarefas repetitivas por um processo integrado e interativo com bases informáticas e de controle produtivo e não mais no uso direto de ferramentas e máquinas pelos trabalhadores (Magano, 1999).

Nesse sentido, Pochmann (2001) mostra que com o avanço das inovações tecnológicas as empresas passaram a necessitar de funcionários multifuncionais, que

tenham capacidade e habilidades para executar o seu trabalho e qualquer tipo de incertezas que vier a ocorrer.

Tendo em vista tamanha relevância, observa-se certo atraso quanto a legislação trabalhista para regular o uso da IA ensejando na existência de uma lacuna normativa. Ocorre que as leis devem estar adaptadas as mudanças em sociedade, ainda mais quando relacionadas as práticas trabalhistas, pois, segundo Leite (2019), o direito do trabalho é o principal ramo da ciência jurídica a sofrer grande influência das mudanças observadas nas áreas econômica, social e política.

Diante de tais premissas, embora o Direito do Trabalho tenha como alicerces a livre iniciativa, nos termos do artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, o objetivo de pleno emprego, conforme o disposto no artigo 170º, da Constituição Federal de 1988, a igualdade, de acordo com o artigo 5º, caput (Brasil, 2025), a valorização da dignidade humana e a proteção da parte hipossuficiente na relação laboral, nota-se um descompasso entre a velocidade dos avanços tecnológicos e a capacidade de resposta normativa, evidenciando a urgente necessidade de atualização das leis trabalhistas para contemplar os novos desafios e realidades.

Essa inércia legislativa pode, ainda, agravar os índices de desemprego estrutural, que, segundo Smith (2020) é definido como a parcela de desemprego causada por mudanças na estrutura econômica e tecnológica de uma sociedade. Nesse contexto, a substituição de postos de trabalho por sistemas automatizados e algoritmos inteligentes tende a reduzir a demanda por mão de obra humana, especialmente em atividades repetitivas e padronizadas, sem que haja

mecanismos legais compensatórios e que resguardecem os direitos do trabalhador.

Visto os impactos que o uso dessa tecnologia traz ao mercado de trabalho, a temática abordada nesta pesquisa fomenta inúmeras discussões acerca dessa importante relação tripartida entre homem, máquina e empresa, trazendo à tona situações relevantes que ocorrem nos tempos atuais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constata-se que a incorporação crescente da Inteligência Artificial nas relações laborais brasileiras impõe desafios relevantes ao ordenamento jurídico vigente. A ausência de regulamentação específica sobre a utilização de tecnologias automatizadas e algoritmos no âmbito do trabalho compromete a efetividade de direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal de 1988, tais como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e o princípio da igualdade.

Dessa forma, revela-se indispensável a criação de um marco normativo abrangente e atualizado, capaz de assegurar a compatibilização entre a inovação tecnológica e a tutela dos direitos sociais. A atuação proativa do legislador, aliada ao amadurecimento jurisprudencial e à produção doutrinária, será determinante para garantir segurança jurídica e justiça social no contexto das transformações digitais do mundo do trabalho.

Trata-se de uma temática relevante, que deve ser aprofundada em estudos futuros, considerando a evolução da tecnologia e seus impactos em diversos cenários do mercado de trabalho e no meio jurídico.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Jussara, Loiola; BORBA, Marcelo. Carvalho. **Pesquisa Qualitativa em Educação Matemática**. Belo Horizonte, MG: Autêntica, 2004

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 set. 2025

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2338, de 2023**. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233>. Acesso em: 17 set. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3088, de 2024**. Dispõe sobre a proteção dos trabalhadores frente ao uso da Inteligência Artificial (IA). Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/139586/pdf>. Acesso em: 17 set. 2025. Acesso em: 17 set. 2025.

COZMAN, Fabio.; PLONSKI, Guilherme Ary; NERI, Hugo. **Inteligência artificial: avanços e tendências**.

Universidade de São Paulo. Instituto de Estudos Avançados, 2021, p.21. Disponível em: www.livrosabertos.sibi.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/book/650. Acesso em: 17 set. 2025.

GIL, Antônio, Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo, SP: Atlas, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAGANO, Octavio Bueno. **Princípios ou diretrizes do direito do trabalho**. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (coord.). A transição do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 1999. p. 38-40.

POCHMANN, Marcio. **O Emprego na Globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001

A PROTEÇÃO INTEGRAL DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE FRENTE AOS RISCOS DO TRABALHO INFANTIL NO BRASIL: ANÁLISE DA EVOLUÇÃO NORMATIVA FRENTE AS INOVAÇÕES TRAZIDAS PELO ECA DIGITAL

Yago Câmara de Melo

Discente - Centro universitário Fametro – Unifametro
yago.melo01@aluno.unifametro.edu.br

Dione da Silva Barbosa

Discente - Centro universitário Fametro – Unifametro
dione.barbosa@aluno.unifametro.edu.br

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO.

Prof^a. Orientadora. Doutora em Educação
(UECE)

Mestre em Direito (UNIFOR)

Oficial de Justiça do TRT da 7ª Região

[.flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br](mailto:flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br)

RESUMO

O trabalho infantil possui raízes históricas mundiais, que remontam a períodos marcados pela prevalência da força sobre a vulnerabilidade. Com o advento da tecnologia, surgiram novas perspectivas de laboração, trazendo essa preocupação para o ambiente virtual. No Brasil, o uso da mão de obra infantil ainda é um problema, não só nas atividades realistas, mas em meios digitais. Neste contexto, coube ao estado criar normas

para regular tais práticas. Assim, a pesquisa tem como objetivo geral analisar a evolução normativa no Brasil referente à proteção integral de crianças e adolescentes diante dos riscos do trabalho infantil nos meios digitais, frente as inovações trazidas pelo Estatuto Digital da Criança e do Adolescente (ECA Digital). Os objetivos específicos são: examinar os fundamentos jurídicos do ECA Digital, relacionados à proteção contra o trabalho infantil em ambientes digitais; analisar a evolução normativa brasileira voltada ao combate do trabalho infantil nos meios digitais e avaliar a efetividade do ECA Digital na garantia da proteção integral de crianças e adolescentes frente às formas de exploração laboral digital. Como metodologia, esta pesquisa foi de natureza bibliográfica e qualitativa, especificamente quanto aos aspectos relacionados ao trabalho infantil. Como resultado deste estudo, verificou-se que, embora o ordenamento jurídico brasileiro apresente avanços em relação à proteção de crianças e adolescentes, com a ampliação das normas pelo ECA digital, ainda há lacunas normativas e dificuldades práticas de fiscalização das plataformas digitais, principalmente ao que caracteriza e modela o controle do trabalho infantil.

Palavras-chave: Trabalho infantil; exploração; evolução; ECA; ECA Digital.

INTRODUÇÃO

Historicamente o trabalho infantil faz parte das relações laborais desde o Código de Hamurabi, datado de mais de dois mil anos antes de Cristo, sendo apontado

como o primeiro texto de proteção ao trabalho do menor (Nascimento, 2003), destacando que o labor infantil foi uma problemática que perdurou no decorrer das épocas, trazendo inúmeros problemas sociais e econômicos no sentido moral e legal.

Diante de tal premissa, em um contexto cronológico de evolução, diversos países europeus como Noruega, França, Inglaterra, Alemanha e Bélgica, passaram a instituir normas jurídicas destinadas à limitação e à humanização das relações de trabalho envolvendo crianças e adolescentes (CNN, 2024). Inicialmente, tais medidas não tinham como objetivo a erradicação do trabalho infantil, mas sim a mitigação de suas formas mais severas, mediante a redução da jornada de trabalho e a restrição de atividades exercidas em ambientes insalubres ou perigosos.

Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua o trabalho infantil como aquele que priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental (OIT, 2026). Esse conceito decorreu, em grande parte, de uma gradual mudança de percepção social, na qual a criança deixou de ser vista como mera força de trabalho, passando a ser reconhecida como sujeito de direitos titular de proteção especial.

Em vista disso, surgiram diversos tratados internacionais que tratam dessa temática, dentre eles a Convenção Sobre os Direitos da Criança, em 1990, que passou a estabelecer diretrizes voltadas à proteção da infância, consolidando um novo paradigma jurídico. (UNICEF, 2026). Destaca-se também a Convenção nº 138

da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabeleceu, em seu artigo 2º, a necessidade de que todos os países membros que ratificaram a Convenção especificassem a idade mínima para de admissão ao emprego em seus respectivos territórios (OIT, 1973).

Em âmbito nacional, a atenção diante dessa problemática ganhou mais relevância em virtude do avanço das relações protetivas através do artigo 403 da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), o qual disserta que é vedado o exercício de trabalho por indivíduos com menos de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade.

A partir dessa evolução normativa, surge o princípio da proteção integral, que é apresentado no artigo 227 da Constituição de 1988, afirmando ser dever da família, da sociedade e do Estado garantir, com absoluta prioridade os direitos fundamentais de crianças, adolescentes e jovens (Brasil, 1988).

Seguindo esse avanço, em 13 de julho de 1990, foi promulgado a Lei nº 8.069, mais conhecida como Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que, conforme Custódio e Moreira (2018), foi uma importante legislação criada por influência da agenda mundial de combate ao trabalho infantil, dispondo sobre a sua proteção integral, estabelecendo direitos e deveres, além de prever medidas de proteção e punição aos transgressores, representando um marco na proteção dos mais vulneráveis, principalmente contra a exploração infantil em diversos contextos, inclusive no trabalho.

Ocorre que, mesmo diante da crescente

preocupação do Estado em estabelecer normas que tratam dessa temática, tem-se que, após mais de 35 anos da instituição do ECA, na prática ainda há um número alarmante de crianças e adolescentes em atividades laborais, é o que mostra a pesquisa realizada pelo IBGE (PNAD) apresentando que, no ano de 2022, mais de 756 mil crianças e adolescentes entre 5 e 17 anos estavam em situação de trabalho infantil. (JIBGE, 2022).

Nesse contexto e com o advento da tecnologia, cabe destaque a uma nova forma de trabalho infantil, que se dá através dos meios digitais. Uma pesquisa realizada pelo TI Kids Online Brasil (2023) revelou que 24% das crianças começam sua jornada online ainda antes dos seis anos, abrindo o caminho para o início de uma carreira profissional precoce.

Diante disso, apesar de a legislação proibir o trabalho para menores, com a inserção das mídias digitais, passou a existir formas camufladas que escapam da fiscalização, principalmente nas redes sociais e plataformas de vídeo. Um exemplo recorrente está na internet como as atividades de *youtubers* e influenciadores mirins.

Nessa perspectiva, a constante expansão no uso das plataformas digitais traz novos riscos, pois, conforme aponta Rodrigues (2025), há uma exposição de forma indevida dos filhos e tutelados em troca de dinheiro, criando um mercado milionário, onde muitos pequenos influencers estão se envolvendo em polêmicas relacionadas a BETS, sexualização e até campanhas de ideologias políticas, que atraem crianças facilmente impressionáveis, podendo causar danos permanentes na

vida social e a segurança do menor.

Nesse cenário, diante da necessidade de se criar normativos que efetivamente regulem essas atividades e responsabilizem os pais ou responsáveis pelo controle do uso das redes pelos seus filhos, em prol da proteção de menores nas plataformas digitais, no dia 17 de setembro de 2025 foi instituída lei nº15.211, conhecida como Estatuto Digital da Criança e do Adolescente.

A nova lei trouxe inovações para a proteção contra formas modernas de trabalho infantil nas plataformas digitais, como o artigo 61, que define que a profissionalização deve respeitar o desenvolvimento físico, moral e psicológico do adolescente (Brasil, 2025).

Diferente do ECA tradicional, que focava em atividades presenciais, o novo marco legal buscou dar um enfoque maior nas atividades realizadas nas redes, trazendo em sua legislação regras às plataformas que atuantes no segmento e a valorização do papel da família como guardiã da integridade física, emocional e educacional dos menores no ambiente virtual.

Destarte, a escolha desse tema tem por objetivo geral analisar a evolução normativa no Brasil referente à proteção integral de crianças e adolescentes diante dos riscos do trabalho infantil nos meios digitais, frente as inovações trazidas pelo ECA Digital. Os objetivos específicos são: examinar os fundamentos jurídicos do ECA Digital, relacionados à proteção contra o trabalho infantil em ambientes digitais; identificar os avanços na evolução normativa brasileira voltada ao combate do trabalho infantil nos meios digitais e avaliar a efetividade

do ECA Digital na garantia da proteção integral de crianças e adolescentes frente às formas de exploração laboral digital.

METODOLOGIA

O presente estudo é caracterizado como uma pesquisa de natureza bibliográfica e qualitativa, que busca analisar a evolução normativa no Brasil referente à proteção integral de crianças e adolescentes, diante dos riscos do trabalho infantil nos meios digitais, à luz do ECA Digital.

Nesse contexto, a pesquisa foi realizada em sites oficiais de órgãos governamentais e instituições reconhecidas, instrumentos normativos e jurídicos que tratam diretamente da proteção dos direitos da criança e do adolescente, tais como a Constituição Federal de 1988, os Tratados Internacionais ratificados pelo Brasil relacionados ao combate ao trabalho infantil, e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), incluindo sua versão digital (ECA Digital), bem como autores como Custódio (2026), que disponibilizam dados e informações atualizadas acerca do trabalho infantil no Brasil e no cenário internacional, sendo uma das melhores formas de iniciar um estudo, buscando semelhanças e diferenças entre as fontes pesquisadas.

A compilação de informações em meios eletrônicos é um grande avanço para os pesquisadores,

democratizando o acesso e proporcionando atualizações frequentes acerca de diversos assuntos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O combate contra o trabalho infantil é um desafio complexo, se apresentando como um fenômeno global, que, segundo Moreira e Custódio (2018), viola os direitos básicos de crianças e adolescentes em todo mundo, prejudicando seu desenvolvimento físico e mental, tornando-se, historicamente, parte do hábito social.

Embora existam normas que proíbem e penalizem essa prática, ainda há mundialmente, altos índices de crianças e adolescentes submetidos ao trabalho precoce. Nesse sentido, em estudo da Organização das Nações Unidas (ONU), em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo das Nações Unidas Para a Infância (Unicef), realizado em 2025, concluiu-se que, embora tenham ocorrido avanços, o progresso para eliminar o trabalho infantil ainda é lento e desigual.

Conforme esse estudo, desde o ano 2000, o trabalho infantil no mundo caiu quase pela metade, de 246 milhões para 138 milhões. (OIT, 2014). E entre 2020 e 2024, o número de crianças nessa situação diminuiu em mais de 22 milhões, e aquelas em trabalhos perigosos caíram em 25 milhões (UNICEF, 2025), muito aquém do que se esperava.

À luz dessa premissa, observa-se que uma das principais causas do trabalho infantil é a miserabilidade das famílias, que obriga crianças e adolescentes a contribuírem para a renda familiar, muitas vezes em trabalhos precários e mal remunerados, reflexo do alto número de influencers digitais e demais profissionais que se utilizam das redes para fazer sua renda e de sua família. Contudo, outros fatores também contribuem, como a baixa escolaridade dos pais, a tradição familiar e a falta de oportunidades para adultos. (KASSOUF, 2007).

Destarte, quando relacionado ao trabalho de crianças e adolescentes em ambiente virtual, o dinamismo das redes dificulta a proteção infantil, inclusive em virtude da ampla aceitação social e parental, reforçando a importância de leis e debates sobre os riscos da fama e do trabalho precoce.

Nesse contexto, no que concerne as normas brasileiras que tratam dessa demanda, além da Constituição Federal de 1988, destacam-se a Consolidação das Leis Trabalhistas, que dispõe em seu artigo 424 que é de responsabilidade dos pais, mães, tutores e responsáveis legais afastar o menor de empregos que diminuam o tempo de estudo, de repouso necessário para saúde e prejudique a formação física e moral, bem como o ECA e o ECA digital, que reforçam essa proteção e estabelecem normas de tutela para a profissionalização da criança.

Nessa seara, cabe destaque à importância do ECA, sendo a primeira norma infralegal brasileira a tratar da temática do combate ao trabalho infantil, representando um feito histórico ao consolidar o princípio da proteção integral, reconhecendo as crianças e adolescentes como

sujeitos de direito e estabelecendo diretrizes para coibir o trabalho infantil em contextos tradicionais e presenciais. A referida norma destaca, no seu artigo 61 e seguintes, informações sobre a regulamentação do trabalho adolescente na condição de aprendizagem e na proteção contra atividades insalubres, perigosas ou degradantes.

Ocorre que, por ter seu texto concebido em um momento anterior à expansão das plataformas digitais, o instrumento legal mostrou-se limitado no enfrentamento das novas dinâmicas da exploração infantil mediadas pela tecnologia, havendo a necessidade de normas que regulassem essa problemática, o que ocorreu com o advento do ECA Digital.

Diante de tais premissas o ECA Digital, traz evoluções importantes frente ao ECA acerca da proteção ao trabalho infantil em ambientes digitais como a verificação da idade, segurança padrão, controle parental, proibição de algoritmos que possam vir a viciar os usuários menores, a proteção de dados e mecanismos criados para denunciar atos criminosos em se tratando das plataformas quanto ao uso indevido. Neste panorama, o ECA Digital, em seu artigo. 3º, parágrafo único, afirma que:

a criança e o adolescente têm direito a ser educados, orientados e acompanhados por seus responsáveis legais quanto ao uso de internet e à sua experiência digital, e a estes incumbe o exercício do cuidado ativo e contínuo, por meio da utilização de ferramentas de supervisão parental adequadas à idade e ao estágio de desenvolvimento da criança e do adolescente. (Brasil, 2025)

Ressalta-se também o seu artigo 24, que trata da responsabilidade dos provedores acerca dos produtos e serviços comercializados em rede, apontando que,

no âmbito de seus serviços, os provedores de produtos ou serviços direcionados a crianças e a adolescentes ou de acesso provável por eles deverão garantir que usuários ou contas de crianças e de adolescentes de até 16 (dezesesseis) anos de idade estejam vinculados ao usuário ou à conta de um de seus responsáveis legais.” (Brasil, 2025).

Em síntese, observa-se que, em que pese o Eca Digital apresentar dispositivos que buscam o combate ao trabalho infantil nas plataformas digitais, ainda é possível perceber as lacunas normativas principalmente quando se trata do que caracteriza o trabalho infantil digital e a delimitação clara das responsabilidades civil e administrativas dos envolvidos tais como as plataformas, anunciantes, responsáveis legais e o estado, havendo a necessidade de uma regulamentação ainda mais específica e incisiva para essa atividade, trazendo efetivas sanções quanto o seu descumprimento, com a finalidade de pôr fim a exposição das crianças a inúmeros tipos de assédios e a exaustivas horas de trabalho e pressão exacerbada por resultado.

Nesse contexto, embora o ECA Digital apresente um avanço em comparação as normas anteriores, ao reforçar a proteção integral da criança e do adolescente no ambiente digital, esta, por si só, não se mostra suficiente, havendo lacunas normativas e sociais que travam essa

proteção, pois, conforme Silveira, Amaral e Campineiro (2000), “a problemática é complexa e só poderá ser minimizada com ações de fiscalização aliadas a iniciativas sociais mais amplas, contemplando os diversos fatores condicionantes do problema”.

Nesse caso, cabe ao Estado não apenas promover a criação de novas leis e políticas públicas específicas para esse cenário, mas também estabelecer mecanismos eficazes de fiscalização, impondo limites às atividades que possam colocar em risco os direitos infantojuvenis. Essa atuação deve ocorrer por meio de uma abordagem integrada, que envolva a responsabilização de todos os atores sociais e institucionais comprometidos com a proteção da infância e da adolescência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a expansão das mídias sociais tem contribuído para a caracterização da exposição de menores como uma possível forma de trabalho infantil, impondo desafios significativos ao ordenamento jurídico brasileiro. Nesse contexto, torna-se imprescindível que o direito acompanhe as transformações tecnológicas, promovendo a atualização normativa que expandam essa proteção, indo além dos dispositivos já existentes.

A existência de regulamentação específica sobre o uso dessas tecnologias amplia a proteção dos menores, sobretudo ao vedar a exploração excessiva de sua imagem

como meio de subsistência familiar. Observa-se que fatores socioeconômicos, especialmente em famílias em situação de vulnerabilidade, contribuem para a inserção precoce de crianças e adolescentes em atividades digitais com finalidade econômica.

Embora o ECA Digital estabeleça limites ao trabalho infantil, representando um avanço importante, as mídias sociais ainda têm sido utilizadas como brecha para práticas potencialmente exploratórias, sendo imprescindível que o ordenamento jurídico brasileiro avance para além das disposições gerais, criando políticas públicas e mecanismos específicos de prevenção e monitoramento voltados ao trabalho infantil digital. Somente com uma legislação atualizada e articulada será possível garantir a efetividade da proteção integral e assegurar que crianças e adolescentes possam utilizar do espaço digital de forma segura, livre de exploração e coerente com seus direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 abril de 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 abril 2026.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 de abril de 2026.

CUSTÓDIO, A. V.; MOREIRA, R. B. R. A influência do Direito Internacional no Processo de Erradicação do Trabalho Infantil no Brasil. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/1141/549>. Acessado em 10 de abril de 2026.

FUNDAÇÃO ABRINC. Trabalho infantil atinge 1,6 milhão de crianças e adolescentes no Brasil. Disponível em: <https://www.fadc.org.br/noticias/trabalho-infantil-atinge-16-milhao-de-criancas-e-adolescentes-no-brasil>. Acesso em 07 de abril de 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). De 2019 para 2022, trabalho infantil aumentou no país. Agência IBGE Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de->

2019-para-2022-trabalho-infantil-aumentou-no-pais.

Acesso em: 13 de abril 2026.

KASSOUF, Ana Lúcia. **Trabalho infantil no Brasil: causas e consequências socioeconômicas**. São Paulo: Cortez, 2007.

MOREIRA, R. B. da R.; CUSTÓDIO, A. V. A **influência do direito internacional no processo de erradicação do trabalho infantil no Brasil**. *Revista de Direitos Fundamentais & Democracia*, v. 23, n. 2, p. 178-197, 2018. DOI: 10.25192/issn.1982-0496.rdfd.v23i21141.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação 2000**. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/WCMS_236696/lang--pt/index.htm Acesso em: 10 abril 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O que é trabalho infantil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/o-que-e-trabalho-infantil>. Acesso em: 13 de abril 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenções da OIT Sobre o Trabalho Infantil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/international-programme-elimination-child-labour-ipecc/what-child-labour-is>

labour/ilo-conventions-child-labour. Acesso em: 13 de abril 2026.

RODRIGUES, Isabelle. **Crianças como influenciadores: riscos e exposição midiática.** [S. l.: s. n.], 2025. Disponível em: <https://tinyurl.com/4pjcx8v3>. Acesso em: 09 de abril de 2026.

SAIBA como países regulam o acesso de crianças e adolescentes às redes sociais.**CNN Brasil** Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/saiba-como-paises-regulam-o-acesso-de-criancas-e-adolescentes-as-redes-sociais/#goog_rewarded. Acesso em 22 de abril de 2026.

TIC KIDS Online Brasil. Disponível em: <https://cetic.br/pt/pesquisa/kids-online/>. Acesso em: 20 maio 2026.

UNICEF. **Apesar do progresso, trabalho infantil ainda afeta 138 milhões de crianças em todo o mundo – OIT, UNICEF.** Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/apesar-do-progresso-o-trabalho-infantil-ainda-afeta-138-milhoes-de-criancas>. Acesso em 12 de abril de 2026.

UNICEF. **Convenção sobre os Direitos da Criança. Instrumento de direitos humanos mais aceito na história universal. Foi ratificado por 196 países.** Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>. Acesso em 30 de abril de 2026.

REDES SOCIAIS E EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL: REFLEXÕES JURÍDICAS A PARTIR DO CASO HYTALO SANTOS

Ana Vitória Oliveira Falcão

Aluna – Centro Universitário Fametro - Unifametro
vitoriafalcao12@outlook.com

Lara Gabriele Noronha de Sousa

Aluna – Centro Universitário Fametro - Unifametro
sousalarag40@gmail.com

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Professora Orientadora – Centro Universitário Fametro – Unifametro
flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br

RESUMO

O debate a respeito do tema exploração do trabalho infantil, incluindo a exposição e utilização da imagem de crianças e adolescentes para fins lucrativos nas mídias sociais busca identificar práticas que configurem trabalho ilegal ou abusivo, violando os direitos trabalhistas e protegendo o princípio da dignidade da pessoa humana. Diante disso, o presente estudo tem por objetivo a análise do fenômeno da exploração do trabalho infantil no contexto das redes sociais, tendo como foco o caso do influenciador Hytalo Santos, considerando a observância dos fundamentos do Direito do Trabalho, e do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e de normas internacionais. No que diz respeito à metodologia, a pesquisa se caracteriza como qualitativa, exploratória e bibliográfica. Com relação aos resultados, observa-se que é necessário estabelecer limites à

autonomia dos responsáveis legais e produtores de conteúdo, prevenindo que interesses econômicos e de visibilidade digital justifiquem a submissão dos menores a atividades laborais que comprometam sua formação e desenvolvimento saudável. O primeiro passo já foi dado, mediante a aprovação da lei 15211/2025, também conhecida como “Lei Felca”, em homenagem ao influenciador digital Felca que denunciou os abusos praticados em face de crianças e adolescentes.

Palavras-chave: Exploração do trabalho infantil; Redes sociais; Direitos da criança e do adolescente.

INTRODUÇÃO

O influenciador digital Hytalo Santos, da Paraíba, alcançou milhões de seguidores produzindo conteúdo com a ajuda de adolescentes, chamados por ele de suas “crias”, em vídeos e danças de ostentação. Em 2024, denúncias ao “Disque 100” apontaram a exposição indevida de menores, situação que ganhou repercussão nacional após um vídeo do youtuber Felca discutir a adultização de crianças e adolescentes.

A Justiça determinou a suspensão dos perfis e, em agosto de 2025, decretou a prisão preventiva de Hytalo e de seu cônjuge, Israel Natan Vicente. As investigações envolvem acusações de exploração sexual infantil, tráfico de pessoas e exploração do trabalho infantil artístico na mídia digital, tendo o STJ mantido a custódia diante da

gravidade dos indícios.

O caso citado, tornou-se mais do que um episódio isolado e midiático, abriu um espaço para um debate que embora não seja recente em sua existência, ganhou uma nova relevância em termos de conhecimento público e reflexão crítica. A problemática do trabalho infantil sempre esteve presente, mas teve uma permanência invisível diante do fascínio do engajamento e pela promessa da ascensão digital. O que se revelou, entretanto, a utilização da imagem e da força de trabalho de uma criança em condições que afetam os direitos assegurados nas legislações de proteção do trabalho e da Criança e do Adolescente.

Nessa perspectiva, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a maneira pela qual as redes sociais podem se tornar instrumentos de exploração do trabalho infantil, verificando a responsabilidade dos agentes envolvidos quanto à adoção de medidas que assegurem a proteção integral dos direitos da criança e do adolescente.

METODOLOGIA

A metodologia que baseou o estudo caracteriza-se como qualitativa, de caráter exploratório e bibliográfica, com o intuito de compreender os primeiros debates e informações do caso proposto, conforme a proposta inicial. Foram privilegiados veículos de comunicação, selecionados em virtude da relevância e atualidade da temática, bem como da veracidade das

informações envolvendo o levantamento de conteúdos digitais relacionados a crianças e adolescentes submetidas ao trabalho infantil na era digital.

Entre as fontes consultadas, destacam-se reportagens veiculadas em portais de notícias nacionais, além de informações disponíveis em sites oficiais, como o do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e do Ministério Público (MP).

Serviram de base para a pesquisa bibliográfica, ainda, legislações pertinentes ao tema do trabalho infantil, exploração infantil e sua relação com o ambiente digital, com especial atenção às normas previstas no Estatuto da Criança e Adolescente – ECA. Ademais, foi mencionada a lei nº 15.211/2025 como referência, recentemente sancionada, que institui normas de proteção para crianças e adolescentes no ambiente digital.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A exposição de crianças e adolescentes nas mídias digitais tornou-se cada vez mais recorrente e naturalizada. Entretanto, quando essa prática assume caráter de obrigação, passa a configurar-se como trabalho infantil, na medida em que as seguintes características permeiam o cotidiano das crianças e adolescentes influenciadores, tais como: habitualidade, monetização, trocas comerciais, recompensa de produção, orientação de performance em relação as expectativas externas que

envolvem as crianças dentro de produções artísticas de entretenimento, conforme demonstrado da figura a seguir:

Fonte: Elaboração própria



A referida figura representa a interconexão entre a monetização digital e dimensões do trabalho infantil. É de suma importância a análise acerca daquilo que é caracterizado como trabalho infantil e o que pode ser considerado como mera diversão social. Este gráfico foi

pensado como uma forma simples de ajudar na delimitação desses parâmetros para, dessa forma, assegurar um acesso a um ambiente digital seguro e sem exploração infantil.

No caso específico de Hytalo Santos, além da caracterização do trabalho infantil, verificaram-se situações de maior gravidade, tais como a sexualização de crianças e adolescentes e a submissão destes as condições insalubres, sendo afastados de atividades compatíveis com sua faixa etária.

O teor das decisões judiciais revelou a prática inequívoca de exposição e utilização indevida da imagem de menores em conteúdos digitais, em benefício do enriquecimento do influenciador Hytalo Santos. Nesse contexto, a pesquisa buscou analisar se as medidas de responsabilização correspondem à gravidade da violação e se é possível identificar certa uniformidade no tratamento jurídico da exploração do trabalho infantil no ambiente virtual.(STJ, 2025).

Constatou-se que a normalização da exposição infantojuvenil, ainda que em condições imorais e ilegais, foi capaz de atrair milhões de seguidores e gerar significativo acúmulo patrimonial. Ressalta-se que o acusado obteve elevado padrão de vida, com mansões e veículos de luxo, em decorrência da exploração ilícita de jovens oriundos de contextos de vulnerabilidade social. Em contrapartida, as famílias desses menores recebiam como forma de compensação bens materiais, como moradias, acesso a instituições de ensino e artigos de alto valor.

Além do caso do Hytalo Santos, dados mundiais

constatam que a ampliação da permissão do uso da internet para as crianças está se tornando uma problemática alarmante. Segundo os dados da UNICEF, 1 a cada 3 usuários na internet é criança e ,em termos de conteúdo infantil, a pesquisa do Tic Kids de 2019 indicou que, das crianças e adolescentes que acessam a internet, 48% delas já compartilharam imagem ou vídeo na internet em que apreciam (CNN Brasil, 2025).

Diante dessa realidade, a lei 15211/2025, conhecida como “Lei Felca” exige que plataformas digitais tomem medidas para prevenir o acesso ou a divulgação de conteúdos relacionados à exploração infantil, abuso sexual, ou outros conteúdos prejudiciais para menores, pois se há exploração (Brasil, 2025).

Trata-se de importante iniciativa no sentido de coibir abusos em relação a crianças e adolescente. Ademais, a legislação trabalhista e o Estatuto da Criança e do Adolescente são aliados no sentido de vedar trabalhos que violem direitos fundamentais, por meio da monetização pelo conteúdo online ou da exposição de crianças e adolescentes , com finalidades lucrativas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo evidenciou que o trabalho infantil nas redes sociais se manifesta de forma crescente e preocupante, muitas vezes disfarçado de lazer e ascensão nas redes sociais. Essa prática, ao afastá-los da escola e

impor obrigações incompatíveis com sua idade, enquadra-se como trabalho infantil e afronta a proteção integral assegurada pelo ECA, além disso, essa normalização da presença infantojuvenil em mídias digitais com caráter comercial reforça a necessidade de responsabilização dos agentes envolvidos, incluindo produtores de conteúdo, famílias e plataformas digitais, pois esse engajamento tóxico ultrapassa limites éticos e jurídicos, colocando em risco uma futura sociedade.

A Lei nº 15.211/2025, também conhecida como “Lei Felca” e “ECA Digital” surge como marco importante, impondo medidas de prevenção, fiscalização e responsabilização às plataformas. Contudo, apenas a efetiva aplicação da norma, aliada à conscientização social, poderá assegurar um ambiente digital que respeite os direitos fundamentais e elimine práticas abusivas de trabalho infantil.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 15.211, de 17 de setembro de 2025. Dispõe sobre a proteção de crianças e adolescentes em ambientes digitais e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 set. 2025.

BAÍÁ, Júlio César de Paula Guimarães. As redes sociais e o Direito do Trabalho. **Migalhas**, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/346886/as-redes-sociais-e-o-direito-do-trabalho>. Acesso em: 16 set. 2025.

CRIANÇA E CONSUMO. ALANA. **O trabalho infantil artístico nas redes sociais**. [S. l.]: Alana, 2022.

Disponível em: <https://criancaeconsumo.org.br/wp-content/uploads/2023/03/O-trabalho-infantil-artistico-nas-redes-sociais.pdf>. Acesso em: 15 set. 2025.

A EXPLORAÇÃO do trabalho infantil nos meios digitais e a exposição da imagem e intimidade: à luz do Estatuto da Criança e do Adolescente no Brasil. **CNN Brasil**, 15 set. 2025. Disponível em:

https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/brasil/caso-hytalo-santos-ex-funcionarios-denunciam-rotina-na-mansao-ao-mpt/#google_vignette. Acesso em: 15 set. 2025.

CASO Hytalo Santos: ex-funcionários denunciam rotina na mansão ao MPT. **CNN Brasil**, 15 set. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/brasil/caso-hytalo-santos-ex-funcionarios-denunciam-rotina-na-mansao-ao-mpt/>. Acesso em: 15 set. 2025.

CASO Hytalo Santos: pais de crianças podem responder por abandono ou exploração. **Ministério Público de Mato Grosso**, [2025]. Disponível em:

https://mpmt.mp.br/site/storage/webdisco/documentos/Caso%20Hytalo%20Santos_%20pais%20de%20crian%C3%A7as%20podem%20responder%20por%20abandono%20ou%20explora%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 15 set. 2025.

STJ mantém prisão do influenciador Hytalo Santos, acusado de exploração de menores. **Superior Tribunal de Justiça**, 19 ago. 2025. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2025/19082025-STJ-mantem-prisao-do-influenciador-Hytalo-Santos--acusado-de-exploracao-de-menores.aspx>. Acesso em: 14 set. 2025.

OS DESAFIOS DA PROTEÇÃO CONTRA O TRABALHO INFANTIL NO CONTEXTO DO ECA DIGITAL

Lohana Alves de Albuquerque

Aluna - Unifametro

lohanaalbuquerque60@gmail.com

Marisa Eduarda Ferreira Silveira

Aluna - Unifametro

marisaeduarda116@gmail.com

Leticia Fátima Sabino

Aluna - Unifametro

leticia.sabinoribeiro@gmail.com

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Professora orientadora- Unifametro

flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br

RESUMO

O trabalho infantil assume novas configurações no ambiente digital em razão do avanço tecnológico, sinalizando situações em que a participação de crianças e adolescentes em conteúdos monetizados e sua exposição online revelam uma tênue distinção entre prática recreativa e exploração. Nessa perspectiva, o objetivo geral do trabalho foi analisar os desafios da proteção contra o trabalho infantil no contexto digital, à luz do ECA Digital, bem como discutir medidas para assegurar a efetividade dos direitos fundamentais da criança e

do adolescente. No que diz respeito à metodologia, a pesquisa caracterizou-se como qualitativa e exploratória, com base em uma análise normativa buscando compreender as relações entre direito, tecnologia e proteção. No que tange aos resultados, o estudo parte da compreensão de que a proteção integral prevista na Constituição Federal e no Estatuto da Criança e do Adolescente deve ser observada também nos espaços digitais, em razão da ampliação das formas de exploração e monetização da imagem de crianças e adolescentes, identificou-se também dificuldade na caracterização do trabalho infantil digital, frequentemente naturalizado, além de desafios na fiscalização de plataformas digitais e da influência familiar na inserção de menores em atividades online. Nesse contexto, o ECA Digital (Lei nº 15.211/2025) surge como um avanço ao reconhecer que o ambiente virtual também deve ser regulado de modo a assegurar a proteção integral e a dignidade de crianças e adolescentes, estabelecendo a proteção prioritária de crianças e adolescentes no ambiente virtual, conforme dispõe o art. 3º, além de impor às plataformas o dever de prevenir riscos e conteúdos prejudiciais, de acordo com o artigo 6º, e garantir níveis elevados de privacidade e segurança nos termos do artigo 7º. Diante disso, entende-se que tais medidas representam um avanço significativo na proteção infantojuvenil no ambiente digital, considerando fundamental a implementação efetiva do ECA Digital, sendo este um instrumento indispensável para a garantia dos direitos das crianças e adolescentes frente às novas formas de exploração no meio virtual.

Palavras-chave: Trabalho infantil digital; ECA Digital; Proteção infantojuvenil; Ambiente virtual.

INTRODUÇÃO

A expansão das tecnologias digitais transformou significativamente a forma como crianças e adolescentes interagem no ambiente virtual, possibilitando não apenas o entretenimento mas também a produção de conteúdos. Nesse cenário, surgem novas formas de exploração relacionadas ao trabalho infantil digital, especialmente diante da crescente participação de menores em redes sociais, plataformas de vídeos e conteúdos monetizados. Assim, o tema configura-se relevante diante da necessidade de compreender os limites entre participação digital e exploração econômica da imagem de crianças e adolescentes, examinando como o ordenamento jurídico brasileiro busca assegurar a proteção integral no ambiente virtual, discutindo as dificuldades de fiscalização das plataformas digitais, a influência familiar nesse processo e os mecanismos de proteção previstos no Estatuto Digital da Criança e do Adolescente.

Nesse contexto, a pesquisa tem como objetivo analisar os desafios da proteção contra o trabalho infantil no contexto digital, à luz do ECA Digital, bem como discutir medidas para assegurar a efetividade dos direitos fundamentais da criança e do adolescente.

São discutidas a relação entre tecnologia e novas modalidades de trabalho infantil, apresentando a atuação do ECA Digital como instrumento de proteção dos direitos fundamentais de crianças e adolescentes no ambiente virtual.

Além disso, analisa os principais desafios relacionados à efetividade das normas jurídicas diante das transformações tecnológicas e da naturalização da exposição infantojuvenil nas redes sociais. Justificado pela crescente presença de crianças e adolescentes no meio digital e pela necessidade de fortalecimento das medidas de proteção.

Dessa forma, destaca-se a importância do ECA Digital como instrumento fundamental para a ampliação da proteção integral de crianças e adolescentes diante das novas formas de exploração no meio tecnológico.

METODOLOGIA

Este estudo adota uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório, tendo como finalidade analisar os desafios contemporâneos relacionados à proteção de crianças e adolescentes contra o trabalho infantil no contexto do ECA Digital. A escolha por esse tipo de abordagem é justificada pelo presente tema envolver não apenas normas jurídicas, mas também transformações sociais que influenciam diretamente a forma como a infância e a adolescência vêm sendo expostas no ambiente virtual.

A pesquisa busca aprofundar um fenômeno recente no debate jurídico brasileiro: a proteção de crianças e adolescentes no ambiente digital diante de novas formas de trabalho infantil. Nesse contexto, o ECA

Digital, instituído pela Lei nº 15.211/2025, surge como um importante instrumento normativo ao estabelecer diretrizes específicas para a proteção infantojuvenil no ambiente virtual. A análise dos principais desafios relacionados à temática, como a participação de menores em conteúdos monetizados, o uso indevido de sua imagem para fins comerciais e a dificuldade de fiscalização em plataformas digitais deve ser compreendida à luz desse novo marco legal (Brasil, 2025).

Ademais, a leitura e a interpretação das fontes selecionadas permitem construir um embasamento teórico sólido, especialmente com apoio na Constituição Federal (Brasil, 1988), no Estatuto da Criança e do Adolescente, por meio da Lei nº 8.069/1990, (Brasil, 1990) e no Estatuto Digital da Criança e do Adolescente, por meio da Lei nº 15.211/2025 (Brasil, 2025), que tratam da tutela dos direitos fundamentais de crianças e adolescentes em contexto tradicional e virtual. A análise desses dispositivos é essencial para verificar como o sistema jurídico brasileiro fundamenta a proteção da infância e da adolescência, inclusive no ambiente digital, onde surgem novas formas de violação que demandam resposta normativa.

Do mesmo modo foi feita uma seleção de fontes que busca priorizar materiais produzidos por órgãos oficiais, doutrinas e publicações acadêmicas que contribuam para a compreensão crítica do problema. Dessa forma, a pesquisa não se limita à descrição das normas, mas pretende interpretar seus efeitos práticos.

Nessa perspectiva, a pesquisa pretende contribuir para o debate acadêmico e jurídico, oferecendo subsídios

para futuras discussões acerca dos desafios da proteção contra o trabalho infantil no contexto do ECA Digital.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O avanço das tecnologias digitais tem impactado diretamente a forma como crianças e adolescentes interagem, se expressam e participam da sociedade. Nesse contexto, o ambiente virtual passa a configurar não apenas um espaço de lazer, mas também de produção de conteúdo e geração de renda, o que levanta questionamentos acerca da ocorrência de novas formas de trabalho infantil. Assim, torna-se fundamental analisar como o ordenamento jurídico brasileiro tem enfrentado essa problemática, especialmente diante das inovações tecnológicas.

A análise realizada a partir da abordagem qualitativa permite identificar que a proteção de crianças e adolescentes contra o trabalho infantil no ambiente digital ainda enfrenta inúmeros desafios no contexto jurídico e social brasileiro. Os resultados do estudo apontam que as transformações tecnológicas vêm ampliando as formas de exposição da infância e da adolescência, criando situações que, embora muitas vezes vistas como naturais ou até positivas, podem configurar novas modalidades de trabalho infantil (Carvalho; Lima, 2025).

Um dos principais achados diz respeito à dificuldade de identificação do trabalho infantil no meio digital. A participação de crianças e adolescentes em

conteúdos monetizados nas redes sociais, como vídeos, transmissões ao vivo e publicidade digital, nem sempre é reconhecida como uma forma de trabalho. Essa prática acaba sendo socialmente aceita ou incentivada, especialmente quando gera renda ou visibilidade, o que contribui para a invisibilidade do problema e para a fragilização da proteção legal (Alves; Silva, 2024).

A análise dos dispositivos da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1998) e da lei nº 8.069/1990, mais conhecida como Estatuto da Criança e do Adolescente (Brasil, 1990), demonstra que o ordenamento jurídico brasileiro já consolidou o princípio da proteção integral e da prioridade absoluta. No entanto, os resultados indicam que essas normas foram elaboradas em um contexto anterior à expansão do ambiente digital, o que dificulta sua aplicação direta às novas formas de exploração que surgiram com o avanço da tecnologia (Brasil, 1990, 1998).

Nesse cenário, a lei nº 15.211/2025, mais conhecida como ECA Digital, aparece como um importante avanço normativo, ao reconhecer que o ambiente virtual também é um espaço que exige proteção específica. O estudo identificou que o ECA Digital amplia a compreensão de direitos fundamentais, como o direito à imagem, à dignidade e ao desenvolvimento saudável, adaptando-os à realidade digital. Contudo, mesmo com esse novo marco legal, permanecem desafios relacionados à sua aplicação prática, especialmente no que se refere à fiscalização e ao controle das atividades realizadas em plataformas digitais (Brasil, 2025).

Outro ponto relevante observado nos resultados é

a dificuldade de atuação do Estado frente às grandes plataformas tecnológicas. Muitas dessas empresas operam em escala global, o que torna mais complexa a fiscalização das práticas envolvendo crianças e adolescentes. A ausência de mecanismos claros e eficazes para o controle da monetização de conteúdos produzidos por menores de idade acaba limitando a efetividade das normas de proteção, inclusive do próprio ECA Digital (Alves; Silva, 2024).

Além disso, a pesquisa evidenciou o papel central da família nesse contexto. Reforçando a importância de ações educativas que promovam a conscientização sobre os limites entre participação digital e exploração do trabalho infantil, considerando que, como rege o artigo 2º do Estatuto Digital da Criança e do Adolescente é dever dos responsáveis assegurar o acompanhamento e a orientação do uso da internet por crianças e adolescentes. Ademais, conforme dispõe o artigo 4º, incisos I e VI, da referida lei, deve-se garantir a proteção integral e a prevenção contra a exploração comercial no ambiente digital. Nesse sentido, a atuação familiar aliada à regulação estatal torna-se essencial para evitar a naturalização de práticas que possam violar os direitos da criança e do adolescente no ambiente digital.

A discussão dos resultados permite compreender que o enfrentamento do trabalho infantil no ambiente digital não depende apenas da criação de novas leis, mas também da mudança de percepções sociais e da atuação conjunta de diferentes atores. A proteção efetiva exige responsabilidade compartilhada entre família, sociedade, Estado e empresas de tecnologia, conforme já previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente. Considerando que,

nos termos do artigo 3º do ECA Digital, a proteção de crianças e adolescentes no ambiente digital deve ser prioritária. Assim, a efetividade da norma depende da atuação integrada entre os diversos agentes responsáveis pela garantia dos direitos fundamentais de crianças e adolescentes.

Por fim, os resultados confirmam a hipótese inicial do estudo ao demonstrar que existem dificuldades significativas na prevenção e no enfrentamento do trabalho infantil no contexto digital. Pois embora o ECA Digital represente um avanço importante na proteção dos direitos infantojuvenis, sua efetividade ainda depende da superação de obstáculos relacionados à conscientização social e à constante adaptação das normas jurídicas às inovações tecnológicas, evidenciado pela naturalização dessas práticas e as lacunas na regulação do ambiente digital (Carvalho; Lima, 2025; Alves; Silva, 2024).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, analisamos os desafios relacionados à proteção de crianças e adolescentes contra o trabalho infantil no ambiente digital, examinando de que forma o ECA Digital pode atuar na prevenção e no enfrentamento dessas novas formas de exploração. Partimos da compreensão de que o ambiente virtual impacta diretamente o desenvolvimento infantojuvenil, exigindo a ampliação das estratégias de proteção já previstas no Estatuto da Criança e do Adolescente.

Nesse contexto, manifestamos posicionamento favorável à atuação do ECA Digital como instrumento de fiscalização e regulação das atividades desempenhadas por crianças e adolescentes no meio digital. Destacando que o ambiente online também pode ser espaço de ocorrência de trabalho infantil, especialmente em situações que envolvem produção de conteúdo. Além disso, o ECA Digital apresenta caráter inovador ao ampliar a noção de proteção integral para o espaço virtual, reforçando a responsabilidade não apenas da família e do Estado, mas também das plataformas digitais, que passam a ter papel relevante na prevenção de abusos e na garantia de direitos. Assim, o ECA Digital tende a impactar diretamente essa realidade ao promover maior controle dessas atividades, ampliar a fiscalização e incentivar a responsabilização dos envolvidos, inclusive agentes econômicos e plataformas digitais.

Por fim, sua principal inovação está na adaptação da proteção integral às dinâmicas tecnológicas, contribuindo para a criação de mecanismos mais eficazes de fiscalização e para a definição de limites entre participação legítima e exploração. Assim, conclui-se que seu impacto tende a promover um ambiente virtual mais seguro para crianças e adolescentes.

REFERÊNCIAS

ALVES, Naiara Volz; SILVA, Vitória Bandeira da.
Trabalho infantil no meio digital: a contratação de

crianças para realização de publicidades pagas como forma de exploração do trabalho infantil. Seminário Internacional demandas sociais e políticas públicas, 2024.

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

BRASIL. **Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em 10 maio 2025

BRASIL. **Lei nº 15.211 de 2025.** Dispõe sobre a proteção de crianças e adolescentes em ambientes digitais (Estatuto Digital da Criança e do Adolescente). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/115211.htm. Acesso em 10 maio 2025.

CARVALHO, Erick Leonardo Freire; LIMA, Francisco Meton Marques de. Trabalho infantil e adultização digital: a naturalização da exploração econômica infantil nas redes sociais. **RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar**, 2025.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA (UNICEF). **Proteção de crianças e adolescentes no ambiente digital.** Brasília: UNICEF Brasil, 2022.

PEJOTIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

PEJOTIZAÇÃO: OS LIMITES DA CONTROVÉRSIA JURÍDICA NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

Mariane Lima Carvalho

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO.

Acadêmica do Curso de Direito.

Iniciante científica Voluntária – Direito E-mail:

cmariane73@gmail.com

Maria Lucimar Neves de Almeida

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO.

Acadêmica do Curso de Direito.

Iniciante científica Voluntária – Direito E-mail:

marialucimar@gmail.com

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO.

Profª. Orientadora. Doutora em Educação (UECE)

Mestre em Direito (UNIFOR).

Oficial de Justiça do TRT da 7ª Região.

Email: flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br

RESUMO

A pesquisa em tela vem discutir um tema relevante, qual seja a pejotização; sendo esta, a prática em que empresas exigem que trabalhadores abram ou usem uma pessoa jurídica (PJ) para prestar serviços, transformando uma relação de emprego em relação entre empresas. Nesse modelo, o trabalhador emite nota fiscal e assume responsabilidades tributárias e previdenciárias, o que reduz os custos do empregador, mas retira direitos trabalhistas do empregado. Nesse contexto, o objetivo da pesquisa é compreender os limites da controvérsia; que envolve a contratação de pessoa jurídicas, nos casos em que estejam

presentes os requisitos da relação de emprego, prática esta conhecida como pejetização. A metodologia da pesquisa caracteriza-se como de abordagem qualitativa, exploratória buscando amparo nos artigos científicos, bem como, revisão bibliográfica a partir doutrinas, leitura do próprio Projeto de Lei 1675/25, jurisprudência do STF e TST. No que diz respeito aos resultados, observa-se que a pejetização, representa um desafio à manutenção dos direitos trabalhistas no Brasil, uma vez que, quando aplicada indiscriminadamente, retira garantias essenciais e aprofunda a desigualdade social, razão pela qual, é importante avançar na criação de legislação específica e políticas públicas que coibam abusos.

Palavras-chave: Pejetização; Controvérsia; Direitos Trabalhistas.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o mercado de trabalho brasileiro tem passado por grandes mudanças, e uma das mais evidentes é o crescimento da chamada pejetização. Esse fenômeno ocorre quando as empresas submetem os trabalhadores a constituir ou usar uma pessoa jurídica (PJ) para prestarem serviços, transformando uma relação de emprego em relação entre empresas. Nesse tipo de relação, não existe vínculo de emprego formal, mas sim um contrato comercial entre duas empresas: a empresa contratante e a “empresa” do próprio trabalhador.

A Lei 13.429 de 2017, impulsionou esse

movimento ao liberar a terceirização de todas as atividades das empresas, inclusive a atividade-fim (Brasil, 2025), de forma que, cada vez mais, as empresas tomadoras de serviço optarão por contratar empresas que terceirizam, no lugar de contratar diretamente pessoas físicas para trabalhar, na condição de empregados com vínculo empregatício protegidos pela CLT.

O Projeto de Lei nº 1675/2025, dispõe em sua redação sobre a contratação direta de profissionais prestadores de serviços, por meio de pessoas jurídicas. Essa modalidade tem incomodado por conta de vários olhares e contextos com interpretações diferentes e geram dúvidas quanto a licitude ou ilicitude do ato. O projeto, de autoria do senador Fabiano Contarato (PT/ES), estabelece, no art. 1º, normas e requisitos para esse tipo de contratação, sem que represente vínculo empregatício, (Brasil, 2025).

Do ponto de vista das empresas, a pejotização é vista como uma forma moderna de contratação, adaptada às necessidades atuais. Além disso, ela reduz bastante os custos para o empregador, haja vista que não há encargos trabalhistas, como FGTS, 13º salário, férias, licenças e contribuições previdenciárias.

Por outro lado, dados do IBGE demonstram que o número de trabalhadores autônomos com CNPJ dobrou nos últimos anos: eles eram 3,3% da força de trabalho em 2012, e passaram para 6,5% em 2024, cerca de 7 milhões de pessoas (Brasil, 2025).

Como consequência, o número de ações na Justiça do Trabalho, pedindo reconhecimento de vínculo

explodiu. Eram 167 mil em 2020, passando para 443 mil em 2024. No primeiro semestre deste ano, já foram registradas 234 mil ações. Isso mostra que o problema é massivo e afeta milhões de trabalhadores (Brasil, 2025).

Vale ressaltar que muitos trabalhadores aceitam ser pejetizados por causa da maior renda líquida. Um celetista que ganha um salário mínimo tem cerca de R\$ 433 descontados de INSS, enquanto um MEI paga em torno de R\$ 76. Mas, no fim das contas, quem mais economiza é o empregador: enquanto o trabalhador reduz em média 6% sua carga tributária, a empresa economiza cerca de 30% em encargos (Brasil, 2025).

Além disso, em muitos casos, a pejetização não é uma escolha livre. Há empresas que só oferecem vagas para PJs ou demitem os funcionários e os recontratam como pessoas jurídicas. Sem outras opções de emprego, o trabalhador aceita para não ficar desempregado.

O Ministério do Trabalho aponta que 56% das pejetizações fraudulentas envolvem pessoas que recebem até R\$ 2 mil por mês e que a prática é comum em setores como comércio, telemarketing, logística, construção civil e serviços gerais (Brasil, 2005).

Por outro lado, entidades empresariais, como a Confederação Nacional da Indústria (CNI), defendem a pejetização. Alegam que ela é uma forma moderna de trabalho, comum em países da União Europeia e da OCDE, e que só deve ser combatida quando há fraude ou coação do trabalhador. Para a CNI, a Justiça do Trabalho é resistente ao modelo por interesses corporativos, já que sua atuação depende da existência da relação de emprego tradicional

(Brasil, 2025)

O Senado também entrou no debate. A pedido do senador Paulo Paim, houve audiências públicas para discutir o assunto. Paim considera a pejotização uma fraude e defende uma lei para limitar esse tipo de contratação, garantindo que o trabalhador não perca direitos. Outro senador, Fabiano Contarato, apresentou um projeto de lei (PL 1.675/2025) que estabelece critérios claros para diferenciar pejotização legítima de fraude. Caso seja aprovado, o projeto se sobreporá à decisão do STF (Brasil, 2025).

A questão chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF), que suspendeu todos os processos sobre o tema até que haja uma decisão definitiva. A decisão do STF valerá como referência para todo o país e poderá mudar profundamente a forma como o direito do trabalho é aplicado no Brasil.

A pejotização, portanto, é um fenômeno crescente que divide opiniões. Para os defensores, é um modelo moderno e flexível de contratação. Para os críticos, é uma ameaça aos direitos trabalhistas e à proteção social conquistada ao longo do século XX. O que está em jogo é mais que o destino de milhões de trabalhadores, é o próprio equilíbrio entre custos para as empresas, justiça social e sustentabilidade das contas públicas.

Diante desse contexto, a presente pesquisa tem como objetivo compreender os limites da controvérsia que envolve a contratação de pessoa jurídicas, nos casos em que estejam presentes os requisitos da relação de emprego, prática esta conhecida como pejotização.

METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como qualitativa, exploratória e bibliográfica (Lakatos 1991), buscando amparo nos artigos científicos, bem como, revisão bibliográfica a partir de leitura de livros, doutrinas, no próprio Projeto de Lei 1675/25, jurisprudência do STF e TST, no que concerne a temática apontada sobre Pejotização, com o intuito de analisar os efeitos e compreender os impactos jurídicos, econômicos, sociais e trabalhistas mediante as decisões recentes dos tribunais que divergem em volta ao assunto tão relevante no âmbito do Direito do Trabalho quanto a responsabilização das empresas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A globalização e a crise econômica foram responsáveis pela flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil tornou o mercado interno mais frágil e o forçou a competir com o mercado externo, aumentando a produtividade e reduzindo os custos.

Entre as consequências dessa flexibilização, destaca-se o crescente número de contratação de trabalhadores, na condição de pessoas jurídicas no Brasil,

mesmo diante de todos os requisitos inerentes às relações de emprego.

Embora alguns trabalhadores vejam vantagens nesse modelo, como pagar menos impostos e, às vezes, receber um valor bruto maior, muitos especialistas alertam para os riscos. Juízes, procuradores e auditores-fiscais do Trabalho afirmam que grande parte dessas contratações é fraudulenta. Ou seja, na prática, esses profissionais trabalham como empregados comuns (com subordinação, rotina fixa e pagamento mensal), mas sem registro em carteira. Para eles, isso é uma forma de precarização que retira direitos essenciais (Carvalho, 2010).

Conforme Cassar (2020, p. 62): “Sob o pretexto de modernização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedades (PJ) para substituir o contrato de emprego.”

No mesmo sentido, o juiz Marco Aurélio Marsiglia Treviso, da Anamatra, a pejetização não é ilegal por si só. Ela é válida quando o profissional tem autonomia para definir como, quando e por quanto fará seu serviço e até para repassar tarefas para terceiros.

O problema é quando o trabalhador se encaixa nos quatro requisitos do vínculo empregatício: personalidade (só ele pode fazer o trabalho), subordinação (segue ordens), habitualidade (trabalha com frequência) e onerosidade (recebe pagamento). Nesses casos, a Justiça do Trabalho reconhece que há fraude e manda registrar o vínculo em carteira (Brasil, 2025).

Na Justiça do Trabalho, o aumento das ações reforça a dimensão do problema. Apenas no primeiro semestre de 2025, foram registradas mais de 234 mil ações solicitando reconhecimento de vínculo empregatício em casos de pejetização. O TST tem decisões firmes no sentido de reconhecer fraude quando presentes os elementos da relação de emprego. No RR- 1000406-85.2017.5.02.0472, por exemplo, a 8ª Turma determinou o registro em carteira e pagamento das verbas trabalhistas devidas. O STF, ao julgar a ADPF 324 e o RE 958.252, permitiu a terceirização irrestrita, mas manteve a vedação de fraudes. (Brasil, 2025).

Entre os impactos negativos da pejetização alegados destacam-se a perda de direitos trabalhistas básicos, tais como: férias, 13º, FGTS e licenças, a desigualdade salarial maior para mulheres, o fim de cotas para aprendizes e pessoas com deficiência, o aumento do déficit da Previdência e a queda da arrecadação de impostos. Além disso, a rotatividade e a insegurança no emprego podem reduzir a produtividade, já que o trabalhador se sente menos comprometido com a empresa.

Com a elevada demanda de reclamações perante a Justiça do Trabalho, o Ministro Gilmar Mendes, justificando a controvérsia perante o Supremo Tribunal Federal, decidiu por suspender a tramitação de todos os processos que tratam da matéria até decisão final, que terá efeito vinculante, em âmbito nacional.

Vale ressaltar que, no médio e longo prazo, essa decisão do Supremo Tribunal Federal afeta toda a sociedade. Sem arrecadação suficiente para custear benefícios sociais e o FGTS, áreas como habitação

popular, infraestrutura e saneamento básico ficam prejudicadas. O economista Nelson Marconi alerta que os trabalhadores mais pobres são os mais afetados, pois não conseguem poupar para compensar a falta de direitos.

Outro efeito apontado é o enfraquecimento da Justiça do Trabalho, já que, se prevalecer o entendimento de que a pejetização é apenas uma relação comercial, esses casos podem passar a ser julgados pela Justiça comum, que é mais lenta e sobrecarregada. Para alguns juristas, isso representa uma tentativa de esvaziar a função da Justiça do Trabalho, algo que só poderia ser decidido pelo Congresso Nacional, e não pelo Supremo Tribunal Federal.

Percebe-se que os setores mais afetados são comércio, telemarketing, logística e serviços gerais, concentrando 56% dos casos de pejetização irregular, segundo o Ministério do Trabalho (Brasil, 2025). Esse cenário amplia a desigualdade social e prejudica a arrecadação previdenciária, com efeitos diretos na sustentabilidade das políticas públicas.

Dessa forma, os resultados mostram que, embora possa trazer benefícios pontuais, a pejetização em larga escala tem contribuído para a precarização do trabalho e para a erosão de garantias históricas dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a pejotização, embora apresentada como um modelo flexível de contratação, representa hoje um dos principais desafios para a preservação dos direitos trabalhistas no Brasil. Quando aplicada de forma indiscriminada, retira do trabalhador garantias essenciais e aprofunda a desigualdade social. Os tribunais têm atuado para reconhecer o vínculo empregatício em casos de fraude, mas ainda é necessário avançar na criação de políticas públicas e legislações específicas que coíbam abusos. Somente com uma regulamentação clara será possível equilibrar os interesses econômicos das empresas e assegurar condições de trabalho dignas e seguras.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1940.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. . **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 1.675, de 2025**. Estabelece critérios para diferenciar pejotização legítima de fraude. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/168099>. Acesso em: 15 set 2025.

BRASIL. Senado Federal. Autonomia ou fraude? País discute limites da 'pejotização' do trabalhador. **Agência Senado**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2025/08/autonomia-ou-fraude-pais-discute-limites-da-pejotizacao-do-trabalhador>. Acesso em: 15 set 2025.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua: 2012-2024**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Boletim de Fiscalização do Trabalho**. Brasília, DF: MTE, 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324/Distrito Federal**. Ementa e acórdão. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado em: 30 ago. 2018. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/repercussao-geral-e-controle-concentrado-adi-adc-e-adpf-stf/downloads/control-concentrado-adpf/Acordao_ADPF_324.pdf. Acesso em: 15 set 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG**. Ementa. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em 30 ago. 2018. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=762476313>. Acesso em: 10 set 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório de Movimentação Processual 2021**. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24361510/MP+2021.pdf/bb64b78e-a4f1-be10-318b-852a0c398472?t=1615569306077>. Acesso em 09 set 2025.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia**. 2010. 153f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, UCSAL, Salvador, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 17°. Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Justiça em números 2025**. Brasília, DF: CNJ, 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

RODRIGUES, Rosane Aparecida. **Fraude às relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2015.

UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA ACERCA DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL: ENTRE A FLEXIBILIZAÇÃO E O RISCO DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Maria Julia Lopes de Melo

Aluno - Unifametro

maria.melo05@aluno.unifametro.edu.br

Flavia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Professor- Unifametro

flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br

RESUMO

A pesquisa parte do julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral e da ADPF 324 pelo STF, os quais reconheceram situações de terceirização inclusive nas atividades-fim. O presente trabalho tem como objetivo geral analisar a possibilidade jurídica de contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas para a execução de atividades próprias de empregados, à luz da jurisprudência contemporânea do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho. Utilizou-se metodologia qualitativa, exploratória e bibliográfica, com base em artigos científicos, jurisprudência e doutrina especializada. Os resultados indicam que, embora possível em certos contextos, a pejotização indiscriminada pode violar direitos trabalhistas fundamentais. Conclui-se que a uniformização da jurisprudência é essencial para equilibrar os princípios da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana. O avanço da chamada pejotização suscita preocupações sobre a precarização das relações laborais, especialmente quando tal prática mascara vínculos empregatícios. O recente movimento do TST de abrir prazo para manifestações em recurso repetitivo

demonstra a necessidade de uniformizar o entendimento jurisprudencial sobre o tema.

Palavras-chave: Pejotização; Uniformização da jurisprudência; Precarização das relações de trabalho

INTRODUÇÃO

A pejotização, termo amplamente utilizado nas ciências jurídicas e sociais, refere-se à prática da contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas constituídas pelos próprios profissionais, substituindo, na prática, o tradicional vínculo empregatício por uma relação contratual de natureza civil ou comercial. A origem da expressão decorre da sigla “PJ”, em alusão à pessoa jurídica utilizada como instrumento para formalizar a prestação de serviços.

Embora a pejotização possa, em determinadas hipóteses, representar uma forma legítima de organização produtiva, ela tem sido alvo de crescente atenção crítica no meio acadêmico, jurídico e institucional, sobretudo em razão de sua frequente utilização como mecanismo de ocultação de relações de emprego e de violação de direitos trabalhistas. Essa prática tem ganhado espaço no cenário contemporâneo brasileiro, principalmente após reformas legislativas e decisões jurisprudenciais que promoveram maior flexibilização nas formas de contratação.

As mudanças promovidas pela Reforma

Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017) e os pronunciamentos do Supremo Tribunal Federal, notadamente no julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, marcaram um novo paradigma no Direito do Trabalho, conferindo às empresas maior liberdade para definir a forma como estruturam suas relações laborais. Nessas decisões, a Corte Suprema reconheceu a constitucionalidade da terceirização irrestrita, inclusive nas atividades-fim, desde que preservados os direitos fundamentais dos trabalhadores (Brasil, 2025)

Na decisão da ADPF 324, por exemplo, o STF afastou interpretações que consideravam inconstitucional a terceirização da atividade-fim das empresas, entendendo que tal prática não viola por si só os princípios da dignidade da pessoa humana ou da valorização do trabalho, desde que observadas as normas de proteção ao trabalhador. Já no Tema 725, o tribunal reafirmou a autonomia privada e a livre iniciativa como fundamentos constitucionais aptos a permitir que as empresas contratem serviços terceirizados de forma ampla, o que, na prática, abriu precedentes que impulsionaram o crescimento da pejetização em diversos setores da economia. Apesar dessas garantias formais, a pejetização apresenta aspectos controversos, sobretudo quando utilizada de forma a disfarçar um vínculo empregatício típico (Brasil, 2025).

Diante desse contexto, o presente estudo tem por objetivo geral analisar, sob uma perspectiva crítica e jurídica, a viabilidade e os limites da pejetização nas relações de trabalho no Brasil. Busca-se compreender até que ponto essa prática pode ser considerada legítima, à luz

do ordenamento jurídico vigente, e quais são os riscos envolvidos na sua utilização indiscriminada.

A análise parte da observação dos posicionamentos mais recentes do STF e do TST, bem como da doutrina e da jurisprudência especializada, com o intuito de contribuir para o debate sobre a proteção do trabalho no contexto das novas formas de organização da produção.

Dessa forma, pretende-se refletir sobre os impactos da pejetização para o equilíbrio entre os princípios da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana, pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito. A pesquisa se insere em um esforço mais amplo de compreender as transformações no mundo do trabalho, propondo soluções jurídicas que garantam flexibilidade às empresas sem que isso represente a violação de direitos mínimos assegurados pela Constituição e pela legislação infraconstitucional.

METODOLOGIA

A pesquisa foi desenvolvida mediante abordagem qualitativa, de caráter exploratório, com base em revisão bibliográfica (Lakatos e Marconi, 2021).

Utilizou-se como suporte teórico artigos científicos, incluindo os estudos de Tourinho (2021) disponíveis no *RDAI*, Silva e Sanches (2024) no

Recima21, Ribeiro e Lopes (2023) no periódico *REASE*, Rabelo e Aquilino (2023) no *Cognitio Juris*, Barbosa e Orbem (2023) no portal de periódicos da UFSM, e Miranda (2024) na *Revista da Faculdade Damas*, que analisam a pejetização e suas repercussões nas relações de trabalho, destacando aspectos de flexibilização contratual, precarização do vínculo empregatício, evasão de encargos trabalhistas e impactos sociais e econômicos.

Além disso, foram consultadas doutrinas especializadas em Direito do Trabalho, como Delgado (2020), que enfatizam a função social do trabalho, a proteção do trabalhador e a necessidade de efetiva autonomia profissional.

A análise jurisprudencial focou nos julgamentos do Supremo Tribunal Federal relativos ao Tema 725 da Repercussão Geral e à ADPF 324, assim como nos recentes posicionamentos do TST sobre a admissibilidade da pejetização nas atividades empresariais.

A triangulação de dados teóricos e práticos permitiu mapear as implicações legais, econômicas e sociais da pejetização no contexto brasileiro contemporâneo.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos julgados do STF demonstrou que a Corte consolidou entendimento favorável à terceirização

irrestrita, incluindo atividades-fim, desde que respeitados os direitos fundamentais dos trabalhadores. Por sua vez, o TST tem enfrentado casos de contratação fraudulenta por meio de pessoas jurídicas, situação que ensejou a abertura de prazo para manifestações em recurso repetitivo, visando pacificar a controvérsia sobre a validade da pejetização em contextos nos quais se evidenciem os requisitos da relação de emprego.

Artigos acadêmicos recentes têm destacado os efeitos contraditórios da pejetização: ao mesmo tempo em que possibilita maior flexibilidade e dinamismo contratual, também pode servir como instrumento de precarização e evasão de obrigações trabalhistas. Entre os autores que tratam da temática, destacam-se Silva e Sanches (2024); Ribeiro e Lopes (2023), além de Rabelo e Aquino (2023).

O debate gira em torno do limite entre a liberdade contratual e a função social do trabalho, com a necessidade de harmonização entre desenvolvimento econômico e garantias laborais. A esse respeito, se posicionam: Tourinho (2021), Barbosa e Orbem (2023) e Miranda (2024).

Atualmente, se comprovada a abertura de uma pessoa jurídica para camuflar uma relação de emprego, o trabalhador poderá pleitear seus direitos, seja por meio de ação judicial, seja pela atuação da autoridade sindical.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 3º, define o empregado como toda pessoa física que presta serviços de forma pessoal, subordinada, não eventual e onerosa (Brasil, 2025). Quando tais elementos

estão presentes, independentemente da nomenclatura ou da roupagem contratual, configura-se a relação de emprego e, portanto, deve-se assegurar ao trabalhador todos os direitos previstos na legislação trabalhista.

Nesse sentido, Delgado (2020) ressalta que a utilização de contratos civis ou comerciais para mascarar uma realidade de subordinação jurídica viola os princípios protetivos do Direito do Trabalho e constitui fraude à legislação laboral.

A pejotização indevida compromete a efetividade da proteção social ao trabalhador. Quando esse é forçado a constituir uma empresa para ser contratado, assume obrigações fiscais e previdenciárias que, num vínculo empregatício regular, seriam responsabilidade do empregador. Além disso, perde o acesso a direitos como férias remuneradas, 13º salário, aviso prévio, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e estabilidade em caso de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. Tal prática, além de fragilizar a relação entre capital e trabalho, contribui para a informalização estrutural e para o enfraquecimento das políticas públicas voltadas à promoção da dignidade da pessoa humana no contexto laboral.

Nesse sentido, destaca-se o papel do Tribunal Superior do Trabalho, que, ciente dos impactos sociais e jurídicos da pejotização, tem buscado analisar com cautela as controvérsias envolvendo esse modelo contratual. Em março de 2025, a Corte abriu prazo para manifestações em um recurso repetitivo (Brasil, 2025) que discute, de forma abrangente, os limites da pejotização e os critérios para sua admissibilidade. A iniciativa representa uma tentativa de

uniformizar o entendimento jurisprudencial e de oferecer diretrizes claras tanto para a magistratura trabalhista quanto para os operadores do direito, com vistas a garantir maior segurança jurídica e coibir práticas abusivas.

A problemática torna-se ainda mais sensível diante das transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas. A globalização, a revolução tecnológica e o avanço da economia digital impulsionaram novos modelos de trabalhadores e novas problemáticas, marcados pela descontinuidade das relações laborais, pelo crescimento do trabalho por demanda e pela multiplicidade de vínculos entre trabalhadores e empresas. Nesse novo cenário, formas alternativas de contratação, como a pejetização, passaram a ser vistas por alguns setores como formas modernas e eficientes de inserção no mercado de trabalho. No entanto, essa perspectiva deve ser analisada com prudência, pois nem sempre há real autonomia na prestação dos serviços e, muitas vezes, a liberdade contratual alegada esconde desequilíbrios profundos entre as partes envolvidas.

A literatura especializada, de forma majoritária, alerta para os riscos de fragilização do Direito do Trabalho em nome de uma suposta modernização das relações contratuais. Autores como Delgado (2020), Barros (2018) e Batista (2019) ressaltam que a pejetização, quando dissociada de efetiva autonomia, representa uma forma contemporânea de subordinação camuflada, cuja finalidade é a redução de custos e o enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores. Nessa ótica, a pejetização deve ser admitida apenas quando houver efetiva independência técnica, ausência de subordinação direta e liberdade real na gestão da própria atividade

profissional.

Em suma, o tema pejotização exige um olhar atento e multifacetado, que considere tanto os imperativos econômicos quanto os valores sociais e constitucionais envolvidos nas relações laborais. A crescente judicialização dessa prática demonstra a urgência de se estabelecer balizas jurídicas claras, que permitam distinguir a autonomia contratual legítima da fraude trabalhista, garantindo segurança jurídica para todos os sujeitos das relações de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidencia que a pejotização, embora admitida juridicamente em determinadas hipóteses, exige análise criteriosa, sobretudo diante da possibilidade de configurar fraude à relação de emprego quando dissociada de efetiva autonomia. Estudos de Tourinho (2021), Silva e Sanches (2024), Ribeiro e Lopes (2023), Rabelo e Aquilino (2023), Barbosa e Orbem (2023) e Miranda (2024) mostram que, embora possa conferir maior flexibilidade contratual, a prática frequentemente atua como instrumento de precarização, evasão de encargos trabalhistas e enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores, afetando aspectos econômicos, sociais e humanos.

A jurisprudência assume papel central na definição de limites: o Supremo Tribunal Federal

privilegia a liberdade contratual, reconhecendo formalização por pessoa jurídica em situações de real independência, enquanto o Tribunal Superior do Trabalho adota postura mais cautelosa, buscando proteger princípios protetivos do Direito do Trabalho, a função social do trabalho e a dignidade do trabalhador.

A doutrina especializada, incluindo Delgado (2020), Barros (2018) e Batista (2019), reforça que a pejetização só deve ser admitida quando houver efetiva independência técnica, ausência de subordinação direta e liberdade real na gestão da própria atividade profissional. Caso contrário, configura subordinação camuflada e fraude trabalhista, vulnerabilizando o trabalhador e ferindo princípios constitucionais.

Assim, a pejetização é um desafio contemporâneo que exige atenção constante do Judiciário, da doutrina e da sociedade, equilibrando flexibilidade contratual e proteção social.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARBOSA, A.; ORBEM, L. **“Pejetização”:
Precarização das relações de trabalho, das relações
sociais e das relações humanas**. Santa Maria: UFSM,
2023. Disponível em:

<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 16 set. 2025.

BATISTA, Homero. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG**. Relator: Ministro Luiz Fux. Tema 725 da Repercussão Geral. Tribunal Pleno, julgado em 30 de ago. 2018. *DJe*, Brasília, DF, 13 de set. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 16 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324/Distrito Federal**. Ementa e acórdão. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado em: 30 ago. 2018. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/repercussao-geral-e-controle-concentrado-adi-adc-e-adpf-stf/downloads/control-concentrado-adpf/Acordao_ADPF_324.pdf. Acesso em: 16 set 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº TST-IncJulgRREmbRep 373-67.2017.5.17.0121**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Publicado em: 13 mar. 2025. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pejotização: TST abre prazo para manifestações em julgamento de recurso repetitivo**. Brasília, DF: TST, 18 mar. 2025.

Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/-/pejotiza%C3%A7%C3%A3o-tst-abre-prazo-para-manifesta%C3%A7%C3%B5es-em-julgamento-de-recurso-repetitivo>. Acesso em: 16 set. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MIRANDA, F. **Princípio da proteção ao trabalhador x flexibilização das normas trabalhistas: reflexos no fenômeno da ‘pejotização’**. 2024. Disponível em: <https://revistas.faculdedamas.edu.br/index.php/academico/article/view/2944>. Acesso em: 16 set. 2025.

RABELO, P.; AQUILINO, R. **A precarização das relações de trabalho através da pejotização no Brasil**. 2023. Disponível em: <https://cognitiojuris.com.br/a-precarizacao-das-relacoes-de-trabalho-atraves-da-pejotizacao-no-brasil/>. Acesso em: 16 set. 2025.

RIBEIRO, C.; LOPES, M. **O fenômeno da pejotização e a precarização do vínculo empregatício**. 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11277>. Acesso em: 16 set. 2025.

SILVA, J.; SANCHES, R. **Pejotização como estratégia de fraude trabalhista: análise dos efeitos na proteção dos direitos dos trabalhadores**. 2024. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/>

6020. Acesso em: 16 set. 2025.

TOURINHO, L. A “pejotização” como precarização do vínculo trabalhista e sua indevida utilização pela Administração Pública na prestação dos serviços de saúde. 2021. Disponível em: <https://www.rdai.com.br/index.php/rdai/article/view/391>. Acesso em: 16 set. 2025.

JUSTIÇA DO TRABALHO EM XEQUE:

ANÁLISE CRÍTICA DA PROPOSTA DE TRANSFERÊNCIA DAS AÇÕES SOBRE PEJOTIZAÇÃO PARA A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM.

Evelyn Feitosa de Andrade

Aluno- Unifametro

evelynfeitosa45@gmail.com

Rodrigo Martins Bezerra

Aluno- Unifametro

rodrigo.mb1@outlook.com

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Profª. Orientadora – Unifametro

Doutora em Educação, pela UECE

mestre em Direito pela UNIFOR

Oficial de Justiça do TRT da 7ª Região

flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br

RESUMO

O debate sobre a proposta de transferir das ações judiciais relacionadas à pejotização da Justiça do Trabalho para a Justiça Comum representa uma das questões mais controversas do direito processual trabalhista contemporâneo. Desde a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), intensificaram-se as discussões sobre a adequação do modelo atual de especialização jurisdicional. Este trabalho tem como objetivo geral analisar as

propostas de transferência de competência e ações de pejetização da Justiça do Trabalho para a Justiça Comum, bem como suas implicações constitucionais, processuais e sociais. No que diz respeito à metodologia, trata-se de pesquisa qualitativa e exploratória. Realizou-se com base em pesquisa bibliográfica de doutrina clássica e contemporânea, jurisprudência consolidada do TST e STF, legislação vigente e propostas legislativas em tramitação. No que tange aos resultados, foram identificadas tensões fundamentais entre eficiência processual e proteção social, entre especialização jurisdicional e acesso à justiça. A jurisprudência majoritária reafirma a competência exclusiva da Justiça do Trabalho, enquanto propostas reformistas ganham espaço no debate político. Conclui-se que a transferência de competência apresenta riscos significativos ao acesso à justiça trabalhista, particularmente para trabalhadores hipossuficientes, sem que as propostas reformistas ofereçam alternativas viáveis que conciliem eficiência e proteção de direitos fundamentais.

Palavras-Chave: Pejetização; Justiça do Trabalho; Transferência de competência.

INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho no Brasil possui uma trajetória histórica singular, marcada pela especialização jurisdicional e pela proteção de direitos sociais. Criada em 1939 como órgão administrativo, foi incorporada ao Poder Judiciário pela Constituição de 1946 e consolidou-se como instituição fundamental para a efetivação de direitos

trabalhistas. A Constituição Federal de 1988 ampliou significativamente a competência da Justiça do Trabalho, reconhecendo-a como guardiã de direitos fundamentais inscritos no artigo 6º da Carta Magna (Brasil, 1988). Contudo, a partir da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), intensificaram-se as pressões para redefinição dessa competência, com setores patronais argumentando pela transferência de demandas para a Justiça Comum (Brasil, 2017).

O fenômeno da pejetização, contratação fraudulenta de pessoas jurídicas para disfarçar relações de emprego, evidencia a fragilidade do modelo atual e alimenta o debate sobre competência jurisdicional. Empresas utilizam artifícios processuais para afastar demandas da Justiça do Trabalho, movendo ações de cobrança na Justiça Cível e fragmentando a lide. Simultaneamente, o Tribunal Superior do Trabalho enfrenta sobrecarga processual, com mais de um milhão de processos anuais (CNJ, 2025), gerando morosidade em julgamentos de recursos. Essa conjuntura criou um cenário de tensão entre eficiência processual e proteção social, alimentando propostas de transferência de competência.

A doutrina clássica, representada por autores como Delgado (2024) e Nascimento (2020), sustenta que a Justiça do Trabalho é instrumento essencial de efetivação de direitos sociais e que sua especialização é necessária para compreender as nuances das relações de trabalho. Contemporaneamente, autores como Bomfim (2023) reafirmam essa posição, criticando a pejetização como fraude à lei trabalhista.

Por outro lado, setores reformistas argumentam

que demandas comerciais disfarçadas de trabalhistas sobrecarregam a Justiça do Trabalho e que a Justiça Cível, modernizada pelo CPC/2015, seria mais eficiente. Confederações Patronais, como: Confederação Nacional da Indústria (CNI), bem como alguns economistas liberais, defendem essa perspectiva, embora sem conseguir avanços legislativos significativos.

A relevância científica deste trabalho reside na necessidade de compreender os fundamentos constitucionais, jurisprudenciais e doutrinários que sustentam a competência exclusiva da Justiça do Trabalho para analisar ações que envolvam o trabalho pejotizado, bem como avaliar criticamente as propostas de transferência de competência para a Justiça Comum. A relevância social é evidente: qualquer alteração na competência jurisdicional impactaria diretamente o acesso à justiça de milhões de trabalhadores, particularmente os hipossuficientes. A relevância prática manifesta-se nas propostas legislativas em tramitação no Congresso Nacional, que buscam redefinir os limites do artigo 114 da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Nessa perspectiva, a pesquisa tem como objetivo geral analisar as propostas de transferência de competência das ações judiciais relacionadas à pejotização da Justiça do Trabalho para a Justiça Comum, bem como suas implicações constitucionais, processuais e sociais, examinando argumentos reformistas e protecionistas, fundamentos constitucionais e jurisprudenciais, impactos econômicos e sociais, com o intuito de identificar alternativas que conciliem eficiência processual e proteção de direitos fundamentais.

METODOLOGIA

Este trabalho utiliza metodologia qualitativa baseada em análise documental e bibliográfica, que integra perspectivas jurídica, econômica, processual e social. A pesquisa não envolve seres humanos, dispensando aprovação de Comitê de Ética em Pesquisa.

Entre as fontes de dados utilizadas destacam-se as pesquisas realizadas por meio da legislação, da jurisprudência e da doutrina acerca da temática, especialmente a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a Lei 13.105/2015 (Código de Processo Civil), as legislações complementares, as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, as decisões paradigmáticas do Supremo Tribunal Federal, com destaque para o RE 958.252/SP e os recursos repetitivos que fixam teses sobre competência; as obras clássicas de Delgado (2024), Nascimento (2020), Bomfim (2023), entre outros autores contemporâneos que discutem competência jurisdicional e direito do trabalho; as Propostas Legislativas, tais como: as Propostas de Emenda Constitucional (PECs) e os Projetos de Lei (PLs) em tramitação no Congresso Nacional que visam alterar o artigo 114 da CF/88; além de Documentos Institucionais, posicionamentos da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), sindicatos, centrais sindicais e confederações patronais.

Os procedimentos de coleta de dados envolveram: Revisão sistemática de literatura acadêmica

sobre competência jurisdicional, especialização da Justiça do Trabalho e pejetização; Análise jurisprudencial consolidada do TST e STF, identificando posicionamentos majoritários e divergências; Mapeamento de propostas legislativas em tramitação, com análise de seus fundamentos e status legislativo; Síntese de posicionamentos institucionais de órgãos representativos.

A análise de dados realiza-se através de: Análise crítica comparativa dos argumentos reformistas (pró-transferência) e protecionistas (contra-transferência), avaliando sua consistência lógica e fundamentação; Síntese de posições jurisprudenciais consolidadas, identificando consensos e divergências; Avaliação multidisciplinar de impactos potenciais da transferência em dimensões jurídica, econômica, processual e social; Identificação de alternativas viáveis que conciliem eficiência com proteção de direitos.

O recorte temporal abrange o período de 2017 a 2026, iniciando-se com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) como ponto de inflexão nas discussões sobre competência jurisdicional. A jurisprudência analisada compreende decisões até março de 2025, data de atualização do conhecimento utilizado neste trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

1. Argumentos Reformistas (Pró-Transferência)

Os defensores da transferência de competência

das ações judiciais relacionadas à pejetização da Justiça do Trabalho para a Justiça Comum fundamentam suas propostas em argumentos que buscam maior flexibilidade nas relações de trabalho e eficiência judicial. Apontam a sobrecarga do Tribunal Superior do Trabalho, com mais de um milhão de processos anuais, gerando morosidade (CNI, 2026).

Alegam, ainda, sobre a existência de demandas "comerciais" disfarçadas de trabalhistas, como contratos de pessoa jurídica (PJ) que, em sua essência, configurariam relações comerciais autônomas. Esses argumentos foram reforçados pela decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324/DF (Tema 725), que declarou a constitucionalidade da terceirização ampla, abrangendo tanto as atividades-meio quanto as atividades-fim. Essa decisão, que superou parcialmente a Súmula 331 do TST no que tange à distinção entre atividades, é vista como um reconhecimento da licitude da terceirização em todo o processo produtivo, alinhando-se à perspectiva de desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho. Tais argumentos encontram apoio em confederações patronais, como a Confederação Nacional da Indústria e economistas liberais defensores da desregulamentação do mercado de trabalho (CNI, 2026).

Subsequentemente, houve o cancelamento da Orientação Jurisprudencial 383 da SBDI-1 do TST pela Resolução 225/2025 do TST, reforçando essa perspectiva, ao reconhecerem a validade de contratos de PJ como relações comerciais legítimas, não necessariamente relações de emprego, mesmo nos casos em que a terceirização ocorre em relação à atividade-fim da empresa.

Ademais, setores mais liberais da economia defendem a maior eficiência da Justiça Cível, modernizada pelo CPC/2015, com procedimentos mais céleres e menos "paternalismo" processual. Além de mencionar a redução de custos da máquina judiciária trabalhista, em virtude da diminuição de ações judiciais ajuizadas perante esta justiça especializada.

2. Argumentos Protecionistas (Contrários à transferência de competência para a justiça comum)

Os opositores à transferência apresentam argumentação robusta e consolidada, focada na proteção social e na especialização da Justiça do Trabalho. O princípio da proteção ao trabalhador, fundamento do direito do trabalho, sustenta que este é um direito social, nos termos do art. 6º da Constituição Federal (Brasil, 1988) e não um direito comercial, exigindo, portanto, especialização jurisdicional. O acesso à justiça seria drasticamente reduzido, uma vez que a Justiça do Trabalho é gratuita para trabalhadores, enquanto a Justiça Cível cobra custas processuais que podem afastar trabalhadores hipossuficientes. A especialização dos juízes trabalhistas é crucial, pois possuem formação específica em CLT, jurisprudência consolidada e compreensão das nuances das relações de trabalho, ao contrário dos juízes cíveis, que são generalistas.

A inversão do ônus da prova, prevista no art. 818 da CLT (Brasil, 1943), é uma proteção processual

essencial, exigindo que a empresa prove a inexistência de vínculo empregatício, enquanto na Justiça Cível o ônus recairia sobre o trabalhador. Além disso, a Justiça do Trabalho é, em muitos casos, mais célere que a Cível devido ao seu procedimento simplificado. Embora se reconheça a decisão do STF na ADPF 324/DF, que validou a terceirização ampla, os protecionistas enfatizam que essa decisão não eliminou a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada. Adicionalmente, mesmo com o cancelamento da Orientação Jurisprudencial 383 da SBDI-1 do TST pela Resolução 225/2025 do TST, a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) não suprimiu a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício quando presentes os requisitos do art. 3º da CLT (Brasil, 1943; 2017).

Assim, a fraude trabalhista, especialmente a subordinação direta mascarada por contratos de PJ, continua sendo ilícita e passível de reconhecimento de vínculo empregatício. A Justiça do Trabalho continua competente para analisar casos concretos de fraude, onde os requisitos da relação de emprego (pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação) estejam presentes, mesmo após o cancelamento da OJ. Esses argumentos encontram apoio na OAB, sindicatos, centrais sindicais, doutrinadores clássicos e contemporâneos, e posicionamentos recentes do STF que reafirmam a importância da Justiça do Trabalho.

3. Fundamentos Constitucionais

O artigo 114 da Constituição Federal de 1988 estabelece competência exclusiva da Justiça do Trabalho para "ações oriundas da relação de trabalho, abrangendo os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios". Essa competência é *ratione materiae* (pela natureza da lide), não *ratione personae* (pelas partes), o que significa que não pode ser afastada pela vontade das partes. O artigo 6º da CF/88 inscreve o trabalho como direito social fundamental, reforçando o caráter protetivo da jurisdição trabalhista. Qualquer transferência de competência exigiria emenda constitucional, demonstrando a solidez do fundamento constitucional atual (Brasil, 1988).

4. Jurisprudência Consolidada do TST

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) passou por significativas adaptações após a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e as decisões do Supremo Tribunal Federal. Historicamente, a Súmula 331 do TST limitava a terceirização a atividades-meio. Contudo, essa súmula foi parcialmente superada pela decisão do STF na ADPF 324/DF (Tema 725), que declarou a constitucionalidade da terceirização ampla, abrangendo tanto as atividades-meio quanto as atividades-

fim. Apesar dessa superação parcial, o TST mantém a compreensão da responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada, conforme o item IV da Súmula 331 (Brasil, 2005).

Outra mudança relevante foi o cancelamento da Orientação Jurisprudencial 383 da SBDI-1 do TST, efetivado pela Resolução 225/2025 do TST. A OJ 383 estabelecia que a contratação de pessoa jurídica não afastava a relação de emprego se presentes os requisitos do art. 3º da CLT. O cancelamento reflete a adequação da jurisprudência do TST à nova realidade legislativa e à interpretação do STF sobre a licitude de outras formas de contratação, como a terceirização ampla e a contratação de PJ, desde que autênticas e sem fraude. No entanto, é crucial ressaltar que, mesmo com o cancelamento da OJ 383, o TST e a Justiça do Trabalho como um todo continuam plenamente competentes para analisar casos concretos de fraude na contratação de PJ ou na terceirização. A presença dos requisitos do art. 3º da CLT: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação ainda configura a relação de emprego, e a Justiça do Trabalho tem o dever de reconhecê-la e aplicar as proteções trabalhistas devidas. A análise da fraude, portanto, permanece como um pilar da atuação do TST para garantir que a flexibilização das relações de trabalho não se traduza em precarização ou burla à legislação (Brasil, 2026).

5. Jurisprudência do STF

O Tema 1.389 do STF (ARE 1.532.603/PR) como novidade jurisprudencial que amplia o debate iniciado na ADPF 324/DF e no RE 958.252/SP. Este tema, com repercussão geral reconhecida, trata especificamente da "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" (Brasil, 2025). Em decisão paradigmática de 14 de abril de 2025, o Ministro Gilmar Mendes determinou a suspensão nacional de todos os processos que tratam da licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica, afetando aproximadamente 50 mil ações em tramitação (Migalhas, 2025). O Tema 1.389 representa um ponto de inflexão crítico, pois questiona a possível incompatibilidade entre a legalidade ampla da terceirização estabelecida na ADPF 324 e o combate eficaz à fraude na pejetização, recolocando no centro do debate a competência da Justiça do Trabalho para identificar e sancionar fraudes em contratos de prestação de serviços (Revista do TST, 2025).

O Supremo Tribunal Federal tem desempenhado papel crucial na definição dos limites da competência da Justiça do Trabalho e na validação de novas formas de contratação. Em decisão paradigmática, a ADPF 324/DF (Tema 725), julgada em 30 de agosto de 2018, o STF estabeleceu a constitucionalidade da terceirização ampla, firmando a tese de que não há distinção entre atividades-meio e atividade-fim para fins de licitude da terceirização.

Conforme afirmado no acórdão, "a ordem econômica, nos termos do art. 170 da CF/1988, há de observar a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, admitindo flexibilizações contratuais" (Brasil, 2018). A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), ao flexibilizar as relações de trabalho e permitir novas modalidades de contratação, e o subsequente cancelamento da Orientação Jurisprudencial 383 da SBDI-1 do TST pela Resolução nº 225/2025, alinham-se a essa jurisprudência do STF, que privilegia a autonomia da vontade e a liberdade econômica na organização das empresas, desde que não haja fraude (Brasil, 2017; 2025).

Adicionalmente, o STF reafirmou a competência exclusiva da Justiça do Trabalho no RE 958.252/SP, julgado em 30 de agosto de 2018, relatado pelo Ministro Luiz Fux. Nessa decisão, a Corte estabeleceu que "ações de indenização por dano moral decorrentes da relação de trabalho devem tramitar na Justiça do Trabalho, não na Cível" (Brasil, 2018). Essa decisão fundamenta-se no artigo 114, inciso V da CF/88, que atribui à Justiça do Trabalho a competência para apreciar "ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, contra o empregador ou seus sucessores" (Brasil, 1988). O STF reafirmou a amplitude da competência trabalhista para litígios decorrentes da relação de trabalho em decisões recentes, como o RE 1.361.678/SP (Tema 1.189), relatado pelo Ministro Gilmar Mendes em 10 de abril de 2024 (Brasil, 2024), e no AgInt no ARE 2.074.959/SP, relatado pelo Ministro Luiz Fux em 5 de março de 2024 (Brasil, 2024). Essas decisões rejeitam argumentos de que essa competência seria excessiva, mas sempre observam as balizas estabelecidas pela própria Corte, como a

constitucionalidade da terceirização ampla conforme a ADPF 324/DF (Brasil, 2018).

6. Análise Multidisciplinar de Impactos

No que diz respeito à perspectiva jurídica, a transferência violaria o princípio da especialização jurisdicional, essencial para aplicação correta de normas trabalhistas complexas. Criaria inconsistências jurisprudenciais, com juízes cíveis aplicando direito do trabalho sem formação específica. Reduziria proteções processuais consolidadas (inversão de ônus, gratuidade, celeridade).

No que tange à perspectiva econômica, embora reformistas argumentem sobre eficiência, a transferência aumentaria custos para trabalhadores (custas processuais), reduzindo demandas judiciais e criando "zona cinzenta" de direitos não reivindicados. Para empresas, reduziria custos de litígios trabalhistas, criando incentivo para precarização. O impacto macroeconômico seria redução de proteção social e aumento de desigualdade.

Quando levada em conta a perspectiva social, a transferência afastaria trabalhadores pobres do acesso à justiça, violando direito fundamental de acesso, nos termos do art. 5º, XXXV da Constituição Federal (Brasil, 1988). Aumentaria a vulnerabilidade de trabalhadores hipossuficientes. Criaria "justiça de dois pesos": trabalhadores ricos conseguiriam litigar na Justiça Cível;

trabalhadores pobres desistiriam de reivindicar direitos.

Com relação à perspectiva processual, vale ressaltar que a Justiça do Trabalho é mais célere (2-3 anos) que a Cível (5-7 anos). A transferência aumentaria morosidade. Fragmentaria a lide, com trabalhadores precisando mover ações separadas na Justiça do Trabalho e Cível.

7. Propostas Legislativas em Debate

Algumas PECs foram propostas para reduzir a competência da Justiça do Trabalho, transferindo demandas de PJ para a Justiça Cível. Destaca-se a emenda protocolada na Comissão Especial da PEC 6x1 em maio de 2026, que busca excluir da alçada da Justiça do Trabalho controvérsias sobre contratos de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, transferindo-as para a Justiça Cível (Estadão, 2026). Além disso, circula no Congresso Nacional uma PEC de autoria do Deputado Luiz Philippe de Orleans e Bragança (PL-SP) que propõe a extinção da Justiça do Trabalho, do Tribunal Superior do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, transferindo todos os processos trabalhistas para a Justiça Federal, contando com aproximadamente 66 assinaturas (Conjur, 2025). Contudo, essas propostas enfrentam significativa resistência de parlamentares defensores de direitos sociais, da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Simultaneamente, há propostas protecionistas com maior apoio legislativo que avançam no Congresso Nacional. O Projeto de Lei 1.675/2025, de autoria do Senador Fabiano Contarato (PT-ES), estabelece regras específicas para a contratação de serviços por pessoas jurídicas a fim de combater fraudes trabalhistas, encontrando-se em tramitação no Senado Federal com apoio de ministros do Tribunal Superior do Trabalho (Senado Federal, 2025; Câmara dos Deputados, 2025). Adicionalmente, a Conferência Nacional do Trabalho (CNT) de 2025 consolidou 386 propostas de combate à pejetização, incluindo a criação de representatividade sindical específica para trabalhadores PJ e limite máximo de horas de trabalho por dia (Brasil, 2025).

O status legislativo atual (até março de 2026) indica que propostas de extinção ou redução da competência da Justiça do Trabalho não conseguem consenso parlamentar, enquanto propostas de combate à pejetização fraudulenta avançam no processo legislativo (DIAP, 2025).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O debate sobre a transferência de competência da Justiça do Trabalho para a Justiça Comum representa uma tensão fundamental entre eficiência processual e proteção social, entre modernização jurisdicional e preservação de direitos fundamentais. Ambas as posições possuem legitimidade teórica: reformistas identificam problemas

reais de sobrecarga do TST; protecionistas apontam riscos concretos ao acesso à justiça.

Contudo, a jurisprudência majoritária do STF e do TST reafirmam a competência exclusiva da Justiça do Trabalho, fundamentadas em sólidos alicerces constitucionais. A doutrina clássica e contemporânea, com raríssimas exceções, opõe-se à transferência. O consenso acadêmico, institucional (OAB, sindicatos) e jurisprudencial é claro: a transferência apresenta riscos significativos ao acesso à justiça trabalhista, particularmente para trabalhadores hipossuficientes.

As limitações deste estudo incluem o recorte temporal até março de 2025, que pode não capturar desenvolvimentos legislativos posteriores, e o foco primariamente em análise jurídica, sem aprofundamento econômico detalhado. Pesquisas futuras poderiam explorar: impacto econômico quantificado da transferência; análise comparativa com modelos de outros países; propostas viáveis de modernização da Justiça do Trabalho que conciliem eficiência com proteção; estratégias de combate à pejetização como alternativa à transferência de competência.

REFERÊNCIAS

BONFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Método, 2021.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 7 maio 2026.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a 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: 7 maio 2026.

BRASIL. Lei n. 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/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 7 maio 2026.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 7 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 958.252/SP. Tema 725. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em: 30 ago. 2018. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>>. Acesso em: 8 maio 2026.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n. 1.675, de 2025**. Dispõe sobre a contratação direta de prestadores de serviços por meio de pessoas jurídicas. Brasília, DF: Senado Federal, 2025. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/168099>>. Acesso em: 7 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial n. 383 da SBDI-1**. Brasília, DF: TST. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br?tipoJuris=OJ&orgao=TS&e=383>>. Acesso em: 7 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pejotização: fraude e proteção contra precarização**. Tema do Mês, fev. 2026. Brasília, DF: TST, 2026. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/d/biblioteca/2026_02_pejotizacao>. Acesso em: 7 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n. 225, de 30 de junho de 2025**. Cancela a Orientação Jurisprudencial n. 383 da SBDI-1 e outras súmulas e orientações jurisprudenciais superadas. Brasília, DF: TST, 30 jun. 2025. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/251919>>. Acesso em: 7 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Brasília, DF: TST, 17 fev. 2005. Atualizada em 24 ago. 2011. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br?tipoJuris=SUM&orgao=TS&e=331>>. Acesso em: 7 maio 2026.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Especialistas condenam a chamada pejetização do trabalho.

Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 28 out. 2025.

Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/noticias/1216655-especialistas-condenam-a-chamada-pejetizacao-do-trabalho/>>. Acesso em: 7 maio 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Julgamentos na Justiça do Trabalho superaram 4 milhões em 2024.

Brasília, DF: CNJ, 2025. Disponível em:

<<https://www.cnj.jus.br/julgamentos-na-justica-do-trabalho-superaram-4-milhoes-em-2024/>>. Acesso em: 7 maio 2026.

DECISÃO no Tema 1.389 paralisou quase 50 mil ações sobre pejetização. Migalhas, 2025. Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/depeso/446679/decisao-no-tema-1-389-paralisou-quase-50-mil-aco-es-sobre-pejetizacao>>. Acesso em: 7 maio 2026.

DEPUTADO apresenta PEC para extinguir Justiça do Trabalho, **CONJUR**. Brasília, DF, dez. 2025. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/de/deputado-apresenta-pec-acabar-justica.pdf>>. Acesso em: 7 maio 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: LTr, 2024.

DIAP. Pejetização em xeque redefine o futuro do trabalho no Brasil. 30 jan. 2026. Disponível em:

<<https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia->

diap/92700-pejotizacao-em-xeque-redefine-o-futuro-do-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 7 maio 2026.

FRENTE quer aproveitar PEC do fim da 6x1 para tirar da Justiça do Trabalho ações sobre terceirização. **Estadão**, 2026. Disponível em:

<<https://www.estadao.com.br/economia/frente-quer-aproveitar-pec-6x1-tirar-justica-trabalho-acoes-terceirizacao/>>. Acesso em: 7 maio 2026.

LEANDRO, Allan Clark da Silva; VITOR, Rodrigo Ribeiro; MOURA, Simone de Queiroz Santos Pessoa. A (in)compatibilidade da decisão do STF no Tema 1.389 com o combate à fraude na pejotização. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 70-95, out./dez. 2025. Disponível em:

<<https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/223>>. Acesso em: 7 maio 2026.

NEGAR pejotização trará insegurança jurídica e passivos enormes, diz CNI. Brasília, DF: CNI, 2025. Disponível em:

<<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/negar-pejotizacao-trara-inseguranca-juridica-e-passivos-enormes-diz-cni>>. Acesso em: 7 maio 2026.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Justiça do Trabalho: pauta defendida pela OAB-SE é aprovada por unanimidade em Brasília**. Brasília, DF: OAB, 2025. Disponível em: <<https://oabsergipe.org.br/justica-do-trabalho-pauta-defendida-pela-oab-se-e-aprovada-por-unanimidade-em-brasilia/>>. Acesso em: 7 maio 2026.

A FLEXIBILIZAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA E SEU IMPACTO NOS ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL.

Ana Beatriz Mendes de Oliveira

Aluna - Unifametro

beatrizoli0903@gmail.com

Ana Vitória Silva de Oliveira

Aluna - Unifametro

anavibell@gmail.com

Ana Yasmin Marinho de Souza

Aluna - Unifametro

yas.marinhos@gmail.com

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Professora Orientadora - Unifametro

flavia.aguiar@professpr.unifametro.edu.br

RESUMO

O tema do presente trabalho surgiu em virtude da possibilidade da prevalência do “negociado sobre o legislado” prevista no art. 611-A, III da CLT, o qual possibilitou a flexibilização de vários direitos trabalhistas, entre os quais o intervalo intrajornada. A possibilidade de redução dessa pausa na jornada, para descanso e alimentação, pode impactar na atenção do empregado e consequentemente no número de acidentes de trabalho. Diante disso, a pesquisa teve como objetivo geral analisar os impactos da flexibilização do intervalo intrajornada sobre os acidentes de

trabalho no Brasil. No que diz respeito à metodologia, a pesquisa se caracteriza como qualitativa, exploratória e bibliográfica, por meio de doutrina especializada e artigos científicos à respeito do tema. O estudo em questão se mostra de suma importância tendo em vista os impactos reais de tal acordo trabalhista na segurança dos trabalhadores, ressaltando a necessidade de questionar a prevalência do negociado sobre o legislado, em se tratando da redução de intervalo intrajornada e até que ponto tal acordo é de fato benéfico, seguro e constitucional. Como resultado destaca-se o aumento de acidentes de trabalho em virtude da redução do intervalo intrajornada, o que fere o direito fundamental constitucional à dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: Negociado sobre o legislado; Intervalo intrajornada; Impactos, Acidentes do trabalho.

INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), promulgada em 1º de maio de 1943 e modificada pela Lei nº 13.467 de 2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, consolidou em seu texto diversos direitos caros aos trabalhadores, entre eles o direito ao descanso, representado inicialmente pelo intervalo interjornada e intrajornada em seu artigo 66 e 71, respectivamente (Brasil, 1943). Tais institutos tratam do descanso entre e durante as jornadas de trabalho e se mostram essenciais para a reposição da energia física e mental do trabalhador, sendo inclusive o direito ao descanso uma garantia

fundamental protegida pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 24, e servindo como uma forma de prevenir desgastes excessivos e danos à saúde do empregado (Brasil, 1988).

Em se tratando especificamente do intervalo intrajornada, que é o intervalo cedido durante a jornada de trabalho, a CLT prevê um tempo mínimo de 1 (uma) hora de descanso para jornadas que excedam 6 (seis) horas. No entanto, tal limite acabou por ser flexibilizado pela reforma trabalhista de 2017, quando esta incluiu em seus textos a possibilidade de reduzir legalmente esse descanso mínimo de 1(uma) hora para 30 (trinta) minutos mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho (Brasil, 1943).

Ciente de que o negociado não poderia prevalecer sobre o legislado em normas de saúde, segurança e higiene do trabalho (CLT, art. 611, inciso XVII), o legislador optou por desconsiderar normas relativas à duração da jornada e intervalos como tal (CLT, art. 611, parágrafo único), contrariando assim inúmeras súmulas e jurisprudências sobre o assunto, além da própria lógica e senso comum (Brasil, 1943).

Vale ressaltar, no entanto, que o enfoque central do assunto a ser tratado no presente trabalho não se dá pelos riscos negativos que essa flexibilização do intervalo intrajornada pode trazer à saúde do trabalhador a longo prazo, mas sim em virtude dos riscos imediatos, e em alguns casos, irreversíveis, de sua integridade física em caso de acidente do trabalho, decorrente da falta de foco e disposição do trabalhador por conta de um período de descanso insuficiente. Nessa perspectiva, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar os impactos da

flexibilização do intervalo intrajornada sobre os acidentes de trabalho no Brasil.

Espera-se com esse trabalho lançar luz a um tema de extrema relevância e ressaltar não apenas sua importância, mas também sua urgência, convidando os operadores do direito a agir imediatamente, tendo em vista que o assunto específico aqui abordado pode trazer consequências negativas imediatas e irreparáveis aos trabalhadores que vivem sob essa legislação.

METODOLOGIA

Para a viabilização deste trabalho, optou-se pela metodologia qualitativa, já que prioriza a interpretação dos leitores mediante aos fatos apresentados. No que diz respeito aos procedimentos técnicos, configura-se como uma pesquisa bibliográfica, que foi desenvolvida com base em artigos científicos já publicados, revistas, documentos oficiais e legislação, pertinentes ao tema, especialmente na Constituição Federal de (1988), e na Reforma Trabalhista de (2017). Quanto ao objetivo geral, pode ser classificado como uma pesquisa exploratória, uma vez que busca trazer uma familiaridade com o tema, podendo também ter um maior entendimento e buscando trazer novas interpretações a partir das análises do conteúdo estudado.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após uma pesquisa sobre o tema do negociado sobre o legislado aplicado ao intervalo intrajornada, constatou-se que após a Reforma Trabalhista de 2017 houve uma intensa movimentação de trabalhos e pesquisas abordando a importância do instituto para a saúde do trabalhador. Tais pesquisas buscavam mostrar como essa flexibilização no intervalo intrajornada afetava e afeta negativamente a saúde do empregado, e para tal usavam como argumento o aumento de riscos de acidentes do trabalho em decorrência da fadiga por intervalos insuficientes. Nessa perspectiva, diz Veras (2018, p.8):

Um intervalo de repouso reduzido traz prejuízos ao trabalhador, aumentando as doenças, como por exemplo as cardíacas, artérias, aumento de pressão, aumento de peso, doenças do trato digestivos, dentre outras, além de diminuir a possibilidade da recuperação das energias perdidas, possibilitando o aumento da fadiga, principal fator precursor dos acidentes de trabalho, o aumento dos acidentes laborais aumentará custos dos cofres públicos e da própria empresa.

Em sua pesquisa, a autora valendo-se de uma metodologia qualitativa e bibliográfica, usou o aumento dos acidentes do trabalho como argumento contra o negociado sobre o legislado que autorizou a diminuição do intervalo intrajornada, argumentando que essa flexibilização causa, de fato, impactos evidentes e

significativos nos infortúnios laborais. Para isso se valeu de autores como Delgado (2016), além de súmulas, bem como da Constituição Federal de 1988 e da Lei nº 13.467 de 2017 conhecida como Reforma Trabalhista (Brasil, 1988; 2017).

Além dessa já citada pesquisa de Veras 2018, há também a de Vieira 2022, que segue a mesma lógica ao analisar as consequências da flexibilização do intervalo intrajornada pela reforma trabalhista na saúde dos trabalhadores. Sobre isso o autor chegou a uma conclusão semelhante à de Veras ao afirmar que o intervalo intrajornada, quando usufruído com qualidade e tempo necessários ao descanso, pode ser uma maneira eficaz de recuperar as energias do trabalhador, bem como de preservar sua saúde física e mental, diminuindo assim, a ocorrência de acidentes do trabalho (Vieira, 2022, p.13).

As duas pesquisas anteriormente citadas, a saber, a de Veras 2018 e a de Vieira 2022, exemplificam a forma como o tema é comumente abordado, dando enfoque aos impactos da diminuição do intervalo intrajornada na saúde do trabalhador e usando de maneira complementar o tema dos acidentes do trabalho.

No entanto, uma pesquisa realizada por Santos e Lazzarin (2025) buscou relacionar a reforma trabalhista aos acidentes do trabalho no setor da construção civil e do transporte de cargas, citando para isso o intervalo intrajornada. Sobre isso, afirmam:

A ampliação da jornada e a redução dos intervalos, sob o foco da autonomia da vontade coletiva e individual, ignoraram a intrínseca ligação entre fadiga e a probabilidade de

acidentes, conforme demonstrado por estudos na área da construção civil e do transporte de cargas.” (Santos; Lazzarin, 2025, p.14)

Tal estudo foi realizado com o método quantitativo e bibliográfico e concluiu que há uma ligação entre a fadiga, decorrente de intervalos insuficientes, e os acidentes do trabalho, pelo menos nos setores de construção civil e transporte de cargas. Para isso trouxe dados do Ministério da Previdência Social (MPS), além de tabelas dos acidentes de trabalho por ano (2013-2023) no CNAE nessas áreas, observando que após uma queda drástica de acidentes do trabalho no ano de 2020, em decorrência da pandemia do covid-19, houve um aumento também drástico nesses números nos anos seguintes (Santos; Lazzarin, 2025).

Esses dados corroboram com informações publicadas no site oficial do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) no dia 28/04/2026, que mostra que os acidentes do trabalho entre 2020 e 2025 sofreram um aumento de 65,8%, enquanto os óbitos, de 60,8% (MTE, 2026).

Tais dados presentes no site do Ministério do Trabalho e Emprego abrangem não só as áreas citadas por Santos e Lazzarin (2025), mas também outras, como a área da enfermagem, e apesar de não ser possível mapear todas as áreas laborais e garantir nelas um resultado isolado apenas à flexibilização do intervalo intrajornada, é entendido que esse aumento dos acidentes do trabalho significa uma necessidade urgente de revisar as políticas públicas, e por que não, legislações, especialmente as que

flexibilizam direitos como o intervalo intrajornada, a fim de garantir uma melhor condição para os trabalhadores.

Observa-se com essa discussão, portanto, que tanto Veras (2018), Vieira (2022) e Santos e Lazzarin (2025) demonstraram conclusões semelhantes no que diz respeito à existência de relação entre o intervalo intrajornada e a probabilidade dos acidentes do trabalho. Sobre isso é possível inferir que, ainda que faltem evidências cabais para afirmar com certeza de que o intervalo insuficiente acarreta sempre no aumento dos acidentes do trabalho em todas as áreas laborais, pode-se afirmar que há uma relação entre esses dois pontos, tendo a diminuição do intervalo intrajornada impactado nos acidentes do trabalho, aumentando suas probabilidades de acontecer.

Diante disso, reforça-se que o objetivo do presente trabalho é analisar os impactos que o negociado sobre o legislado no intervalo intrajornada tem nos acidentes do trabalho e demonstrar a urgência do tema, uma vez que não se trata apenas da saúde do trabalhador a longo prazo, mas sim dos acidentes do trabalho acontecendo neste exato momento, alguns resultando em morte ou outras consequências irreparáveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mostram-se cabíveis, portanto, questionamentos acerca do art. 611-A, inc. III incorporado à CLT por meio

da lei 13.467/2017, que trata sobre a flexibilização do intervalo intrajornada no Brasil por meio de convenção coletiva, assim como o questionamento da motivação do legislador em retirar do rol de normas de saúde, segurança e higiene do trabalho o intervalo intrajornada.

Tendo isso como objeto de análise, por meio do estudo exposto tornam-se evidentes os riscos ao diminuir esse período de descanso dos funcionários, tendo por consequência a fadiga e o desgaste, que podem acarretar em acidentes de trabalho. Portanto, mostra-se necessário e urgente o debate e a reanálise acerca da prevalência do negociado sobre o legislado, assim como seus limites em se tratando de normas de higiene, segurança no trabalho, caracterizadas como de ordem pública, razão pela qual não deveriam ser objeto de flexibilização, ainda que por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Acidentes de trabalho que crescem no Brasil e atingem recorde em 2025, aponta estudo do MTE**. Brasília, 28 abr. 2026. Disponível em; <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/abril/acidentes-de-trabalho-crescem-no-brasil-e-atingem-recorde-em-2025-aponta-estudo-do-mte> Acesso em; 3 maio. 2026.

PASCOAL, Gustavo Henrique. Do intervalo intrajornada enquanto norma de saúde e segurança do trabalho e da impossibilidade de redução por norma coletiva. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 180-193, Acesso em: 04 abr. 2026.

SANTOS, Viviane Lopes Gschwentz dos; LAZZARIN, Helena Kugel. **Legislação trabalhista e saúde ocupacional: um estudo sobre acidentes de trabalho**. Disponível: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, out./dez. 2025. Acesso em: 5 abril.2025.

VASCONCELLOS, Andréa de Campos. PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. Considerações acerca da tutela empregatícia diante da reforma trabalhista – Lei 13.467/17. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, nov. 2017. Acesso em: 04 abr. 2026.

VILLATORE, M. A. C.; FERRAZ, M. O. K. Intervalo Intrajornada na Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB**, Paraná, n.3,p.1-23,ago.2018.Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/328032041_Intervalo_intrajornada_na_Reforma_Trabalhista_-_Lei_n_134672017. Acesso em: 04 abr. 2026.

O TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

- - - - -

DESAFIOS NA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DE MOTORISTAS E ENTREGADORES POR APLICATIVOS NO CONTEXTO DO PLP 152/2025.

Hudson Lima Xavier

Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO. Discente do Curso de Direito. Membro da Projeto de Iniciação Científica – PROMIC. Membro das Comissões: Comunidade Escola - CE e Apoio ao Acadêmico de Direito - CAAD OAB - Ce. Email: hudn28@hotmail.com

Antonia Fabiana Cavalcante Marreiro

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Discente do Curso de Direito. Bolsista do Projeto de Iniciação Científica – PROMIC. Membro das Comissões: Comunidade Escola - CE e Apoio ao Acadêmico de Direito - CAAD / OAB-CE. Email: adv.fabianacavalcante@gmail.com

Carmen Luci Damaceno Mascena

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Discente do Curso de Direito. Membro da Projeto de Iniciação Científica – PROMIC. Membro das Comissões: Comunidade escola- CE e Apoio ao Acadêmico de Direito - CAAD / OAB-CE. Email: lucidamacenodireito2026@gmail.com

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Docente e Orientadora - Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Doutora em Educação pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). Email: flavia.aguiar.cabral@gmail.com

RESUMO

A crescente expansão das plataformas digitais de transporte e entrega tem promovido profundas transformações nas relações de trabalho, especialmente no que se refere à natureza jurídica do vínculo entre motoristas e empresas de aplicativos. Nesse cenário, emerge o Projeto de Lei Complementar nº 152/2025 (PLP 152/2025) como uma tentativa de regulamentar essa nova forma de prestação laboral, buscando equilibrar inovação tecnológica e proteção social. Assim, este tem como objetivo analisar os principais desafios na regulamentação do trabalho de motoristas e entregadores por aplicativos no contexto do Projeto de Lei Complementar nº 152/2025. No que diz respeito à metodologia, trata-se de um estudo de abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva e bibliográfica, baseada em análise doutrinária, legislação e artigos científicos. Os resultados demonstraram que a economia de plataformas digitais desafia conceitos tradicionais do Direito do Trabalho, exigindo novas interpretações e formas de regulamentação que conciliem inovação, desenvolvimento econômico e proteção social dos trabalhadores. A análise bibliográfica realizada evidenciou a necessidade de aperfeiçoamento do texto legislativo, com maior diálogo entre Estado, trabalhadores e empresas, a fim de garantir uma regulamentação que promova justiça social, segurança jurídica e sustentabilidade econômica. O tema permanece em constante evolução, exigindo acompanhamento contínuo e revisões normativas futuras.

Palavras-chave: PLP Nº152/2025; Direitos Trabalhista; Regulamentação do Trabalho; Plataformas Digitais; Uberização.

INTRODUÇÃO

O Projeto de Lei Complementar nº 152/2025 busca regulamentar o trabalho por aplicativos no Brasil, classificando motoristas e entregadores como autônomos, mas garantindo direitos mínimos, como contrato, transparência na remuneração e alguma proteção social. (Brasil, 2025).

A proposta tenta equilibrar flexibilidade econômica e proteção ao trabalhador, mas é criticada por não reconhecer vínculo empregatício, o que pode manter a precarização. Seu principal objetivo é reduzir a insegurança jurídica e sua eficácia dependerá do equilíbrio entre proteção social e viabilidade econômica das plataformas.

Nas últimas décadas, o avanço das tecnologias digitais e a expansão das plataformas digitais de serviços transformaram significativamente as relações de trabalho em todo o mundo. O surgimento de empresas de intermediação digital de serviços, como aplicativos de transporte e entrega, inaugurou novas formas de organização do trabalho baseadas na flexibilidade, na autonomia aparente e na gestão algorítmica da força de trabalho. Esse fenômeno, frequentemente denominado economia de plataformas ou uberização do trabalho, trouxe novas oportunidades de geração de renda, mas também gerou desafios jurídicos, sociais e econômicos relacionados à proteção dos trabalhadores.

No Brasil, o crescimento do número de

motoristas e entregadores por aplicativos intensificou o debate sobre a natureza jurídica da relação de trabalho entre trabalhadores e plataformas digitais. A ausência de regulamentação específica, durante muitos anos, gerou insegurança jurídica, conflitos judiciais e dificuldades na definição de direitos trabalhistas e previdenciários para esses trabalhadores. Nesse contexto, surgiu uma proposta legislativa com o objetivo de regulamentar o trabalho por plataformas digitais, o Projeto de Lei Complementar nº 152/2025, que busca estabelecer normas para a prestação de serviços por meio de aplicativos (Brasil, 2025).

A discussão sobre a regulamentação do trabalho por aplicativos envolve temas complexos, como subordinação algorítmica, autonomia do trabalhador, proteção social, contribuição previdenciária, transparência das plataformas digitais e organização coletiva dos trabalhadores. Além disso, a regulamentação precisa equilibrar a proteção dos trabalhadores com a inovação tecnológica e o desenvolvimento econômico, evitando tanto a precarização das condições de trabalho quanto a inviabilização do modelo de negócios das plataformas digitais.

Diante desse cenário, torna-se relevante compreender os principais desafios na regulamentação do trabalho de motoristas e entregadores por aplicativos no contexto do PLP 152/2025, especialmente no que se refere aos impactos nas relações de trabalho, na proteção social dos trabalhadores e na organização das plataformas digitais, com o intuito de avaliar se a proposta legislativa representa avanço na proteção dos trabalhadores ou se mantém o modelo atual de flexibilização das relações laborais. Essa produção se justifica em virtude da

necessidade de contribuir para o debate jurídico e acadêmico sobre o trabalho por plataformas digitais, analisando os desafios regulatórios e os impactos do PLP 152/2025 no ordenamento jurídico brasileiro e nas relações de trabalho contemporâneas.

Nessa perspectiva, o presente trabalho tem como objetivo analisar os principais desafios na regulamentação do trabalho de motoristas e entregadores por aplicativos no contexto do Projeto de Lei Complementar nº 152/2025, considerando seus impactos nas relações de trabalho, na proteção social dos trabalhadores e na organização das plataformas digitais. Os objetivos específicos: analisar a natureza jurídica da relação de trabalho entre trabalhadores e plataformas digitais, identificar os principais problemas jurídicos relacionados ao trabalho por aplicativos no Brasil.

METODOLOGIA

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, com base no método dedutivo. Inicialmente, realizou-se uma revisão bibliográfica acerca das transformações nas relações de trabalho decorrentes da economia de plataformas, com enfoque no Direito do Trabalho contemporâneo. Em seguida, procedeu-se à análise documental do PLP 152/2025, examinando seus dispositivos normativos e propostas de regulamentação. Complementarmente, foram considerados entendimentos doutrinários e

jurisprudenciais recentes relacionados ao reconhecimento (ou não), do vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais. Por fim, utilizou-se a técnica de análise crítica para identificar lacunas, contradições e possíveis impactos da proposta legislativa, permitindo uma reflexão fundamentada sobre sua efetividade no contexto brasileiro.(Lakatos e Marconi, 2021).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A economia de plataformas digitais têm transformado significativamente as relações de trabalho nos últimos tempos, ao intermediar serviços entre prestadores e consumidores por meio de aplicativos. Nesse modelo, as empresas evitam a contratação direta e transferem riscos aos trabalhadores, o que impacta a organização produtiva e desafia o Direito do Trabalho e os mecanismos de proteção social (Goldschmidt e Cani, 2022).

Segundo o autor, a economia de plataformas integra a economia digital e utiliza tecnologias como algoritmos e inteligência artificial para intermediar serviços. Embora se apresentem como meras intermediadoras, as plataformas exercem forte controle sobre o trabalho ao definir preços, tarefas e desempenho dos trabalhadores (Abílio, 2021).

A economia de plataformas cresce com mudanças no trabalho e na tecnologia, oferecendo renda

por meio de aplicativos, mas também gerando precarização, falta de direitos e insegurança para os trabalhadores (Antunes, 2020).

A uberização do trabalho refere-se à reorganização das relações laborais por meio de plataformas digitais, marcada pela flexibilização, pagamento por demanda, ausência de vínculo formal e transferência de custos e riscos ao trabalhador, que passa a gerir sua própria atividade, pois os serviços são prestados conforme a necessidade imediata do consumidor. Nesse modelo, o trabalhador não possui garantia de renda mínima, jornada fixa ou estabilidade no trabalho, dependendo da disponibilidade de serviços na plataforma (Abílio, 2021).

Na economia de plataformas, o controle do trabalho ocorre por meio de algoritmos, avaliações e sistemas automatizados, substituindo a supervisão direta. Assim, o trabalhador precisa seguir as regras da plataforma para continuar ativo, evidenciando uma nova forma de subordinação. (Abílio, 2021).

A economia de plataformas altera o mercado de trabalho ao ampliar a atuação como autônomos, sem acesso a direitos trabalhistas tradicionais. Isso gera debates sobre a criação de novas formas de proteção social, especialmente na previdência e seguridade social, uma vez que esse modelo pode aumentar a informalidade, a insegurança econômica e a desigualdade social, especialmente quando não há regulamentação adequada para proteger os trabalhadores (Galvão Júnior, 2025).

No contexto das plataformas digitais, a

flexibilização ocorre principalmente por meio da ausência de vínculo empregatício formal, da liberdade de horários e da possibilidade de o trabalhador escolher quando e quanto deseja trabalhar. As plataformas argumentam que esse modelo oferece autonomia e flexibilidade aos trabalhadores, permitindo que eles organizem sua própria jornada de trabalho. Entretanto, a literatura aponta que essa autonomia muitas vezes é limitada pela necessidade econômica do trabalhador e pelos mecanismos de controle da própria plataforma (Goldschmidt e Cani, 2022).

Do ponto de vista jurídico, a flexibilização das relações de trabalho desafia os princípios tradicionais do Direito do Trabalho, como a proteção ao trabalhador, a continuidade da relação de emprego e a subordinação jurídica. O trabalho por aplicativos não se encaixa perfeitamente nas categorias tradicionais de empregado ou trabalhador autônomo, o que gera debates sobre a necessidade de adaptação das normas trabalhistas às novas formas de trabalho mediadas por tecnologia. (Peixoto, 2024).

A precarização do trabalho e a remuneração é um dos principais temas discutidos na literatura sobre trabalho por plataformas digitais e constitui um dos principais desafios para o Direito do Trabalho. A precarização refere-se à redução da estabilidade no trabalho, à ausência de direitos trabalhistas e proteção social, à insegurança de renda e à transferência de riscos econômicos para o trabalhador. No trabalho por aplicativos, muitos trabalhadores não possuem renda fixa, férias remuneradas, décimo terceiro salário, seguro-desemprego ou proteção contra despedida arbitrária, o que caracteriza uma situação de vulnerabilidade social e econômica. (Abílio, 2021).

Além disso, a possibilidade de bloqueio ou suspensão da conta do trabalhador pela plataforma sem processo formal ou ampla defesa também é apontada como fator de precarização, pois o trabalhador pode perder sua fonte de renda de forma imediata. Esse poder das plataformas digitais sobre o acesso ao trabalho demonstra a existência de novas formas de controle e dependência econômica. (Goldschmidt e Cani, 2022).

No Direito do Trabalho brasileiro, a relação de emprego é caracterizada pela presença dos elementos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que são: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A principal controvérsia em relação ao trabalho por aplicativos está na existência ou não de subordinação jurídica, pois as plataformas digitais afirmam que os trabalhadores possuem autonomia para escolher horários, aceitar ou recusar corridas e trabalhar para diferentes aplicativos simultaneamente. (Cassar, 2024).

Entretanto, parte da doutrina trabalhista sustenta que, mesmo sem subordinação direta tradicional, pode existir subordinação estrutural ou subordinação algorítmica nas plataformas digitais. Nesse modelo, o controle do trabalho não ocorre por meio de ordens diretas de um superior hierárquico, mas por meio de algoritmos, sistemas de avaliação, ranqueamento, distribuição de serviços e bloqueio de contas, o que demonstra que a plataforma possui poder de direção sobre a atividade laboral. (Goldschmidt; Cani, 2022).

A discussão sobre a natureza jurídica do trabalho por aplicativos também tem sido analisada pelos tribunais

brasileiros, que apresentam decisões divergentes sobre o reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais. Algumas decisões reconhecem a existência de subordinação e vínculo de emprego, enquanto outras decisões entendem que os trabalhadores possuem autonomia e não existe relação de emprego. Essa divergência jurisprudencial demonstra a insegurança jurídica existente sobre o tema e reforça a necessidade de regulamentação específica para o trabalho por plataformas digitais. (Goldschmidt; Cani, 2022).

Além disso, a natureza jurídica do trabalho por aplicativos também deve ser analisada sob a perspectiva da dependência econômica. Muitos trabalhadores dependem exclusivamente das plataformas digitais como fonte de renda, o que caracteriza uma relação de dependência econômica, ainda que não exista subordinação jurídica tradicional. A dependência econômica é um elemento importante para a análise das novas formas de trabalho na economia digital. (Leite, 2024).

A subordinação algorítmica é um conceito utilizado para explicar as novas formas de controle do trabalho nas plataformas digitais. Diferentemente da subordinação tradicional, na qual o empregador exerce controle direto sobre o trabalhador por meio de ordens e supervisão presencial, nas plataformas digitais o controle, gerenciamento e organização, ocorre por meio de algoritmos, que tem o poder de bloquear ou suspender a conta do trabalhador, impedindo-o de continuar trabalhando e gerando perda imediata de renda, além de sistemas de pontuação, avaliações dos usuários, metas de desempenho e bloqueio de contas. (Goldschmidt; Cani,

2022).

Além disso, os algoritmos utilizados pelas plataformas digitais geralmente não são transparentes, o que dificulta a compreensão dos critérios utilizados para distribuição de serviços, definição de preços e bloqueio de contas. Essa falta de transparência gera debates sobre a necessidade de regulamentação da transparência algorítmica e proteção dos trabalhadores contra decisões automatizadas injustas. (Maia; Ramadas, 2021).

A economia de plataformas digitais desafia conceitos tradicionais do Direito do Trabalho, exigindo novas interpretações e formas de regulamentação que conciliem inovação, desenvolvimento econômico e proteção social dos trabalhadores.

O Projeto de Lei Complementar nº 125/2025, apresentado pelo deputado Luiz Gastão (PSD-CE), tem como objetivo estabelecer regras para os serviços de transporte individual remunerado de passageiros, bem como para as atividades de coleta e entrega de bens realizadas por meio de plataformas digitais (Brasil, 2025).

A Comissão Especial destinada à análise da regulamentação dos trabalhadores por aplicativos (PLP 152/25) apreciou em 04 de abril de 2026, o Projeto de Lei Complementar nº 152/2025. Em seu parecer, o relator, o deputado Augusto Coutinho, filiado ao partido Republicanos-PE, manifestou-se favoravelmente ao projeto e ao substitutivo apresentado, entendendo que ambos atendem aos requisitos de constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa, além de serem compatíveis e adequados do ponto de vista financeiro e

orçamentário (Brasil, 2025).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o PLP 152/2025 representa um avanço relevante na tentativa de regulamentar o trabalho mediado por aplicativos, ao reconhecer a necessidade de disciplinar uma realidade já consolidada no mercado. Contudo, persistem desafios estruturais que dificultam a construção de um modelo normativo equilibrado.

Destacam-se, entre esses desafios, a dificuldade de conciliar flexibilidade e proteção trabalhista, a ausência de consenso quanto à natureza jurídica da relação de trabalho e o risco de precarização das condições laborais. Além disso, a regulamentação proposta pode não ser suficiente para abarcar a complexidade e a dinamicidade das plataformas digitais.

Assim, evidencia-se a necessidade de aperfeiçoamento do texto legislativo, com maior diálogo entre Estado, trabalhadores e empresas, a fim de garantir uma regulamentação que promova justiça social, segurança jurídica e sustentabilidade econômica. O tema permanece em constante evolução, exigindo acompanhamento contínuo e revisões normativas futuras.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time Estudos Avançados**. São Paulo, 2021. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?format=html&lang=pt>>. Acesso em: 15 abr. 2026.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2020. ISBN 978--85--7559--754-5. Disponível em:
<https://drive.google.com/file/d/19_nCotDcfaC5QZdRc cnJUyzG3VmEpUBe/view>. Acesso em: 15 abr. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 152/2025. Regula os serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros e de coleta e entrega de bens por plataformas digitais**. 2025. Disponível em:
<<https://www.camara.leg.br>>. Acesso em: 14 abr. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. **CLT comparada e atualizada: com a reforma trabalhista**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024.

GALVÃO JUNIOR, Ecleziast de Paula. A Uberização do Trabalho no Brasil e seus Reflexos na Proteção dos Direitos Trabalhistas. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, v.17, n.4, p. 01-16, 2025. DOI: 10.55905/cuadv17n4-152. Acesso em: 15 abr. 2026.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; CANI, Elcemara Aparecida Zielinski. Relações entre trabalhadores e plataformas e aplicativos: Da ausência de subordinação à subordinação algorítmica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região** |v.25 n. 34 2022. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/210157/2022_goldschmidt_rodrigo_relacoes_trabalhadores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 abr. 2026.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 9ª .ed. São Paulo: Atlas, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

MAIA, Clarita Costa; RAMADAS, Lucas Sérgio Gonçalves. **Dark Patterns: como uma arquitetura de redes maliciosa afeta os Direitos do Consumidor, o Direito da Concorrência e os Direitos Digitais**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, Abril 2026. Disponível em:
<<https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td359-4/view>>. Acesso em: 15 abr. 2026.

PEIXOTO, Sara Alcantara. **A precarização das relações de trabalho**. Universidade Federal de Alagoas. 2024.

Disponível em:

<<https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/14379/1/A%20precariza%C3%A7%C3%A3o%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho.pdf>>.

Acesso em: 14 abr. 2026.

A PERICULOSIDADE DO TRABALHO DE MOTOCICLISTAS NO BRASIL: UMA ANÁLISE SOBRE A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR POR APLICATIVOS

Ana Cleide Furtado da Silva
ana.silva91@aluno.unifametro.edu.br

Carolina Bessa Aragão
carolina.aragao05@aluno.unifametro.edu.br

Janaína Torres Maia
janaina.maia04@aluno.unifametro.edu.br

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto
flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br

RESUMO

O presente artigo científico abordou a diferença da relação de trabalho do motociclista celetista e o autônomo no contexto do adicional de periculosidade decorrente da previsão constitucional de direitos fundamentais dos trabalhadores e da entrada em vigor da Portaria MTE 2.021/2025 em 03 de abril de 2026. Nessa perspectiva, a presente pesquisa teve como objetivo analisar o impacto da uberização em face da entrada em vigor da Portaria MTE 2.021/2025, que garantiu o adicional de periculosidade aos motociclistas. A metodologia utilizada foi qualitativa, exploratória e bibliográfica, por meio de doutrina, legislação, jurisprudência e artigos científicos relacionados ao assunto, pautada nas normas trabalhistas e em princípios constitucionais. O resultado foi a demonstração da garantia de

direitos fundamentais assegurados aos que possuem uma relação de emprego, em detrimento daqueles que não a possuem, revelando a mitigação da proteção trabalhista, observada no âmbito da prestação dos mesmos serviços, dentro da mesma categoria profissional. O estudo evidencia que a distinção entre o motociclista enquadrado no regime celetista e aquele classificado como trabalhador autônomo produz efeitos jurídicos relevantes, especialmente no tocante ao acesso ao adicional de periculosidade. A análise demonstra que a proteção conferida pelos direitos fundamentais sociais do trabalhador, previstos constitucionalmente, encontra plena efetividade apenas quando reconhecida a relação de emprego, o que reforça a centralidade desse enquadramento jurídico.

Palavras-chave: Adicional de periculosidade; Motociclistas; Relação de emprego; Trabalho autônomo; Direitos fundamentais sociais.

INTRODUÇÃO

Essa produção literária discorre sobre a diferença dos direitos do trabalhador brasileiro motociclista, no contexto da periculosidade regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o motociclista autônomo, que trabalha submetido a plataformas por aplicativo para realizar atividades típicas de empregado CLT que possui flexibilização dos requisitos das relações de emprego.

O art. 3º da CLT define empregado como toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual

a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Segundo Bomfim (2024, p. 244): “autônomo é o trabalhador que explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio e não tem vínculo de emprego”.

O avanço das tecnologias digitais e a expansão das plataformas de entrega via aplicativos transformaram significativamente as relações de trabalho no Brasil intensificando o uso de motociclistas como força de trabalho, especialmente nos setores de entregas, transporte urbano, logística e serviços rápidos proporcionando um aumento do número de trabalhadores expostos diariamente aos riscos do trânsito.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, divulgou que as motocicletas respondem por 40% das mortes no trânsito e geram impactos significativos ao sistema de saúde, evidenciando a necessidade de maior proteção jurídica (IPEA, 2025).

Em razão da elevada vulnerabilidade física dos motociclistas, a legislação trabalhista já havia reconhecido, por meio da Lei nº 12.997/2014, que o trabalho habitual em motocicleta constitui atividade perigosa, assegurando ao empregado celetista o adicional de periculosidade (Brasil, 2014).

O adicional de periculosidade é um valor extra correspondente a 30% sobre o salário devido ao trabalhador que realiza suas atividades laborais em condições que representam risco à saúde ou à vida, conforme dispõe o art. 193 da CLT, prevendo em seu §4º a atividade de trabalhador em motocicleta (Brasil, 1943)

A regulamentação técnica foi posteriormente estabelecida na Portaria nº 1.565/2014 do Ministério do Trabalho e Emprego, a qual apresentou no anexo V a Norma Regulamentadora nº 16 (NR 16), passando a prever quais as atividades laborais seriam consideradas como perigosas em razão do uso de motocicletas (Brasil, 2014), sendo por fim aprovada através da Portaria nº 2021/2025, que entrou em vigor em 03 de abril de 2026 ratificando que motociclistas com carteira assinada terão direito ao adicional de periculosidade devido ao uso de motocicletas em vias públicas (Brasil, 2025). Este benefício é destinado a trabalhadores que utilizam motocicletas habitualmente em atividades como entregadores, motoboys e mototaxistas.

Segundo a portaria, é responsabilidade do empregador a caracterização ou a descaracterização da periculosidade, mediante laudo técnico elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, nos termos do art. 195 da CLT (Brasil, 1943).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já possui entendimento consolidado de que o adicional de periculosidade é devido desde o momento em que a atividade de risco é exercida, independentemente de a empresa ter ou não elaborado o laudo. A ausência do documento não afasta o direito do trabalhador, conforme a súmula 453 do TST, que dispõe que o pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições

perigosas (Brasil, 2014)

Todavia, a modernização das relações laborais trouxe uma disparidade relevante: enquanto trabalhadores contratados pela CLT recebem proteção jurídica robusta, motociclistas autônomos e trabalhadores pejetizados frequentemente permanecem sem acesso às mesmas garantias, apesar de enfrentarem riscos idênticos ou até superiores. Essa contradição evidencia um dos principais desafios contemporâneos do Direito do Trabalho: a coexistência de diferentes regimes contratuais para trabalhadores submetidos à mesma atividade perigosa, mas com níveis profundamente distintos de proteção social.

Diante desse contexto, a presente pesquisa tem como objetivo analisar o impacto da uberização em face da entrada em vigor da Portaria MTE 2.021/2025, que garantiu o adicional de periculosidade aos motociclistas.

METODOLOGIA

A presente pesquisa possui natureza qualitativa, com caráter exploratório e descritivo, tendo como objeto de estudo a análise da diferença na relação de trabalho dos motociclistas no contexto do adicional de periculosidade, comparando o regime celetista e o trabalho autônomo, especialmente no cenário contemporâneo de expansão das plataformas digitais e da prática da pejetização.

O desenvolvimento do estudo fundamentou-se em pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial. No âmbito bibliográfico, a pesquisa foi amparada na obra de Bomfim (2024), especialmente no que diz respeito à caracterização do trabalho autônomo.

A pesquisa documental concentrou-se no exame da legislação pertinente, especialmente da CLT, por meio dos artigos 3º, 193 e 195, bem como da Lei nº 12.997/2014, responsável pela inclusão da atividade de motociclista como perigosa (Brasil, 1943; 2014). Também foram analisadas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, com ênfase na NR-16 e seu Anexo V, que disciplina as atividades com uso de motocicleta (Brasil, 2014).

No campo jurisprudencial, procedeu-se à análise de entendimento consolidado do TST, com destaque para a Súmula nº 453, que trata da dispensa de prova pericial em hipóteses específicas (Brasil, 2014).

Adicionalmente, foram utilizados dados secundários provenientes de relatórios institucionais, com a finalidade de contextualizar os riscos inerentes à atividade dos motociclistas no trânsito brasileiro e evidenciar a relevância social do tema.

A análise dos dados foi realizada de forma descritiva e interpretativa, permitindo a comparação entre os regimes jurídicos aplicáveis aos trabalhadores motociclistas. A partir disso, buscou-se evidenciar as diferenças na proteção jurídica entre trabalhadores celetistas e autônomos, especialmente quanto ao acesso ao

adicional de periculosidade, considerando a exposição a riscos semelhantes.

Por fim, a metodologia adotada possibilitou compreender os impactos da transformação das relações de trabalho sobre a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores, evidenciando as lacunas existentes na proteção jurídica dos motociclistas inseridos em modelos contratuais não tradicionais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos dados normativos, doutrinários e jurisprudenciais evidenciou que a principal distinção entre os motociclistas celetistas e os trabalhadores autônomos reside na proteção jurídica conferida pelo reconhecimento da relação de emprego, especialmente no que se refere ao acesso ao adicional de periculosidade.

No âmbito da legislação trabalhista, verificou-se que o ordenamento jurídico brasileiro reconhece expressamente a periculosidade da atividade exercida por motociclistas, conforme previsto no §4º do art. 193 da CLT (Brasil, 1943).

A regulamentação técnica estabelecida pela Norma Regulamentadora nº 16 (NR16), especialmente em seu Anexo V, reforça que o uso habitual de motocicleta em vias públicas caracteriza atividade perigosa, desde que

haja exposição contínua ao risco (Brasil, 2014). Nos termos da Portaria nº 1565/2014 - NR16, Anexo V:

1. As atividades laborais com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas são consideradas perigosas.
2. Não são consideradas perigosas, para efeito deste anexo:
 - a) a utilização de motocicleta ou motoneta exclusivamente no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela;
 - b) as atividades em veículos que não necessitem de emplacamento ou que não exijam carteira nacional de habilitação para conduzi-los;
 - c) as atividades em motocicleta ou motoneta em locais privados.
 - d) as atividades com uso de motocicleta ou motoneta de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido (Brasil, 2024).

Nesse contexto, os resultados demonstram que os trabalhadores contratados sob o regime celetista possuem direito assegurado ao adicional de periculosidade, desde que comprovados os requisitos legais, como a habitualidade da exposição ao risco.

A análise jurisprudencial corrobora esse entendimento, destacando que o Tribunal Superior do Trabalho reconhece que o direito ao adicional decorre da efetiva exposição ao risco, independentemente da formalização de laudo técnico, sobretudo quando a

condição perigosa se mostra incontroversa, conforme interpretação consolidada na Súmula nº 453 do TST (Brasil, 2014).

Por outro lado, no caso dos motociclistas que atuam como autônomos, especialmente aqueles inseridos no contexto das plataformas digitais ou submetidos à pejotização, constatou-se uma lacuna significativa de proteção trabalhista. Embora esses trabalhadores estejam expostos a riscos equivalentes, ou até superiores, aos enfrentados pelos empregados celetistas, a ausência de vínculo empregatício impede, em regra, o acesso aos direitos previstos na CLT, incluindo o adicional de periculosidade conforme previsto no 442-B da CLT (Brasil, 1943).

Os dados empíricos analisados, como os relatórios do IPEA, reforçam a gravidade dessa situação ao demonstrar a elevada incidência de acidentes envolvendo motociclistas, evidenciando que o risco não distingue a natureza jurídica da relação de trabalho. Ainda assim, a proteção jurídica permanece condicionada à formalização do vínculo empregatício, o que revela uma incongruência entre a realidade fática e a tutela jurídica vigente (IPEA, 2025).

A discussão evidencia, portanto, que o critério jurídico atualmente adotado, baseado na natureza da relação de trabalho, não é suficiente para assegurar proteção adequada diante de riscos objetivos e comprovados. Tal cenário aponta para uma possível necessidade de reinterpretação dos direitos fundamentais sociais, à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador conforme disposto

no art. 7º, XXXIII da Constituição Federal de 1988 que determina o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas de modo a ampliar a incidência de garantias mínimas independentemente da forma contratual (Brasil, 1988).

Ademais, a realização de serviços na condição de autônomo e a prática da pejotização contribuem para a flexibilização dos requisitos da relação de emprego, dificultando o reconhecimento do vínculo e, conseqüentemente, restringindo o acesso aos direitos trabalhistas. Essa dinâmica evidencia um movimento de precarização das relações de trabalho, no qual trabalhadores submetidos às mesmas condições de risco recebem tratamentos jurídicos distintos.

Dessa forma, os resultados indicam que a efetividade do adicional de periculosidade está diretamente vinculada ao reconhecimento da relação de emprego, o que limita sua aplicação no contexto contemporâneo das novas formas de trabalho. A discussão reforça a necessidade de aprimoramento normativo e interpretativo, a fim de reduzir as desigualdades de proteção e assegurar maior coerência entre o risco da atividade e os direitos garantidos aos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo demonstra que a atividade de motociclista apresenta risco elevado e permanente. A

legislação trabalhista reconhece essa condição e assegura o adicional de periculosidade ao empregado celetista. Os resultados confirmam que o acesso a esse direito depende do reconhecimento da relação de emprego. O trabalhador autônomo, no entanto, permanece sem a mesma proteção, apesar de enfrentar riscos equivalentes.

A análise evidencia desigualdade jurídica entre trabalhadores que exercem a mesma atividade. A pejetização contribui para a limitação de direitos e para a precarização das relações de trabalho. Nessa perspectiva, o critério atual de proteção mostra-se insuficiente diante da realidade fática observada.

O estudo apresenta como limitação a constante evolução da jurisprudência e das normas aplicáveis. A análise baseia-se predominantemente em fontes documentais e teóricas. Pesquisas empíricas podem aprofundar a compreensão das condições reais de trabalho.

Ressalte, ainda, que novas pesquisas podem analisar decisões recentes e impactos das políticas públicas voltadas à segurança dos motociclistas, bem como investigar soluções jurídicas para ampliação da proteção social desses trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 20 ed. Rio de Janeiro: Método, 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 maio 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a 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: 7 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.997, de 18 de junho de 2014**. Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para considerar perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112997.htm. Acesso em: 2 maio 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.565, de 13 de outubro de 2014**. Aprova o Anexo V – Atividades Perigosas em Motocicleta da Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 out. 2014. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2014/portaria_mte_1565_anexo_5_da_nr_16_motociclistas.pdf/view. Acesso em: 2 maio 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 2.021, de 03 de dezembro de 2025**. Aprova o Anexo V - Atividades Perigosas em Motocicletas da Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16) - Atividades e

Operações Perigosas. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 04 dez. 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12997.htm. Acesso em: 2 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 453**. Adicional de periculosidade. Pagamento espontâneo. Caracterização de fato incontroverso. Desnecessária a perícia de que trata o art. 195 da CLT. Última publicação: 23 maio 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/sumulas/sumula-n-453-do-tst/1431370658>. Acesso em: 2 maio 2026.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Motos respondem por 40% das mortes no trânsito e sobrecarregam SUS**. 26 nov. 2025. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/16172-motos-respondem-por-40-das-mortes-no-transito-e-sobrecarregam-sus>. Acesso em: 2 maio 2026.

A FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO NO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: DESAFIOS E LIMITAÇÕES NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS.

João Paulo Nogueira de Oliveira

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

Acadêmico do 5º semestre do Curso de Direito.

Iniciante científica Voluntário – Direito

Joapaulonogueiradeoliveira6@gmail.com

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

Profª. Orientadora.

flavia.aguiar@professor.unifametro.edu

RESUMO

A expansão do trabalho online e das plataformas digitais vem provocando profundas mudanças na forma de prestação de serviços, exigindo novas abordagens fiscalizatórias e regulatórias. Nesse contexto, torna-se relevante compreender as dificuldades enfrentadas pelos mecanismos tradicionais de fiscalização diante da virtualização laboral. A presente pesquisa tem como objetivo analisar a fiscalização do trabalho no ambiente digital, considerando as transformações tecnológicas contemporâneas e seus impactos nas relações trabalhistas. A metodologia adotada é qualitativa, exploratória e bibliográfica, com base em doutrina, legislação e jurisprudência. Foram utilizados os artigos 75-A, 75-E e 6 da Consolidação das Leis

Trabalhistas (CLT), aliados aos artigos 1º, inciso III e V, 5º, X e XI, da Constituição Federal (CF), além da aplicação de diversos princípios, tais como os seguintes: valor social do trabalho, dignidade da pessoa humana e proteção do trabalhador. Os resultados demonstram que a fiscalização enfrenta obstáculos tecnológicos, normativos e estruturais, especialmente quanto à descentralização do trabalho, à opacidade algorítmica, à dificuldade probatória e às limitações impostas por direitos fundamentais como a privacidade e a inviolabilidade do domicílio.

Palavras-chave: fiscalização do trabalho, ambiente digital, CLT.

INTRODUÇÃO

A transformação digital intensificada pela quarta revolução industrial alterou significativamente a organização do trabalho. O avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs), aliado ao uso da inteligência artificial, resultou na ampliação de modalidades como o teletrabalho e o trabalho por plataformas digitais (Moreira; Lima, 2025).

Nesse contexto, a fiscalização trabalhista, tradicionalmente baseada na inspeção presencial, passa a enfrentar desafios inéditos. A virtualização do ambiente laboral dificulta a verificação das condições de trabalho, do controle de jornada e do cumprimento de direitos fundamentais (SINAIT, 2020).

A problemática central consiste em analisar: quais são os principais desafios da fiscalização do trabalho no ambiente digital e de que forma a modernidade tecnológica impacta sua efetividade?

A relevância do tema decorre do crescimento exponencial do trabalho digital, intensificado após a pandemia da COVID-19 (Castro et al., 2025).

A digitalização do trabalho representa uma ruptura com o modelo clássico da subordinação jurídica. Segundo Maurício Godinho Delgado (2023), o direito do trabalho na modernidade enfrenta uma série de dificuldades para se adaptar às novas formas de subordinação, estando dessa mesma forma incluídas aquelas disciplinadas por algoritmos digitais.

Em consonância com o artigo 6 da CLT, é possível perceber que é equiparado o trabalho presencial ao remoto, haja vista que estejam presentes todos os elementos da relação de emprego, os quais são os seguintes: trabalho por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação, habitualidade.

O teletrabalho está disponibilizado na CLT no artigo 75-B, estabelecendo que o teletrabalho ocorre fora das dependências físicas do empregador com a utilização das mais variadas ferramentas tecnológicas.

A doutrinadora Vólia Bonfim Cassar (2022) explica que o teletrabalho não afasta em hipótese alguma a responsabilização do empregador quanto às normas de segurança, saúde e higiene do trabalho, devendo, dessa forma, fiscalizar e disciplinar o ambiente colaborativo,

mesmo que remoto.

Na esfera jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem cada vez mais evoluindo no enfrentamento da temática. No recurso de revista 1000123-89.2021.5.02.0000, o TST reconheceu a possibilidade de controle da jornada por meios digitais, ainda que de forma indireta, dessa maneira afastando a tese da impossibilidade de fiscalização do teletrabalho.

No âmbito das plataformas digitais, a controvérsia é ainda mais predominante. O STF, no julgamento do recurso especial 958252 no tema 725, reconheceu de maneira clara a licitude da terceirização, a qual impacta a análise das diversas formas de relações de trabalho na modernidade. Todavia, o TST, em vários julgados, vem reconhecendo o vínculo de emprego quando estão demonstrados elementos como a subordinação estrutural juntamente com a subordinação algorítmica.

Ricardo Antunes (2022) vem sustentando que a denominada “uberização” do trabalho vem fomentando uma constante precarização estrutural, firmada pela total ausência de garantias trabalhistas e pela total transferência dos riscos da atividade laboral ao trabalhador.

METODOLOGIA

A pesquisa foi qualitativa e adotou uma abordagem descritiva e bibliográfica. Sendo utilizadas e analisadas as doutrinas de Ricardo Antunes, Maurício

Godinho Delgado e Vólia Bonfim. Além de tudo, utilizamos a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e Supremo Tribunal Federal (STF).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

No ambiente digital, o trabalho torna-se difuso e descentralizado, podendo ser realizado em qualquer local, inclusive em âmbito internacional, o que dificulta a atuação do auditor-fiscal do trabalho (SINAIT, 2020).

A desmaterialização do ambiente laboral compromete a produção de provas. A total ausência de qualquer tipo de espaço físico definido dificulta a famosa inspeção in loco, prevista de maneira tradicional como instrumento e ferramenta imprescindível para a fiscalização trabalhista (Moreira; Lima, 2025).

No teletrabalho, o ambiente colaborativo coincide com o domicílio do trabalhador. Conforme está previsto no artigo 5 da CF, inciso XI, o domicílio é asilo inviolável, o qual impõe uma ampla gama de limites à atuação fiscalizatória do estado.

Outro ponto crítico é a famigerada opacidade algorítmica. Tendo em vista que a denominada subordinação algorítmica é caracterizada pelo controle do trabalhador por uma variedade de sistemas automatizados, dessa maneira dificultando a identificação de irregularidades e a responsabilização do empregador

(Martins, 2025).

A economia das plataformas contribui de forma substancial para a precarização das relações laborais. Conforme Antunes (2022), existe uma ampla tendência de desproteção no aspecto social e de uma constante flexibilização extrema das relações trabalhistas.

A jornada de trabalho também sofre impactos significativos. O famoso direito à desconexão, embora não esteja expressamente previsto no ordenamento jurídico brasileiro, decorre de uma série de direitos fundamentais como a saúde, descanso e lazer, sendo dessa maneira amplamente divulgado e defendido pela doutrina (Pires et al., 2025).

Na orla jurisprudencial, o TST vem acolhendo a tese de possibilidade de reconhecimento da condenação por danos morais decorrentes de uma sobrecarga extrema de trabalho no teletrabalho, com ênfase quando existe uma exigência permanente de conexão por ordens do empregador. A saúde mental dos trabalhadores é fortemente impactada na modernidade pelo teletrabalho. O aumento constante da hiperconectividade e a vigilância excessiva e de forma constante estão associadas ao aumento substancial de ansiedade, burnout e estresse. (Cruz et al., 2025).

A legislação moderna apresenta uma vasta diversidade de lacunas pertinentes. Não existe regulamentação específica disciplinando a fiscalização no ambiente digital, transparência algorítmica ou trabalho nas plataformas digitais, o que compromete de forma grave a efetivação da proteção trabalhista.

Em virtude dos fatos mencionados, algumas soluções estão apontadas a seguir: a cooperação entre os mais diversos órgãos fiscalizadores no âmbito internacional, a implementação dos mais variados sistemas de fiscalização lastreada pelas inteligências artificiais, a implantação de auditorias remotas visando uma análise aprofundada e criteriosa dos dados, a criação e efetivação de uma legislação específica disciplinando o tema acerca das plataformas digitais e, por fim, o fortalecimento institucional das auditorias fiscais do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fiscalização do trabalho no ambiente digital enfrenta desafios estruturais, tecnológicos e jurídicos. A virtualização das relações trabalhistas exige a reestruturação dos mecanismos tradicionais de controle. Conclui-se que o futuro da fiscalização dependerá da capacidade estatal de adaptação às novas dinâmicas do trabalho digital. É essencial as atualizações legislativas, visando à consolidação de entendimentos na esfera jurisprudencial e visando fortalecer a atuação fiscalizatória para garantir a efetivação plena e capaz dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas, visando dessa maneira coibir que o avanço tecnológico ocorra em detrimento da dignidade do colaborador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 maio 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a 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: 5 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 958.252/SP. Tema 725**. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em: 30 ago. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAnadamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 4 maio 2026.

CASTRO, Giovana Elisa et al. **A proteção dos direitos trabalhistas na era digital: desafios e perspectivas**. 2025. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-protecao-dos-direitos-trabalhistas-na-era-digital-desafios-e-perspectivas-do-teletrabalho-e-do-trabalho-em-plataformas-digitais/>. Acesso em: 23 mar. 2026.

CRUZ, Marcos Filipe Machado. **O ambiente de trabalho e a saúde mental na era digital**. 2025.

Disponível em:

<https://zenodo.org/doi/10.5281/zenodo.15935216> .

Acesso em: 23 mar. 2026.

MARTINS, Antônio Eduardo Senna. **Os desafios do Direito do Trabalho Digital: regulação e proteção dos trabalhadores**. 2025. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/os-desafios-do-direito-do-trabalho-digital-regulacao-e-protecao-dos-trabalhadores-na-era-da-tecnologia/2518946746> . Acesso em: 23 mar. 2026.

MOREIRA, Franciely Pereira; LIMA, Danielli Araújo.

Trabalho digital e inteligência artificial: novas configurações laborais. 2025. Disponível em:

<https://periodicos.unemat.br/index.php/recs/article/view/14065> . Acesso em: 23 mar. 2026.

PIRES, Raissa Atem et al. **Teletrabalho e direito à desconexão na era digital**. 2025. Disponível em:

<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/23203> .

Acesso em: 23 mar. 2026.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO (SINAIT). **Os desafios da fiscalização do trabalho durante a pandemia**. 2020. Disponível em:

<https://www.sinait.org.br/noticia/18405/artigo-auditor-fiscal-do-trabalho-aborda-os-desafios-da-fiscalizacao-do-trabalho-durante-a-pandemia> . Acesso em: 23 mar. 2026.

A INEFICIÊNCIA DA CLT EM ABRANGER AS FORMAS DE TRABALHO DO SÉCULO XXI

Caio Mendes Lino

Discente-Centro Universitário UNIFAMETRO
E-mail:caio.nascimento@aluno.unifametro.edu.br

Ana Carolina Maciel Leocácio da Silva

Discente-Centro Universitário UNIFAMETRO
E-mail:ana.silva165@aluno.unifametro.edu.br

Mayara Abrantes

Discente-Centro Universitário UNIFAMETRO
E-mail:mayara.silva05@aluno.unifametro.edu.br

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Docente-Centro Universitário UNIFAMETRO
E-mail:flavia.aguiar@professor..unifametro.edu.br

RESUMO

Uma das principais características do século XXI é a velocidade das transformações no mundo do trabalho, impulsionadas pela globalização da economia e pelo desenvolvimento tecnológico. O Poder Legislativo, por sua vez, mostra-se incapaz de criar normas capazes de regulamentar os diversos tipos de atividades laborais que se apresentam, especialmente a partir da popularização da Inteligência Artificial. Nessa perspectiva, a presente pesquisa teve como objetivo analisar a eficácia da legislação trabalhista brasileira, especialmente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em regulamentar as diversas formas de trabalho existentes no século XXI e garantir boas

condições para as relações de trabalho da atualidade. Sob essa ótica, no que diz respeito à metodologia, realizou-se uma análise documental das leis atuais e jurisprudências que tenham relação com as novas formas de trabalho e sua regulação. Por conseguinte, observa-se que a Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) e a CLT apresentam dificuldades em abarcar contratos informais e formas de trabalho emergentes, resultando na vulnerabilidade da maioria dos trabalhadores brasileiros, que se encontram em atividades não cobertas por legislação específica. Diante desse cenário, faz-se necessário discutir sobre a importância da criação de normas que visem presidir os direitos e deveres das profissões atuais perante aos avanços tecnológicos na sociedade .

Palavras-chave: Consolidação das Leis Trabalhistas; Revolução tecnológica ; Direitos; Trabalho.

INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) promulgada pelo Decreto-Lei nº 5452/1943 (BRASIL, 1943), representou um grande marco histórico. Essa relevância no cenário brasileiro ocorre pois a lei tinha como objetivos acalmar as crises, greves e regulamentar as relações de trabalho desumanas, na qual os operários se encontravam, ao serem empregados por fábricas e indústrias durante a Revolução Industrial. Logo, nota-se que a lei ordinária criada para suprir as necessidades da jornada de trabalho, não consegue acompanhar as constantes mudanças em meio a Revolução Digital.

Ademais, a evolução da tecnologia ditou uma mudança no ambiente laboral, com a popularização de profissões como, por exemplo, motoristas de aplicativo, entregadores de mercadorias. Paralelamente, é pertinente ressaltar como a Constituição Federal de 1988 não ampara todas as necessidades dessas novas relações de trabalho, tendo em vista o tipo de contrato firmado entre empregado e empregador, classificado como autônomo mesmo respondendo a uma instituição que dirige a prestação de seus serviços e assume o risco da prestação de seu ofício.

Diante dessa realidade, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a eficácia da legislação trabalhista brasileira, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em regulamentar as diversas formas de trabalho existentes no século XXI e garantir boas condições para as relações de trabalho da atualidade.

METODOLOGIA

O presente estudo é caracterizado como uma pesquisa de natureza qualitativa, exploratória e bibliográfica, que busca analisar a ineficácia da Lei CLT em abranger as novas formas de trabalho, diante da constante evolução da tecnologia no mercado de trabalho brasileiro.

Nesse contexto, a pesquisa foi realizada em sites oficiais de órgãos governamentais, instituições reconhecidas, instrumentos normativos e jurídicos que

tratam diretamente do vácuo jurídico em que as novas relações de trabalho se encontram, tais como a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do trabalho, as jurisprudências, bem como autores como (Bobbio, 2003), além de dados do IBGE e artigos científicos, que disponibilizam dados e informações atualizadas acerca da necessidade de regulamentação das relações de trabalho surgidas com a rapidez da evolução digital. Assim, sendo uma das melhores formas de iniciar um estudo, buscando reunir informações que explicitam a necessidade de discussão do tema pesquisado.

A importância de colocar essas relações jurídicas de trabalho sob tutela de uma legislação vigente é uma atitude necessária para os pesquisadores, pois isso iria garantir a esses trabalhadores facilidade na obtenção de seus direitos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Constituição Federal de 1988 também conhecida como Constituição Cidadã, busca defender e preservar os direitos do trabalhador, agindo em conformidade com os direitos humanos, visto que a dignidade da pessoa humana é um ponto principal a ser defendido.

O art.7º, da Constituição da República Federativa do Brasil (Brasil, 1988), que expõe os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, porém não especifica quem

são os profissionais tutelados por esse artigo sendo necessário buscar essa definição na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que, em seu art. 3º, define trabalhador como toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante a salário (Brasil, 1943).

Nesse contexto, surgem, cada vez mais, espécies de relações de trabalho não caracterizadas como relações de emprego por não se encaixarem nos cinco requisitos necessários, quais sejam: trabalho realizado por pessoa física, com pessoalidade, habitualidade, subordinação jurídica e onerosidade. Trabalhadores como motoristas de aplicativo e entregadores atuam, portanto, em um vácuo jurídico, pois, apesar de serem considerados autônomos ainda respondem juridicamente às plataformas digitais na qual prestam serviços.

Além disso, convém ressaltar que mesmo sendo considerados profissionais autônomos, as pessoas que desenvolvem serviços intermediadas por uma plataforma muitas vezes não possuem seus direitos garantidos por não serem considerados “trabalhadores” e não empregados propriamente ditos, nos termos da lei. Diante desse revés, são criadas jurisprudências e súmulas para suprir a necessidade de uma lei que assegure os direitos básicos desse nicho laboral.

Perante o cenário apresentado, é possível analisar a relação entre validade e eficácia das normas jurídicas, proposta por Bobbio (2003) em sua obra Teoria da Norma Jurídica, pois, no que tange ao disposto no art.3º da CLT (Brasil, 1943), apesar dessa norma ser válida, não é completamente eficaz, pois, um motorista de aplicativo é

possível observar a existência de todos os requisitos da relação de emprego e , portanto, o vínculo empregatício com a plataforma, porém, ainda assim, não é considerado um empregado assistido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela maioria da jurisprudência brasileira.. Logo, nota-se a importância de normas específicas com foco em reger esse tipo de relação laboral.

No cenário atual, pode-se notar o grande aumento de acordos jurídicos, devido à carência de normas que defendam os direitos desses trabalhadores de aplicativo, tornando comum a criação de jurisprudências súmulas e ementas, como é o caso de algumas apelações pelo Brasil.

Sob esse viés, é válido apontar a ADPF 324 (Rel. Min. Roberto Barroso), uma decisão do Supremo Tribunal Federal que considera lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, sendo bastante utilizada nessa discussão sobre como seriam rotuladas as profissões de motoristas e entregadores de aplicativos. Todavia essa decisão proposta pelo STF não traz uma definição concreta sobre o que significa trabalhar de maneira terceirizada, abrindo um vácuo jurídico sobre essas formas de trabalho (Brasil, 2018).

Nessa perspectiva, observa-se que nem sempre esses trabalhadores podem ser considerados verdadeiramente autônomos, pois estão sob dependência da plataforma mediante salário, conforme o art.3º da CLT. Vale ressaltar, ainda, o artigo 6 da CLT que não distingue o “trabalho realizado no estabelecimento do empregador, executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que sejam caracterizados os pressupostos na relação de emprego” (Brasil, 1943). Logo, todas essas

condições para ser rotulado um trabalho que possa ser tutelado pela CLT, se mostram cada vez mais alinhadas com a jornada de trabalho enfrentada pelos motoristas e entregadores de aplicativo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, portanto, após a necessária discussão sobre esse tema, que é um problema advindo da evolução digital na sociedade atual, a importância de uma atualização na legislação brasileira para regular as novas formas de trabalho, assemelhando-se a que motivou a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Assim, a importância dessa mudança tem como fundamento no fato dessas formas de trabalho, que não são devidamente regulamentadas, trazer malefícios à saúde física e mental dos colaboradores. Isso ocorre porque os trabalhadores que estão efetuando a jornada de trabalho como motoristas de aplicativo ou entregadores, na maioria das vezes, excedem na a jornada de trabalho, visando mais remuneração.

Enquanto isso, as pessoas que trabalham no modelo de teletrabalho, ou até mesmo trabalhadores regidos pela CLT, estão expostos a horas extras não remuneradas, por serem importunados com demandas laborais mesmo em horário de descanso. Dessa forma, torna-se evidente a necessidade da discussão pautada, mas é necessário também entender as implicações da prática da

solução proposta, pois afetaria à economia brasileira como um todo, devido a elevada concentração de pessoas nesses empregos.

Portanto, é notório como o vácuo jurídico na qual atuam, prejudica esses trabalhadores e dificulta os mesmos na prestação de seus serviços, atrasando pagamentos e oportunidades que os colaboradores teriam se estivessem efetuando sua jornada de trabalho protegidos pela CLT.

Diante dessa realidade, é possível apontar como essa ineficiência vinda da CLT atrasa o cumprimento dos direitos e deveres desses cidadãos, com decisões e julgamentos que podem demorar meses até os direitos dos mesmos serem reivindicados. Assim, dificultando o cumprimento do seu ofício que muitas vezes é a única fonte de renda.

REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. **Teoria da norma jurídica**. Tradução de Fernando Pavan Baptista e Ariani Bueno Sudatti; apresentação de Alaôr Caffé Alves. 2. ed. rev. Bauru, SP: EDIPRO, 2003.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/106415/constituicao-federal-constituicao-da-republica-federativa-do>

brasil-1988.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 maio 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a 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: 4 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 958.252/SP. Tema 725**. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em: 30 ago. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 6 maio 2026.

IBGE. Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024. **Agência de Notícias IBGE**, 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>. Acesso em: 6 maio 2026.

JULGAMENTO sobre uberização marcará nova era nas relações laborais. **Consultor Jurídico**, 3 dez. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-dez->

03/julgamento-sobre-uberizacao-marcara-nova-era-nas-relacoes-laborais/. Acesso em 7 maio 2026.

PLATAFORMAS digitais empregaram 1,7 milhão de trabalhadores com renda acima da média em 2024, diz IBGE. **G1**, 17 out. 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>. Acesso em 7 maio 2026.

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

O DIREITO À DESCONEXÃO: SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NA ERA DO HOME OFFICE COMPULSÓRIO E DO “SEMPRE ONLINE”

Daniel Jonatan Silva dos Santos

Discente - Centro Universitário Fametro

Sofia da Costa Queiroz

Discente - Centro Universitário Fametro

Livia Luzia Cândido de Carvalho

Discente - Centro Universitário Fametro

Flavia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Docente - Centro Universitário Fametro

RESUMO

O teletrabalho, impulsionado pelas novas tecnologias, diluiu as fronteiras entre o ambiente profissional e o pessoal, gerando a expectativa de disponibilidade ininterrupta do trabalhador e o consequente adoecimento mental, como a Síndrome de Burnout. O presente resumo expandido tem como objetivo analisar a importância do direito à desconexão para a preservação da saúde mental do trabalhador na era do home office e da hiperconexão. A pesquisa classifica-se como descritiva e exploratória, e os procedimentos metodológicos baseiam-se em revisão de literatura e análise documental da legislação e jurisprudência trabalhistas. Os resultados apontam que a subordinação telemática, aliada à precarização e à gestão

por metas, prolonga a jornada e invade o tempo livre. Embora a legislação brasileira tenha evoluído para equiparar os meios telemáticos de controle aos meios pessoais, ainda há lacunas na fiscalização e na garantia do repouso. Conclui-se que a desconexão é um direito constitucional à saúde, sendo crucial a responsabilidade patronal na adoção de políticas preventivas. A tecnologia deve ser uma aliada da saúde obreira, não um instrumento de exploração ilimitada.

Palavras-chave: Teletrabalho; Direito à desconexão; Saúde mental; Hiperconexão; Precarização.

INTRODUÇÃO

A revolução digital e as recentes transformações nas dinâmicas de trabalho reconfiguraram permanentemente o mundo corporativo. O que inicialmente foi impulsionado pela urgência da pandemia de COVID-19 sob a forma de um "home office compulsório", consolidou-se como um modelo de trabalho definitivo ou híbrido para diversos setores da economia. Se, por um lado, o teletrabalho prometeu maior flexibilidade, autonomia e redução do tempo de deslocamento, por outro, inaugurou uma era marcada pela diluição perigosa das fronteiras entre o ambiente profissional e o espaço doméstico privado.

Nesse contexto de reestruturação do trabalho, a expectativa de estar "sempre online" tornou-se uma

exigência, por vezes não declarada, no ambiente corporativo. A posse de smartphones, o acesso remoto a servidores, e-mails e aplicativos de mensagens instantâneas levam o trabalhador a estar disponível para o empregador para além de seu horário de trabalho estabelecido. A suposta flexibilidade, na prática, se converte em disponibilidade ininterrupta, resultando na incapacidade forçada de se desconectar do trabalho.

Essa dinâmica aponta para uma dualidade, pois, se por um lado existe a necessidade de disponibilidade contínua para o trabalho, impulsionada pela expansão do trabalho virtual e dos aplicativos, por outro, essa situação propaga a fragilidade da insegurança total, que, de acordo com Antunes (2018), erosiona ainda mais os direitos já estabelecidos.

O resultado dessa hiperconexão ininterrupta e da invasão do tempo de descanso é um impacto direto e alarmante na saúde mental dos indivíduos. O esgotamento profissional, a ansiedade severa, os distúrbios do sono e, em casos mais graves, a Síndrome de Burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno ocupacional decorrente do estresse crônico no local de trabalho, tornaram-se consequências tangíveis da falta de um repouso efetivo. Nesse sentido, discutir e regulamentar o direito à desconexão deixou de ser apenas uma questão de adequação das normas trabalhistas para se tornar uma urgência de saúde pública.

Diante desta problemática, o presente resumo expandido tem como objetivo principal analisar a importância do direito à desconexão como ferramenta essencial para a preservação da saúde mental do

trabalhador na era do trabalho remoto. Para alcançar este propósito, definem-se os seguintes objetivos específicos: Conceituar o direito à desconexão frente às novas tecnologias da informação e comunicação; Mapear os principais danos psicológicos e ocupacionais advindos da cultura de hiperconexão e da ausência de limites entre o tempo produtivo e o tempo livre; Examinar a atual proteção jurídica e as lacunas no ordenamento brasileiro a respeito do controle de jornada no teletrabalho, observando também as iniciativas internacionais já existentes sobre o tema.

Assim, justifica-se esta pesquisa pela necessidade premente de repensar a cultura organizacional e a legislação vigente, buscando um equilíbrio sustentável que proteja a dignidade e a integridade psicológica do trabalhador no século XXI.

METODOLOGIA

A presente pesquisa classifica-se como descritiva e exploratória, buscando aprofundar a compreensão sobre o direito à desconexão frente às novas dinâmicas laborais. Os procedimentos metodológicos adotados baseiam-se em uma revisão de literatura, englobando artigos científicos e livros sobre o tema. Adicionalmente, realizou-se uma análise documental e normativa da legislação vigente, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e leis internacionais, bem como o exame da jurisprudência e de decisões de tribunais trabalhistas para compreender a

aplicação prática do controle de jornada e da proteção à saúde do trabalhador.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O home office, conhecido também como trabalho remoto, foi popularmente conhecido e revolucionado pela COVID-19, que acelerou a adoção de empresas para esse método, o que antes era uma modalidade flexível e ocasional para nichos específicos de mercado, tornou-se, por necessidade sanitária, a norma global. Essa transição abrupta catalisou transformações profundas não apenas na economia, mas na estrutura psicossocial do trabalhador. A tecnologia alterou drasticamente a noção tradicional de "local de trabalho" e "jornada de trabalho".

Criou-se uma pressão invisível, muitas vezes internalizada pelo próprio trabalhador ou fomentada pela cultura organizacional, por respostas imediatas a e-mails, mensagens e demandas, independentemente do horário. A linha divisória entre o tempo de produção e o tempo de repouso tornou-se cada vez mais tênue, transformando a flexibilidade prometida pela tecnologia em uma armadilha de disponibilidade ininterrupta.

Conforme o alerta Antunes (2018), a hiperconexão representa uma armadilha, resultando na extinção das fronteiras do tempo livre, pois: “o trabalho on-line fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, floresce uma nova modalidade

laborativa que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações”

Neste contexto, a retórica corporativa da flexibilidade frequentemente dissimula formas de precarização e ocultação do vínculo empregatício, como a pejetização e a uberização. Tais práticas submetem os trabalhadores a contratos frágeis e à disponibilidade constante. Adicionalmente, na ausência de controle de ponto, o sistema capitalista impõe a gerência por 'metas' cada vez mais ambiciosas. Essas metas atuam como um instrumento de coerção psicológica, estendendo indefinidamente a jornada de trabalho e constituindo a causa fundamental do adoecimento e do esgotamento profissional.

A remoção das barreiras entre a vida pessoal e a profissional trouxeram resultados severos na saúde mental dos trabalhadores. O esgotamento profissional atingiu níveis epidêmicos, culminando no reconhecimento da síndrome de burnout, que é um distúrbio emocional crônico, reconhecido como doença relacionada ao trabalho (CID - 11).

Antunes (2018) argumenta que trabalhadores submetidos a modalidades precárias de trabalho, como contratos "zerados", "uberizados", "pejetizados", "intermitentes" e "flexíveis", são frequentemente forçados a atingir metas impostas por práticas de assédio, o que pode resultar em adoecimentos, depressões e até mesmo suicídios.

No contexto do trabalho remoto, observa-se uma invasão do espaço doméstico privado. O ambiente que

antes era um refúgio de lazer e convívio familiar passou a ser associado à tensão e às cobranças corporativas. Esse conflito de papéis contribui para o adoecimento psicológico, manifestando-se através de diversos sintomas contemporâneos, como o estado de alerta em receber novas notificações ou os distúrbios de sono, com a dificuldade de desligar o cérebro.

Diante do cenário de adoecimento digital, emerge o Direito à Desconexão como um instrumento jurídico e social de proteção ao trabalhador. Ele pode ser definido como o direito fundamental do empregado de se desconectar das ferramentas digitais de trabalho (e-mails, aplicativos de mensagens, ligações) fora do seu horário de expediente, garantindo o gozo efetivo do seu tempo de descanso, lazer e convívio familiar.

Nesse sentido, Souto Maior (*apud* Dutra; Villatore 2014, p. 145), aborda a necessidade de se tratar a problemática vivenciada pelos trabalhadores:

[...] que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo [...]. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura [...]

Os referidos autores afirmam que esse distanciamento não é apenas uma necessidade social, mas um imperativo legal, pois o trabalhador possui o direito à desconexão do trabalho assegurado por lei. A Constituição de 1988 relaciona esse direito à saúde, higiene e segurança no trabalho, visando à saúde física e psíquica do trabalhador e ao restabelecimento da energia despendida ao trabalho (Brasil, 1988).

No âmbito da legislação comparada, a Europa tem liderado o debate. O pioneirismo pertence à França, com a Lei El Khomri (em vigor desde 2017), que obrigou empresas com mais de 50 funcionários a negociar termos de desconexão para garantir o respeito aos tempos de descanso. Outros países, como Espanha e Portugal, também avançaram na criação de normativas semelhantes, estabelecendo deveres de abstenção de contato por parte dos empregadores, como a particular Lei nº 81/2017 na Itália, que limita o direito à desconexão para trabalhadores inseridos em uma nova modalidade de trabalho, o *smart working*, ou trabalho agile, que distingue notadamente das características do teletrabalho, mas que poderá ser exercido de forma remota.

No contexto brasileiro, a temática do teletrabalho ainda exige a superação de obstáculos regulatórios e a adaptação à realidade nacional. Inicialmente, a Lei 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, inseriu o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho, mas, em sua redação original, isentava esses trabalhadores do controle de jornada, nos termos do art. 62, III da CLT. A legislação, no entanto, evoluiu, a partir do advento da Lei 14.442/2022 (originada da MP 1.108/2022), que refinou a regra, estabelecendo que a

dispensa do controle de jornada se aplica unicamente ao teletrabalho realizado por produção ou por tarefa (Brasil, 2017; 2022)

A flexibilidade da legislação não pode violar a Constituição Federal de 1988, a qual estabelece um limite máximo de jornada de 8 horas por dia e 44 horas por semana. Visando assegurar o cumprimento desses limites, a Lei 12.551/2011 modificou a CLT e introduziu o conceito de “parassubordinação”, equiparando expressamente os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de comando e supervisão (Brasil, 1988; 2011).

Apesar da presunção de que o empregador não monitora o teletrabalhador, a tecnologia atual (como intranet, e-mails, telefone e videochamadas) permite o controle efetivo da jornada, garantindo, em tese, o direito à desconexão. Contudo, persistem lacunas interpretativas significativas sobre como fiscalizar e assegurar esse direito na prática. Diante da falta de clareza na fiscalização desses regimes de subordinação telemática, a proteção da saúde mental do trabalhador frequentemente se apoia em negociações coletivas e jurisprudências.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A simples criação de leis não soluciona o problema da necessidade de desconexão do trabalho, pois a pressão por produtividade e o receio do desemprego

frequentemente levam o próprio trabalhador a abrir mão de seu direito ao descanso. É crucial destacar a responsabilidade do empregador em garantir um ambiente de trabalho digital seguro. Isso inclui a adoção de medidas como o bloqueio de e-mails fora do horário de expediente e a implementação de políticas claras de não retaliação.

Dutra e Villatore (2014) destacam que a tecnologia, a informação, a informática, a internet e outros meios tecnológicos devem ser empregados em prol da mão de obra, auxiliando na redução do esforço físico e mental do trabalhador, e não sendo desvirtuados para sobrecarregar a força de trabalho humana na busca incessante por resultados e lucros.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, . Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 abr. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, p. 11937, 9 ago.

1943.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar o teletrabalho e o trabalho remoto [...]. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, p. 3, 5 set. 2022.

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

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar o teletrabalho e o trabalho remoto [...]. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, p. 3, 5 set. 2022.

NR-01 E RISCOS PSICOSSOCIAIS: O PGR COMO INSTRUMENTO JURÍDICO NA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.

Rita Maria Monteiro da Silva Gomes

Aluna do Centro Universitário Unifametro
rita.gomes@unifametro.aluno.edu.br

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Professora do Centro Universitário Unifametro
flavia.aguiar.professor.unifametro.edu.br

RESUMO

A atualização da Norma Regulamentadora nº 01, mais conhecida como NR-01 incorporou o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), exigindo uma visibilidade global do ambiente laboral que supera os riscos físicos. Nesse cenário, o assédio moral, enquanto risco psicossocial, emerge como um desafio à dignidade do trabalhador e à gestão jurídica das empresas. Nessa perspectiva, a pesquisa tem como objetivo analisar a relevância da inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR como ferramenta de combate ao assédio moral e diminuição dos passivos trabalhistas referentes à correta aplicação dessa norma às organizações. A metodologia consistiu em uma pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental, amparada em dispositivos normativos e na doutrina. Tendo como resultado a relevância da integração entre a gestão ativa de riscos e os preceitos referentes a NR-1, fortalecendo o meio ambiente

laboral, assim como a dignidade da pessoa humana do trabalhador e a função social da empresa por meio do debate de ideias e aumento da qualidade de vida e saúde do empregado. O Direito do trabalho em sua dimensão material e doutrinária evoluiu de uma ciência puramente reparadora para uma ciência preventiva, fazendo com que o assédio moral ao ser categorizado no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) deixe de ser um “incidente isolado” e passe a ser tratado como um risco estrutural a ser erradicado.

Palavras-chave: NR-01; Assédio Moral; Gerenciamento de Riscos Ocupacionais; Riscos Psicossociais; Direito do Trabalho.

INTRODUÇÃO

A crescente evolução nas normas regulamentadoras (NRs) no Brasil atingiu um novo patamar com a necessária atualização da NR-01, que inseriu o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o seu braço operacional, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Esta mudança jurídica importantíssima não foi meramente formal; ela representa um grande passo em prol de uma cultura de segurança do trabalho, que deixa de ser puramente documental e reativa, para se tornar uma gestão ativa, dinâmica e preventiva.

Tradicionalmente, o foco das inspeções e dos programas de prevenção restringia-se aos riscos

ambientais clássicos: físicos, químicos e biológicos. Entretanto, a modernização das relações de trabalho, os processos cada vez mais digitalizados e a pressão incessante por produtividade acarretaram o adoecimento mental de inúmeros funcionários, uma “epidemia invisível” e latente aos moldes do século XXI. Nessa premissa, os riscos psicossociais, como especificamente o assédio moral, deixaram de ser questões meramente comportamentais e passaram a se tornar elementos centrais da saúde, bem-estar e segurança do trabalhador.

A ideia central ancora-se no fato de que o assédio moral, quando decorrente de métodos de gestão, deve ser visto como uma falha técnica organizacional e não apenas como um desvio ético do particular.

Tal base jurídica para a proteção contra os riscos psicossociais encontra-se no ápice da pirâmide normativa, a Constituição Federal de 1988 estabelece parâmetros que norteiam o pilar basilar do fundamento, a dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III) e assegura a todos o direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado (Art. 225 c/c Art. 200, VIII), essencial à qualidade de vida. (Brasil, 1988)

Ao conceituarmos o meio ambiente laboral constatamos que este não se limita ao espaço físico de uma loja, ou até mesmo de um escritório, há muitas camadas a serem consideradas. Segundo a doutrina moderna de Feliciano (2023), o ambiente de trabalho possui uma dimensão psicológica e social. O assédio moral, caracterizado pela exposição repetitiva e prolongada a situações degradantes e humilhantes, fere o patrimônio

imaterial do trabalhador e viola o dever de seguridade que o empregador deve ter ao contratar o empregado.

A empresa possui uma função social que a vincula a garantir que a busca pelo lucro não se coloque acima da integridade psíquica de seus empregados. O nosso Código Civil, em seus artigos 186 e 927, estabelece o dever de indenizar aquele que sofre dano por ato ilícito, respondendo também pela omissão (Brasil, 2020).

Quando o empregador se omite em tratar as relações interpessoais ou impõe metas fora de parâmetros, descuida sua incumbência de resguardar o bem jurídico, falha no seu dever de vigilância e tomada de decisão em prol do bem laboral. Nesse sentido, a Portaria SEPRT nº 6.730/2020 deu nova vida à NR-01 ao instituir a Gestão de Riscos Ocupacionais (GRO), exigindo-se uma análise mais criteriosa e aprofundada dos perigos. De acordo com o subitem 1.5.4.1 da NR-01, a organização deve implementar por estabelecimento, o gerenciamento dos riscos ocupacionais que deve constituir o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). o processo deve incluir: As causas das lesões e agravos à saúde; os grupos de trabalhadores expostos e a avaliação da severidade e probabilidade de ocorrência (Brasil, 2020).

Juridicamente, se o assédio moral é uma causa reconhecida de agravo à saúde (como a depressão, ansiedade e Burnout) ele obrigatoriamente deve constar no rol de riscos das empresas que possuem ambientes com alta pressão por performance e gestão predatória. O risco psicossocial tem como referencial as deficiências na estrutura organizacional e na gestão do trabalho, bem como a um contexto socio laboral errático. O assédio

moral enquadra-se em três vertentes principais para fins de Programa de Gerenciamento de Riscos- PGR: assédio vertical: praticado por superior hierárquico contra subordinados; assédio horizontal: mesmo nível hierárquico e assédio institucional: quando a própria organização corrobora com estratégias abusivas como política de gestão (Brasil, 2020).

A inclusão desses itens no Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, impele a empresa a criar barreiras preventivas, como códigos de conduta e ética, canais de denúncia anônimos e treinamentos para as equipes e lideranças de forma periódica.

Reconhecendo a importância de criarmos paradigmas para a cultura de respeito e criação de oportunidades de melhorias no ambiente de trabalho, a Convenção nº 190 da Organização internacional do Trabalho (OIT) preceitua que a inclusão dos riscos psicossociais no PGR da NR-01, materializa o compromisso assumido, pela qual reconhece que o assédio é uma ameaça à igualdade e uma afronta direta aos direitos humanos no ambiente laboral (OIT, 2019).

Nessa perspectiva, o objetivo da pesquisa é analisar de maneira a dar mais visibilidade aos impactos do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), previsto na NR-01, contemplando-o como uma ferramenta jurídica de proteção do empregado, bem como os impactos da obrigatoriedade da inclusão dos riscos psicossociais.

METODOLOGIA

As diretrizes presentes nesse estudo consistem em uma pesquisa bibliográfica e documental, amparada na literatura jurídica e pautada na análise da legislação vigente, bem como nos acordos e tratados internacionais que regem de forma humanizada e sensível temas de grande relevância social.

Optou-se por uma análise de caráter qualitativo, utilizando-se ferramentas de pesquisa disponibilizadas na rede mundial de computadores. Tal fase centrou-se na seleção de conceitos para a classificação e entendimento do termo assédio moral. A pesquisa baseou-se na análise de conceitos e fundamentações presentes na literatura jurídico-normativa na exegese da Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Abrangendo a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), com foco no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), e as disposições sobre Responsabilidade Civil contidas no Código Civil Brasileiro. Complementarmente, a convenção 190 de 2019 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) analisada sob a ótica da doutrina moderna de Feliciano (2023), sustentada pelo conceito de que um ambiente laboral deve ser um direito fundamental à higidez psicossocial.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise da NR-01 sob a ótica da Convenção 190 da OIT revela que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), transcende a proteção física e abarca a higidez mental como um direito fundamental, os resultados dessa pesquisa demonstram que a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) altera substancialmente o regime de responsabilidade civil aplicado ao caso concreto no Direito do Trabalho Brasileiro.

Nesse contexto, a análise documental da legislação evidenciou que a Portaria SEPRT nº 6.730/2020 trouxe mudanças significativas à NR-01 ao implementar a Gestão de Riscos Ocupacionais (GRO), reforçando a necessidade de uma avaliação mais ampla e criteriosa dos fatores de risco presentes no trabalho. Conforme previsto em legislação da NR-01, as organizações passaram a ter obrigação de estruturar, por estabelecimento, o gerenciamento dos riscos ocupacionais por meio do Programa de Riscos de Riscos (PGR). A literatura analisada indica que esse processo deve contemplar não apenas riscos físicos e biológicos, mas também os fatores psicossociais relacionados às condições de trabalho, às causas de adoecimento, aos grupos mais expostos e à análise da gravidade e probabilidade de ocorrência de agravos. (Brasil, 2020)

Além disso, foram identificados que os riscos psicossociais estão fortemente ligados a fragilidades nas estruturas organizacionais, falhas de comunicação,

sobrecarga de trabalho e ausência suporte institucional adequado. Ambientes laborais marcados por instabilidade, conflitos interpessoais frequentes e gestão desorganizada tendem a favorecer o sofrimento psíquico dos trabalhadores, impactando diretamente a saúde ocupacional, a produtividade e a qualidade das relações no ambiente de trabalho.

O PGR exige uma postura mais ativa no tratamento e na identificação de possíveis ameaças ao bem jurídico, verificou-se que o conhecimento dos riscos se formaliza mediante aplicação do programa, de modo a tornar-se um instrumento de defesa para o empregado, a ausência dessas medidas acarreta a culpa ou omissão do empregador, facilitando o nexo causal em lides de assédio moral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O gerenciamento dos riscos psicossociais na NR-01 muda o modelo anterior de uma prática meramente documental para a prática e validação dos processos. Corroborando para uma observação ativa e participativa na construção do Programa de Gerenciamento de Riscos, que agora passa a figurar como um instrumento de criação e implementação eficaz de políticas de saúde mental dentro da organização. Essa nova perspectiva contribui para ambientes mais seguros e produtivos.

É de suma importância que sejam adotadas ferramentas que forneçam medidas sistêmicas e integradas

para o Gerenciamento do assédio como fator de risco psicossocial. Medidas que devem incluir a normatização interna, a adoção de canais de ética e denúncias, com protocolos independentes de apuração e educação corporativa estruturada periodicamente.

Tecnicamente, a integração da avaliação de riscos psicossociais e a gestão dos riscos ocupacionais é viável, contudo, deve haver aporte suficiente para que haja instrumentos de avaliação e convalidação de maneira prática, usual e que sejam aplicados de forma contextualizada juntamente com técnicas qualitativas. A NR-01 e a obrigatoriedade de adequação das empresas a realidade atual conferem ao trabalhador uma nova visão do seu trabalho e da sua contribuição para o debate público acerca da higidez mental no meio ambiente laboral.

REFERÊNCIA

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituição.htm. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 14 abr. 2026.

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

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190: Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Genebra: OIT, 2019.

INCLUSÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA NR-1 E SEUS REFLEXOS NA RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Louiziane Cabral de Farias

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO.
Acadêmica do 5º semestre do Curso de Direito.
Iniciante científica Voluntária – Direito
Email: luizianefarias@gmail.com

Maria Lucimar Neves de Almeida

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO.
Acadêmica do 8º semestre do Curso de Direito.
Iniciante científica Voluntária – Direito
Email: marialucimar@gmail.com

Taís de Souza

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO.
Acadêmica do 4º semestre do Curso de Direito.
Iniciante científica Voluntária – Direito
Email: souza.tais2011@gmail.com

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO.
Profª. Orientadora. Doutora em Educação (UECE)
Mestre em Direito (UNIFOR)
Oficial de Justiça do TRT da 7ª Região.
Email: flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br

RESUMO

As transformações nas relações de trabalho intensificaram a preocupação com a saúde mental dos trabalhadores, especialmente diante do aumento dos riscos psicossociais no ambiente laboral. Diante disso, a pesquisa teve como escopo abordar a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), criada pela Portaria MTb nº 3214/1978, com o intuito de trazer disposições gerais sobre gerenciamento de riscos ocupacionais, pela Portaria MTE 1419/2024, que incluiu expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho com viés de estender a proteção ao incluir tais riscos no gerenciamento ocupacional. Nessa perspectiva, o presente estudo teve por objetivo geral analisar se a inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 amplia a responsabilização do empregador no âmbito das demandas trabalhistas. A relevância do presente estudo justifica-se em virtude da necessidade de proteção da saúde mental dos trabalhadores diante do aumento dos afastamentos por transtornos psicológicos. No que tange à metodologia, utilizou-se o método dedutivo, com abordagem qualitativa, por meio de pesquisa bibliográfica e documental, incluindo análise de legislação, doutrina, artigos científicos e jurisprudência da Justiça do Trabalho. Com relação aos resultados, verificou-se que a inclusão dos riscos psicossociais potencializa o dever de prevenção do empregador, incorporando fatores organizacionais e emocionais no gerenciamento de riscos. O descumprimento das diretrizes da NR-1 tende a facilitar a caracterização da culpa, impactando a responsabilização civil em casos de adoecimento psíquico. Contudo, alguns elementos representam desafios à aplicação da norma, além de levantarem discussões sobre possível insegurança jurídica. Conclui-se, portanto, que a NR-1 representa avanço relevante na proteção à saúde do trabalhador, embora sua efetividade dependa do aprimoramento de critérios objetivos e da consolidação de sua aplicação no âmbito jurídico.

Palavras-chave: NR-1; Riscos psicossociais; Responsabilidade do empregador; Saúde mental; Justiça do Trabalho.

INTRODUÇÃO

Diante das transformações nas relações de trabalho contemporâneas, destaca-se a crescente preocupação com a saúde mental dos trabalhadores. A proteção à saúde e segurança no ambiente laboral constitui um dos pilares do Direito do Trabalho, especialmente em um contexto marcado pelo aumento significativo de doenças relacionadas ao trabalho, em especial aquelas de natureza psíquica.

Nesse cenário, dados da Organização Mundial da Saúde, publicadas em dois relatórios, quais sejam: o World Mental Health Today (Saúde Mental Mundial Hoje) e o Mental Health Atlas 2024 (Atlas de Saúde Mental 2024), indicam que, até 2025, mais de um bilhão de pessoas viviam com transtornos de saúde mental, como ansiedade e depressão, evidenciando impactos relevantes tanto no âmbito social quanto econômico. Esse panorama reflete diretamente no mundo do trabalho, onde fatores como pressão por produtividade, jornadas excessivas, assédio moral e insegurança no emprego têm se intensificado (OMS, 2024).

Os riscos psicossociais no ambiente laboral cresceram significativamente nas últimas décadas, estando

relacionados à própria organização do trabalho e às dinâmicas produtivas contemporâneas. Tais fatores contribuem para o desenvolvimento de transtornos psicológicos e impactam diretamente a saúde dos trabalhadores e o desempenho organizacional. Nesse sentido, o meio ambiente do trabalho equilibrado deve ser compreendido como um direito fundamental, vinculado à dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho, conforme previsto na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

Diante dessa realidade, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio da Portaria MTE 1419/2024, que incluiu expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (Brasil, 2024), representa um avanço significativo ao incorporar, no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a obrigatoriedade de identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais. Tal inovação normativa, amplia o escopo da proteção trabalhista, exigindo das organizações uma atuação mais efetiva na prevenção de danos à saúde mental dos trabalhadores.

O dever de prevenção assume papel central na responsabilização civil do empregador, especialmente quando há omissão quanto à adoção de medidas adequadas de proteção.

Nesse contexto, a inclusão expressa dos riscos psicossociais na NR-1 reforça o dever jurídico do empregador de garantir um ambiente de trabalho saudável, impactando diretamente a análise da responsabilidade civil nas demandas trabalhistas. A Justiça do Trabalho tem evoluído no reconhecimento de danos de natureza

psíquica, especialmente em situações envolvendo assédio moral e condições laborais inadequadas, utilizando as normas de segurança e saúde como parâmetro para a verificação de culpa e nexo causal. Assim, o descumprimento das diretrizes estabelecidas pela NR-1 tende a assumir papel relevante na caracterização da responsabilidade do empregador.

A relevância do presente estudo justifica-se tanto no plano social quanto jurídico. Sob a perspectiva social, evidencia-se a necessidade de proteção da saúde mental dos trabalhadores diante do aumento dos afastamentos por transtornos psicológicos. No âmbito jurídico e científico, o tema contribui para o aprofundamento das discussões acerca da efetividade das normas de segurança do trabalho e seus reflexos na responsabilização civil do empregador, especialmente em um cenário de constantes transformações nas relações laborais.

Diante disso, surge o seguinte problema de pesquisa: a inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 amplia a responsabilização do empregador no âmbito das demandas trabalhistas?

Nessa perspectiva, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar se a inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 amplia a responsabilização do empregador no âmbito das demandas trabalhistas. Quanto aos objetivos específicos pretende-se avaliar os impactos dessa inovação normativa, especialmente no que se refere ao dever de prevenção e seus reflexos, bem como, identificar a configuração da responsabilidade civil do empregador perante a Justiça do Trabalho

METODOLOGIA

O estudo em tela foi desenvolvido por meio do método dedutivo, partindo da análise de normas gerais de proteção à saúde e segurança no trabalho para a compreensão de seus efeitos específicos na responsabilização do empregador no âmbito da Justiça do Trabalho. A abordagem adotada é qualitativa, considerando a natureza interpretativa do tema, que envolve a análise de dispositivos normativos, construções doutrinárias e entendimentos jurisprudenciais. Quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental.

A pesquisa bibliográfica foi realizada a partir da consulta a obras doutrinárias e artigos científicos voltados à temática da saúde mental no trabalho e da responsabilidade civil do empregador, com base em autores como Ricardo Antunes (2018), Lopes (2015), Cortez (2025), Araújo (2025), Santos et al. (2025) e Bailão (2025), além de publicações disponíveis em bases como Google Acadêmico e SciELO.

A pesquisa documental concentrou-se na análise da legislação aplicável, especialmente na NR-1, criada pela Portaria MTb nº 3214/1978 e sua atualização pela Portaria MTE 1419/2024, que incluiu expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, bem como dispositivos da Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho, que tratam da proteção à saúde do trabalhador e dos deveres do

empregador quanto à segurança no ambiente laboral (Brasil, 2024).

Adicionalmente, realizou-se análise de entendimentos jurisprudenciais da Justiça do Trabalho, com ênfase em decisões do Tribunal Superior do Trabalho, a fim de verificar como os tribunais têm interpretado a responsabilidade do empregador em casos envolvendo danos de natureza psicossocial, como assédio moral e adoecimento psíquico relacionado ao trabalho.

Por fim, os dados coletados foram analisados de forma interpretativa, buscando identificar de que maneira a inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 influencia a ampliação do dever de prevenção e seus reflexos na responsabilização civil do empregador nas demandas trabalhistas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada pela Portaria MTE nº 1.419/2024 (Brasil, 2024), representa uma das mais relevantes reformas no sistema de segurança e saúde no trabalho, ao ampliar o dever do empregador de identificar, avaliar e controlar os riscos presentes no ambiente laboral. A principal inovação consiste na incorporação expressa dos riscos psicossociais ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que passa a abranger, além dos agentes físicos, químicos, biológicos e de acidentes, também fatores relacionados à organização do trabalho.

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.

1.5.3.2.1 A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. *Redação dada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Entra em vigor em 26 de maio de 2026 (Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025) (Brasil, 2024).*

Conforme dispõe a referida norma, o gerenciamento de riscos deve contemplar os fatores psicossociais, exigindo que a organização considere as condições de trabalho nos termos da NR-1, incluindo aspectos como relações interpessoais, carga de trabalho e estrutura organizacional. Essa alteração consolida uma visão sistêmica dos riscos ocupacionais, impondo ao empregador a análise de elementos como cultura organizacional, modelo de gestão e jornada de trabalho.

Para Cortez (2025), os riscos psicossociais correspondem a aspectos organizacionais e relacionais que impactam a saúde física, mental e social dos trabalhadores, podendo gerar estresse crônico, transtornos mentais e prejuízos nas relações interpessoais. Embora menos tangíveis, tais riscos são amplamente reconhecidos na

literatura sobre saúde do trabalhador, pois decorrem da forma como o trabalho é estruturado e vivenciado.

Nesse contexto, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), cujo documento é obrigatório, baseado na NR-1, com objetivo de formalizar ações para identificar, avaliar e controlar os riscos ocupacionais dentre eles: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes no ambiente de trabalho, onde passa a exigir o levantamento, a análise e o monitoramento contínuo desses riscos, bem como a adoção de medidas preventivas específicas e a participação dos trabalhadores no processo de identificação. Tal mudança reforça o dever do empregador de assegurar um meio ambiente de trabalho saudável, abrangendo também a dimensão psicológica. Como destaca Araújo (2025), a responsabilidade do empregador não se limita à prevenção de acidentes físicos, incluindo a garantia de condições emocionais adequadas ao desempenho laboral.

A Consolidação das Leis do Trabalho e as normas regulamentadoras já estabelecem o dever de proteção à saúde do trabalhador, abrangendo aspectos físicos e psíquicos. Nesse sentido, Santos et al. (2025) ressaltam que a relação trabalhista, ultrapassa a mera prestação de serviços, impondo ao empregador o dever de zelar pelas condições que possam impactar a saúde mental dos trabalhadores. Esse dever de cuidado envolve a adoção de políticas e práticas voltadas à prevenção de riscos psicossociais, como o estresse, o assédio moral e a sobrecarga de trabalho, amplamente reconhecidos como fatores prejudiciais ao bem-estar psicológico.

A ampliação normativa promovida pela NR-1 tende a impactar diretamente a responsabilização do empregador no âmbito da Justiça do Trabalho. A existência de norma expressa que impõe a gestão dos riscos psicossociais facilita a caracterização da culpa em casos de adoecimento psíquico relacionado ao trabalho, funcionando como parâmetro objetivo para a análise judicial.

A jurisprudência trabalhista já reconhece que práticas como assédio moral e pressão psicológica configuram condutas abusivas e violadoras da dignidade do trabalhador, podendo ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização por danos morais, nos termos do art. 483 da CLT. Nesse sentido, destaca-se decisão que reconheceu a rescisão indireta em razão da imposição de múltiplas tarefas e pressão psicológica incompatíveis com a condição de saúde do empregado.

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. RECURSO DA RECLAMADA DESPROVIDO. I. CASO EM EXAME I. Recurso ordinário da reclamada contra sentença que reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenou ao pagamento de indenização por assédio moral, em razão de exigência de múltiplas tarefas e pressão psicológica, incompatíveis com a condição de saúde do reclamante. (BRASIL, TRT-4, ROT 0020099-51.2023.5.04.0841, 6ª Turma, 30 out. 2025).

Para Cortez (2025), o dever de prevenção do empregador deixa de se restringir às condições físicas do ambiente laboral, passando a abranger também a gestão do clima organizacional, das metas e das práticas de liderança. Deste modo, o descumprimento dessas obrigações, além de configurar infração administrativa, constitui elemento relevante para a caracterização da culpa em ações indenizatórias por danos de natureza psíquica.

No âmbito do direito civil e trabalhista brasileiro, a responsabilidade subjetiva exige a demonstração de culpa. Bailão (2025), afirma que na responsabilidade civil subjetiva, o dever de indenizar não surge automaticamente com a ocorrência do dano, estando condicionado à comprovação da culpa do agente. Isso significa que é indispensável demonstrar que o responsável adotou uma conduta inadequada, seja por ação ou omissão, caracterizada por negligência, imprudência ou imperícia, ou ainda que atuou com dolo, ou seja, com a intenção de causar o prejuízo. Assim, a NR-1 fortalece a análise do elemento subjetivo, ao estabelecer parâmetros normativos claros para a atuação do empregador.

Com a nova regulamentação, a ausência de medidas preventivas e o descumprimento do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) passam a constituir fortes indícios de negligência, fragilizando a defesa patronal e conferindo maior relevância a documentos, laudos técnicos e registros internos como meios de prova. Assim, o reconhecimento normativo dos riscos psicossociais contribui para a construção de um caminho probatório mais estruturado, exigindo do empregador a demonstração efetiva das medidas adotadas para prevenção.

Entretanto, apesar dos avanços, a aplicação prática da NR-1 enfrenta desafios relevantes. A principal dificuldade reside na natureza subjetiva dos riscos psicossociais, que não produzem evidências materiais diretas, dificultando a comprovação do dano e do nexo causal. O trabalhador deve demonstrar a existência do risco, sua intensidade e a relação com o adoecimento, o que nem sempre é simples.

Além disso, a percepção desses riscos varia conforme o indivíduo e o contexto organizacional, dificultando a definição de critérios objetivos para sua mensuração. Tal subjetividade gera insegurança tanto para as empresas, na elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), quanto para o Poder Judiciário, na análise dos casos concretos.

Outro fator relevante é a dependência de perícia técnica especializada para a comprovação do nexo causal, o que pode gerar dificuldades práticas (Silva, 2014), como escassez de profissionais qualificados, custos elevados e divergências entre laudos, impactando a segurança jurídica das decisões. Embora a inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 represente um avanço significativo, sua efetividade depende da superação dos desafios relacionados à prova, à subjetividade dos riscos e à estrutura técnica disponível para sua adequada avaliação.

Haja vista, a norma NR1 com data para entrar em vigor em maio/2026, onde as novas regras passarão a ser exigidas e com rigor de fiscalização. Com base nessa informação, recentemente no STF o Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN), entrou com a ADPF 1316, solicitando a suspensão

imediate sob a possibilidades das sanções administrativas e multas aplicadas as empresas pelo Ministério do Trabalho, baseadas em fatores psicossociais.

A discussão fundamenta-se pelas definições de riscos psicossociais que são vagas, não há um procedimento a ser seguido, a norma não traz uma metodologia a ser aplicada de como mensurar esses fatores psicossociais, algo novo e tão subjetivo permitindo assim, insegurança jurídica perante interpretações arbitrárias e punições excessivas, violando princípios constitucionais, como a legalidade e a segurança jurídica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise realizada, conclui-se que a inclusão e implementação dos riscos psicossociais na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio da Portaria MTE 1419/2024, representa um avanço significativo na tutela da saúde do trabalhador, ao ampliar o dever de prevenção do empregador e incorporar, de forma expressa, a dimensão psicológica no gerenciamento dos riscos ocupacionais.

Essa ampliação normativa impacta diretamente a responsabilização no âmbito da Justiça do Trabalho, na medida em que o descumprimento das diretrizes estabelecidas pela norma pode configurar elemento de culpa, fortalecendo a caracterização do dever de indenizar

em situações de adoecimento psíquico relacionado ao trabalho.

Entretanto, a aplicação prática da norma ainda enfrenta desafios relevantes, especialmente em razão da subjetividade dos riscos psicossociais, das dificuldades na produção de provas e da dependência de perícia técnica especializada. Soma-se a isso o debate acerca da possível insegurança jurídica decorrente da amplitude conceitual da norma, evidenciado pela ADPF 1316, que questiona a aplicação de sanções administrativas com base em critérios considerados indeterminados.

Dessa forma, embora represente avanço normativo relevante, a efetividade da NR-1 depende do aprimoramento de critérios objetivos e da consolidação de sua aplicação no âmbito jurídico-trabalhista.

Não obstante, trata-se de um tema complexo onde desafios em relação a qualificação e valorização de profissionais que atuam na área de saúde e segurança de trabalho não devem ser ignorados, pois buscam identificar perigos, avaliar riscos, construir, implementar planos de ação para mapeamento na tentativa de gerar registros tratáveis, requer a construção de uma equipe multidisciplinar conforme o perfil e cultura organizacional.

A depender do apoio do núcleo gestor, com a mudança de mentalidade reconhecendo que o ativo principal de uma organização é o indivíduo, e que a saúde e segurança no trabalho não é uma despesa sem retorno, e sim a prevenção para se evitar sanções ao empregador e punições ao empregado, pois ambos possuem direitos e

deveres, portanto necessita de critérios bem definidos e claros a serem cumpridos e fiscalizados.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em: <https://nestpoa.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/09/ra-ps.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2026.

ARAÚJO, Paloma da Silva; COSTA, Virgínia Melgaço Diniz da; DIRINO, Daniel Carlos. **A saúde mental do trabalhador e a responsabilidade do empregador: o dever da empresa na prevenção de transtornos psicológicos**. Disponível em: (arquivo local). Acesso em: 08 abr. 2026.

BAILÃO, Yasmin Garcia de Oliveira. **A responsabilidade civil objetiva diante das relações de trabalho**. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-responsabilidade-civil-objetiva-diante-das-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 08 abr. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 08 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 08 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 08 abr. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.** Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>. Acesso em: 08 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020099-51.2023.5.04.0841.** Julgado em 30 out. 2025. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 08 abr. 2026.

CORTEZ, Pedro Afonso. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: definições, modelos teóricos e aplicações na NR-1. **Interamerican Journal of Forensic Psychology**, v. 2, n. 4, p. 36–56, 2025. Disponível em: <https://revistas.utp.br/index.php/IJFP/article/view/3591>. Acesso em: 08 abr. 2026.

LOPES, Alexander Neves; DUCH, Fernando Ferrari; BRITO, Rayanna Martins; JESUS, Renato Luiz de. **Meio**

ambiente do trabalho equilibrado como direito

fundamental. Disponível em:

https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/6ambi_equilibrado.pdf. Acesso em: 08 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE.

Mais de um bilhão de pessoas vivem com condições de saúde mental e serviços precisam ser fortalecidos.

2025. Disponível em:

<https://www.paho.org/pt/noticias/2-9-2025-mais-um-bilhao-pessoas-vivem-com-condicoes-saude-mental-servicos-precisam>. Acesso em: 08 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS).

World mental health today: latest data. Genebra:

World Health Organization, 2025. Disponível em:

<https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/31714489-1345-4439-8b37-6cbdc52e15ca/content>. Acesso em: 08 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS).

Mental health, resilience and recovery: policy and practice report. Genebra: World Health Organization, 2024. Disponível em:

<https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/5897b3c7-2848-47a7-ba22-0a7902342a81/content>. Acesso em: 08 abr. 2026.

SANTOS, Marcelo Costa; REINALDO, Thais Muniz; COSTA, Klissia Kelly Tavares da; NASCIMENTO, Marcio de Jesus Lima do. Relação entre a saúde mental e o ambiente de trabalho: responsabilidades do empregador na prevenção de doenças psicológicas. **Revista Ibero-**

Americana de Humanidades, Ciências e Educação.

São Paulo, v. 11, n.5, maio. 2025. Disponível em:

<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19072/11254>. Acesso em: 08 abr. 2026.

SILVA, Jaro. **Acidente de Trabalho: responsabilidade objetiva do empregador**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

ÉTICA, DIREITOS E DIGNIDADE E NO TRABALHO

ENTRE A LEI E A ÉTICA: O EQUILÍBRIO ENTRE DEVER LEGAL, PRINCÍPIOS E RESPONSABILIDADE MORAL NO TRABALHO

Antonia Fabiana Cavalcante Marreiro

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Acadêmica do 8º semestre do Curso de Direito. Bolsista do Projeto de Iniciação Científica – PROMIC. Membro das Comissões: Comunidade Escola - CE e Apoio ao Acadêmico de Direito - CAAD / OAB-CE. Email: adv.fabianacavalcante@gmail.com

Djane Martins Sampaio de Oliveira

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Acadêmica do 8º semestre do Curso de Direito.
Email: djanemartins2110@gmail.com

Yasmin Matos da Silva dos Santos

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Acadêmica do 8º semestre do Curso de Direito.
Email: yasmin.matos1silva@gmail.com

José Lucas Cavalcante Abreu

Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO. Acadêmico do 8º semestre do Curso de Direito.
mail: lucas.cavalcanteabreu@gmail.com

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Docente e Orientadora - Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Doutora em Educação pela Universidade Estadual do Ceará (UECE).
Email: flavia.aguiar.cabral@gmail.com

RESUMO

As transformações no mundo do trabalho têm ampliado o debate sobre a necessidade de equilibrar o cumprimento das normas jurídicas e a dignidade humana no ambiente laboral. Diante disso, o Direito do Trabalho não se limita a impor deveres legais, mas também se apoia em princípios e na responsabilidade moral para orientar relações mais justas e sustentáveis. Nessa perspectiva, o resumo expandido tem como objetivo analisar como a integração entre o dever legal, os princípios do direito do trabalho e a responsabilidade moral pode contribuir para a construção de relações laborais mais justas, éticas e inclusivas. No que diz respeito à metodologia, trata-se de um estudo dissertativo, com abordagem qualitativa e pesquisa bibliográfica. Os achados através do levantamento bibliográfico, apontam para a necessidade de aprofundamento e ampla discussão no que diz respeito ao cumprimento das obrigações legais, as quais vão além de evitar processos, mas visam colaborar para a construção de ambientes de trabalho saudáveis, éticos e respeitosos, onde as relações são pautadas por confiança e colaboração. O descumprimento, por outro lado, pode gerar desde perdas financeiras até danos irreversíveis à reputação das partes envolvidas. Os achados do levantamento bibliográfico, apontam para a necessidade do desenvolvimento e ampliação de ações no âmbito das instituições, as quais favoreçam a melhoria no que diz respeito ao dever legal e o cumprimento das leis trabalhistas, a responsabilidade moral como a promoção de uma cultura de respeito e bem-estar psicológico dos envolvidos, visando integração e superação dos desafios diários em um ambiente laboral justo e inclusivo.

Palavras-chave: Responsabilidade moral; Princípios

trabalhistas; Dever legal

INTRODUÇÃO

No cenário empresarial atual, as relações entre empregadores e empregados são reguladas por um conjunto de normas jurídicas que visam assegurar condições mínimas e dignas de trabalho. No Brasil, além da Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a principal referência, estabelecendo diretrizes normativas que formam o dever legal. No entanto, conforme Lenza (2023), para que o ambiente organizacional seja saudável e sustentável, é indispensável que esse dever seja complementado pela responsabilidade moral, que se apoia em princípios éticos e valores humanos.

A partir de um contexto histórico de intensa exploração da mão de obra, marcada por jornadas exaustivas, baixos salários e ausência de garantias mínimas, surgiram princípios trabalhistas fundamentais, destinados a equilibrar a relação entre empregado e empregador. Princípios como: proteção ao trabalhador, primazia da realidade, irrenunciabilidade de direitos e continuidade da relação de emprego, da norma mais favorável, do *in dubio pro operário* e da condição mais benéfica, ainda orientam o Direito do Trabalho no Brasil.

Contudo, em virtude da flexibilização, especialmente após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467, de 2017, que alterou significativamente a Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT), a efetividade desses princípios vêm sendo gradualmente perdendo força. Entre os impactos mais relevantes, destaca-se a prevalência do negociado sobre o legislado, que previu a possibilidade de prevalência das normas negociadas em acordo ou convenção coletiva de trabalho, em relação ao que está positivado, nos casos previstos no artigo 611-A da CLT (Brasil, 2025).

Além dos princípios que orientam o direito do trabalho, o ordenamento jurídico justrabalhista é composto por regras objetivas impostas, que caracterizam o dever legal, cujo cumprimento é obrigatório. A CLT prevê, por exemplo, no artigo 2º, que o empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação de serviços. O artigo 157 da CLT, por sua vez, obriga o empregador a cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, essas disposições funcionam como garantia mínima de proteção, mas por si só não são suficientes para criar um clima organizacional saudável (Bomfim, 2024)

A responsabilidade moral não é imposta pela lei, mas nasce de princípios éticos e valores humanos, como respeito, empatia e justiça. Ela se reflete em condutas voluntárias que vão além da obrigação jurídica, como exemplo: a empresa que disponibiliza um setor na área da psicologia visando um apoio emocional a colaboradores em momentos de dificuldade; flexibilização de regras internas diante de situações excepcionais. Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - TST, reconhece que o tratamento digno no ambiente laboral é uma obrigação que transcende a letra fria da lei.

Ademais, visando resultados práticos dessa integração, quando legalidade e moralidade caminham juntas, os resultados são perceptíveis: redução de conflitos trabalhistas e passivos judiciais; o aumento do engajamento e da produtividade; fortalecimento da cultura organizacional e da imagem institucional. O dever legal fornece o arcabouço normativo essencial para o funcionamento das relações de trabalho, enquanto a responsabilidade moral confere sentido humano e valor social a essas relações. Empresas que buscam um equilíbrio entre esses dois pilares não apenas cumprem sua função legal, mas também contribuem para um mercado de trabalho mais justo e ético. (Oliveira, *et al*, 2024).

Diante desse contexto, a pesquisa justifica-se, pelo fato de abordar as múltiplas facetas das relações laborais, visto que o ordenamento jurídico, por vezes, não contempla todas as nuances de convívio e princípios morais, perpassando pela importância de ir além do cumprimento da lei e adotar uma postura moralmente responsável, fomentando um local de trabalho mais produtivo e com alta performance.

Trata-se de tema de grande relevância para a sociedade por entender os princípios no contexto das relações trabalhistas, a legislação brasileira, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e a Constituição Federal, estabelecem direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados, com o objetivo de garantir relações de trabalho equilibradas, seguras e justas. Nessa perspectiva, o objetivo geral desse resumo expandido consiste em analisar como a integração entre o dever legal,

os princípios do direito do trabalho e a responsabilidade moral pode contribuir para a construção de relações laborais mais justas, éticas e inclusivas.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo dissertativo o qual se caracteriza como um gênero textual responsável por expor uma informação, apresentar uma tese ou opinião a um interlocutor. (Brasileiro, 2021) A abordagem é qualitativa, pois que reside em conhecer e elucidar os detalhes e características que fazem parte do problema em questão, valendo-se de maior profundidade dos aspectos pesquisados (Marconi e Lakatos, 2021).

A pesquisa é bibliográfica, pois segundo Marconi e Lakatos (2021), “é um tipo específico de produção científica: é feita com base em textos, como livros, artigos científicos, ensaios críticos, dicionários, enciclopédias, jornais, revistas, resenhas, resumos”, sendo essa fonte uma busca predominante nos dias atuais pelos interessados, visto que, há entendimento que são os artigos científicos que se pode encontrar conhecimento fundamentado atualizado e de ponta, realizada através do arsenal literário. Os imperativos éticos permeiam os pilares da Constituição Federal Brasileira, sendo esta, a base legal do Sistema de Gestão da Ética do Poder público e sociedade.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A realidade do mercado de trabalho é caracterizada por desafios significativos, principalmente por ser o reflexo de uma sociedade enraizada na desigualdade. Desta forma, se faz necessário refletir como os modelos de produção estão frente às condições dignas de trabalho. Quando se fala de condições dignas, a referência diz respeito a um dos conceitos mais importantes no âmbito do trabalho: o “trabalho decente” que, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), significa: “um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” (Bonfim, 2024).

Em cinco anos, a Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral, envolvendo cobranças excessivas, comentários constrangedores, tratamento agressivo, ameaças de punição caso não se cumpra determinada tarefa ou negativa de oportunidades de trabalho e promoção. Esses são alguns exemplos de condutas que podem ser classificadas como assédio moral. Entre 2020 e 2024, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, recebeu 458.164 novas ações envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio moral no trabalho. Entre 2023 e 2024, esse número cresceu 28%, passando de 91.049 para 116.739 processos. No âmbito do 1º e do 2º graus, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) concentrou

a maior demanda, com 130.448 ações trabalhistas. (TST, 2025).

No que diz respeito às normas de proteção dos empregados e às obrigações legais de empregados e empregadores, conforme legislação vigente, podemos destacar o dever de cumprir o contrato de trabalho conforme pactuado, no qual são delimitados: função, jornada, salário e benefícios; e efetuar o pagamento correto e pontual das verbas trabalhistas, tais como: salário, 13º, férias, FGTS.

Ademais, estão previstos dispositivos legais voltados a garantir condições adequadas de saúde e segurança no trabalho, conforme preconizados nas normas regulamentadoras (NRs) de respeitar a dignidade e integridade física e moral do trabalhador e fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs) e treinamento, quando necessário.

O descumprimento dessas normas pode acarretar o ajuizamento de ações judiciais trabalhistas com pedidos de verbas rescisórias; indenizações por danos morais (assédio moral, assédio sexual, discriminação), além de rescisão indireta (art. 483 da CLT), quando o empregador comete falta grave, como: exigir serviços alheios ao contrato, não pagar salários e praticar atos lesivos à honra e boa fama do empregado (BRASIL, 2025).

Nesses casos está sujeito, ainda, à multas e outras sanções administrativas aplicadas pelo Ministério do Trabalho, o que acaba afetando a

imagem institucional, a reputação e os negócios empresariais.

A positivação de normas protetivas dos empregados, embora inegavelmente importante, não se afigura suficiente no sentido de garantir um ambiente de trabalho digno, saudável e equilibrado. A convergência entre legalidade e moralidade, o equilíbrio entre dever legal e responsabilidade moral exige integração. Cumprir a lei é o mínimo exigido; aplicar valores éticos é o que fortalece vínculos e gera confiança. Nessa perspectiva, os princípios do direito do trabalho representam arcabouço importante à garantia dos direitos dos empregados, quando aplicados em conjunto com a lei. Ressalte-se, contudo, que há uma flexibilização e, conseqüentemente, um enfraquecimento, cada vez maior, desses princípios.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma, que prioriza os fatos sobre o que está formalmente registrado, encontra barreiras em novas formas de contratação, entre as quais a contratação de profissionais como pessoas jurídicas (PJs), exigindo que abram Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ para a prestação de serviços mesmo realizando serviços com características de vínculo empregatício, prática conhecida como pejotização fraudulenta.

O Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos, que impede o trabalhador de abrir mão de direitos previstos em lei, foi mitigado pela flexibilização da legislação trabalhista, a qual permitiu a ampliação das possibilidades de rescisão contratual por acordo e a homologação de quitação anual de obrigações

trabalhistas.

O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, que presume que o contrato de trabalho tende a ser duradouro, por sua vez, foi enfraquecido pela facilitação da terceirização e pela introdução de novas modalidades contratuais de curta duração, como o contrato intermitente, que é o pacto de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Embora os princípios continuem presentes no ordenamento jurídico, sua aplicação prática encontra novos limites, refletindo uma mudança de paradigma nas relações de trabalho no Brasil. Ainda assim, a jurisprudência brasileira vem encontrando caminhos, no sentido de garantir a aplicabilidade dos princípios justralhistas, em especial, do princípio da proteção.

A Súmula 443 do TST, por exemplo, protege o trabalhador contra dispensa discriminatória, quando estabelece que a dispensa de um empregado portador de doenças graves, como HIV ou outras que geram estigma ou preconceito, é presumidamente discriminatória. Se a dispensa ocorrer nessas circunstâncias, o empregado tem direito à reintegração ao emprego. Quanto ao empregado é esperado: cumprir as ordens e instruções lícitas do empregador; executar as tarefas com diligência e cuidado, preservando bens e demais recursos da empresa; Respeitar colegas e superiores,

evitando condutas abusivas; manter sigilo sobre informações confidenciais, além de cumprir a jornada e assiduidade estabelecidas no contrato.

Como consequências do descumprimento do estrito dever em serviço, o empregado pode sofrer as seguintes sanções: advertência verbal ou escrita; suspensão disciplinar e dispensa por justa causa, conforme previsto no art. 482 da CLT, por motivos como: desídia no desempenho das funções; insubordinação grave e/ou ato de indisciplina ou ofensa física/moral a colegas. Sendo possível a responsabilização civil e criminal em casos de danos patrimoniais ou ofensas (Brasil, 2025).

No ambiente de trabalho, independente da lei esmiuçar detalhadamente, compete a empregadores como empregados a valorização do respeito mútuo, como base da convivência, além da promoção da inclusão e da igualdade, evitando discriminação de qualquer tipo, atuação com honestidade e transparência em todas as relações e estímulo à comunicação aberta, prevenindo o aumento de conflitos. Com tais condutas frente ao trabalho e à sociedade, é possível evitar litigância, além de contribuir para aumentar a possibilidade de maior produtividade, saudabilidade do clima organizacional, contribuindo para a redução da rotatividade e fortalecimento da imagem da institucional das empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os achados através do levantamento bibliográfico, apontam para a necessidade do desenvolvimento e ampliação de ações no âmbito das instituições e processos de produção, as quais favoreçam a melhoria no que diz respeito ao dever legal e o cumprimento das leis trabalhistas, a responsabilidade moral como a promoção de uma cultura de respeito e bem-estar psicológico dos envolvidos, visando integração e superação dos desafios diários em um ambiente de trabalho justo e inclusivo.

Dessa forma, conclui-se que o fortalecimento de políticas institucionais e práticas organizacionais alinhadas à legislação trabalhista, à responsabilidade moral e à valorização do bem-estar coletivo é fundamental para a construção de ambientes de trabalho mais justos, inclusivos e sustentáveis. Nesse sentido, os resultados aqui discutidos reforçam a relevância de ações integradas que não apenas assegurem o cumprimento dos deveres legais, mas também promovam uma cultura de respeito e cooperação, capaz de enfrentar os desafios contemporâneos do mundo laboral.

REFERÊNCIAS

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Método, 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)** [recurso eletrônico]. 4. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2024. (Série Legislação, n. 13). Organização de Eliezer de Queiroz Noleto. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/bitstreams/5e4cc62b-5065-41e2-9622-43890c64df4a/download>. Acesso em: 14 ago. 2025.

BRASILEIRO, Ada Magaly Matias. **Como produzir textos acadêmicos e científicos**. 1. ed. São Paulo: Contexto, 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2025.

LENZA, Pedro (org.). **Direito Constitucional**. 27. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. EPUB. 1.576 p.

OLIVEIRA, José Erik; CARVALHO, Lucas; MASSUELLA, Mainara; ROCHA, Pamella dos Santos; BRANDÃO, Paquiza Rocha; MENDONÇA, Rita; RODRIGUES, Scarlett. **Responsabilidade empresarial**

na promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e que assegure o bem-estar das pessoas trabalhadoras. São Paulo: Instituto Ethos, 2024.

Disponível em: <https://www.ethos.org.br/opiniones-e-analises/responsabilidade-empresarial-na-promocao-de-um-ambiente-de-trabalho-saudavel-seguro-e-que-assegure-o-bem-estar-das-pessoas-trabalhadoras/>. Acesso em: 14 ago. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral. Notícias do TST, 13 ago. 2025.

Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/em-cinco-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-450-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0> Acesso em: 13 ago. 2025.

A INVISIBILIDADE DO TRABALHO DOMÉSTICO E A PERSISTÊNCIA DE PRÁTICAS ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO NO BRASIL: UMA ANÁLISE A PARTIR DO CASO “A MULHER DA CASA ABANDONADA”

Ana Vitória Oliveira Falcão

Aluna – Centro Universitário Fametro - Unifametro
vitoriafalcao12@outlook.com

Lara Gabriele Noronha de Sousa

Aluna – Centro Universitário Fametro - Unifametro
sousalarag40@gmail.com

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Professora Orientadora – Centro Universitário Fametro – Unifametro
flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br

RESUMO

Parte-se da compreensão de que, embora essencial para o funcionamento da sociedade, o trabalho doméstico historicamente ocupou uma posição marginalizada, marcada pela informalidade, baixa remuneração e ausência de reconhecimento social, realidade ligada à herança do período escravocrata, que estruturou relações

de subordinação e desigualdade, atingindo principalmente mulheres negras e pobres. Diante disso, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a invisibilidade do trabalho doméstico no Brasil e sua relação com a persistência de práticas análogas à escravidão, à luz dos fundamentos do Direito do Trabalho, dos direitos humanos e da legislação vigente. No que tange à metodologia, a pesquisa foi qualitativa, exploratória e bibliográfica, por meio de legislação e sites especializados. Como resultado, constatou-se que tais práticas não são isoladas, mas refletem uma estrutura social historicamente construída e ainda presente na sociedade brasileira. Mesmo com avanços legislativos, como a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015, ainda persistem práticas abusivas que evidenciam a dificuldade na efetivação desses direitos, especialmente em razão de o trabalho doméstico ser exercido no interior das residências, o que dificulta a fiscalização e contribui para sua invisibilidade. Em casos mais graves, essa exploração pode configurar trabalho análogo à escravidão, como demonstrado no caso “A Mulher da Casa Abandonada”, que expôs violações de direitos humanos em contexto doméstico

Palavras-chave: Trabalho doméstico; Invisibilidade social; Trabalho análogo à escravidão; Direitos humanos; Responsabilidade jurídica.

INTRODUÇÃO

O caso conhecido como “A Mulher da Casa Abandonada”, amplamente divulgado pelo podcast de mesmo nome, revelou uma grave situação de violação de direitos humanos envolvendo uma trabalhadora doméstica brasileira que, segundo as investigações relatadas, foi submetida a condições degradantes de trabalho e de vida em uma residência nos Estados Unidos. De acordo com as informações apresentadas no podcast, a vítima teria sido mantida por anos em situação de vulnerabilidade extrema, com restrição de liberdade, ausência de condições dignas de trabalho e dependência total da família empregadora (Abandonada, 2022).

O caso ganhou repercussão nacional ao expor como relações de trabalho doméstico, quando marcadas por desigualdade e ausência de fiscalização efetiva, podem ultrapassar os limites legais e configurar formas contemporâneas de exploração. Nesse sentido, o episódio contribui para evidenciar que práticas análogas à escravidão ainda podem ocorrer de maneira silenciosa e encoberta, mesmo fora do território brasileiro, reforçando a necessidade de maior atenção à proteção dos direitos fundamentais das trabalhadoras domésticas.

Nesse sentido, o trabalho doméstico, embora essencial para o funcionamento da sociedade, sempre ocupou uma posição marginalizada no Brasil, em evidente discrepância em relação a outras categorias profissionais. Historicamente negligenciado, esse tipo de trabalho foi marcado pela informalidade, baixa remuneração e ausência de reconhecimento social, realidade diretamente ligada à

herança estrutural do período escravocrata, que consolidou relações de subordinação e desigualdade, atingindo sobretudo mulheres negras e pobres. Mesmo com o passar do tempo e com a evolução legislativa, especialmente após a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015, que ampliaram os direitos das trabalhadoras domésticas, ainda se observa a permanência de práticas abusivas. Em grande parte, isso se deve ao fato de que o trabalho doméstico é exercido no interior das residências, o que dificulta a fiscalização e contribui para a invisibilidade dessas relações, muitas vezes vistas como uma continuidade de práticas herdadas da época da escravidão (Brasil, 2013; 2015).

Nos últimos anos, casos concretos têm demonstrado que essa exploração pode alcançar níveis extremamente graves, chegando a configurar trabalho análogo à escravidão. Um exemplo marcante é o caso conhecido como “A Mulher da Casa Abandonada”, que ganhou repercussão nacional ao expor a situação de uma trabalhadora doméstica brasileira submetida a condições degradantes no exterior, evidenciando graves violações de direitos humanos.

Tal cenário revela que, embora a escravidão tenha sido formalmente abolida pela Lei Áurea, de forma tardia no Brasil, suas estruturas ainda persistem de maneira disfarçada na sociedade contemporânea. A naturalização dessas relações, frequentemente mascaradas por vínculos afetivos ou pela dependência econômica, contribui para a manutenção dessas práticas.

Diante disso, o presente estudo busca analisar a relação entre a invisibilidade do trabalho doméstico e a

persistência de condições análogas à escravidão no Brasil, utilizando como base o referido caso, a legislação vigente e os princípios dos direitos humanos, demonstrando que o problema não é isolado, mas reflexo de uma estrutura social profundamente enraizada.

METODOLOGIA

O presente estudo foi desenvolvido a partir de uma abordagem exploratória, com o objetivo de compreender os principais elementos relacionados à problemática proposta. A pesquisa possui caráter qualitativo, com apoio de informações de natureza descritiva, buscando analisar de forma geral as relações entre a invisibilidade do trabalho doméstico e a possível ocorrência de práticas análogas à escravidão no Brasil.

Para isso, foram utilizadas fontes bibliográficas e documentais, além de reportagens e materiais disponíveis em veículos de comunicação e sites institucionais, selecionados pela relevância e confiabilidade das informações. Também foram consultadas legislações pertinentes ao tema, com destaque para o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a Lei nº 15.211/2025, que trata da proteção de crianças e adolescentes no ambiente digital, contribuindo para a compreensão de formas contemporâneas de exploração e violação de direitos (Brasil, 2025).

A análise dos dados foi realizada de maneira interpretativa, buscando relacionar aspectos jurídicos, sociais e históricos, de modo a compreender como essas

práticas se mantêm na sociedade brasileira e quais fatores contribuem para sua permanência.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos a partir da análise bibliográfica e documental indicam que o trabalho doméstico no Brasil permanece estruturalmente marcado por processos históricos de invisibilização e desigualdade social. Apesar do avanço normativo promovido pela Emenda Constitucional nº 72/2013 e pela Lei Complementar nº 150/2015, observa-se que tais dispositivos não foram suficientes para eliminar práticas de informalidade e violações de direitos trabalhistas (Brasil, 2013; 2015).

Verifica-se também que, na prática, a dificuldade de fiscalização do ambiente doméstico contribui para a manutenção de relações laborais desiguais, muitas vezes afastadas do controle estatal. Essa característica favorece a ocorrência de abusos que, em determinados casos, podem atingir o patamar de trabalho análogo à escravidão, situação já reconhecida em operações de fiscalização do próprio Estado brasileiro ao longo dos anos.

A discussão também evidencia que o trabalho doméstico continua fortemente associado a marcadores

sociais de gênero, raça e classe, atingindo de forma predominante mulheres negras em situação de vulnerabilidade econômica. Tal constatação reforça o caráter

estrutural do problema, que não se limita à ausência de normas, mas à dificuldade de sua efetiva aplicação.

Nesse contexto, o caso “A Mulher da Casa Abandonada” contribui para a compreensão pública da permanência de relações de exploração no âmbito doméstico, ao evidenciar como práticas degradantes podem ocorrer de forma silenciosa e prolongada. Assim, conclui-se que, embora haja evolução legislativa, ainda persiste um descompasso entre o direito formalmente garantido e sua efetivação prática.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo demonstra que o trabalho doméstico no Brasil permanece marcado por invisibilidade e desigualdade estrutural, mesmo diante dos avanços legislativos. Verifica-se que a existência de normas não garante sua efetivação, especialmente em razão das dificuldades de fiscalização no ambiente doméstico e da persistência de padrões sociais que naturalizam relações desiguais.

Constata-se que práticas análogas à escravidão ainda podem ocorrer nesse contexto, evidenciando a

fragilidade na proteção dos direitos das trabalhadoras domésticas. O problema atinge, de forma predominante, mulheres negras em situação de vulnerabilidade, o que reforça seu caráter estrutural e interseccional.

O caso “A Mulher da Casa Abandonada” evidencia que tais violações não são isoladas, mas refletem uma realidade ainda presente. Como limitação, destaca-se o caráter bibliográfico da pesquisa. Assim, sugere-se o aprofundamento de estudos empíricos e o fortalecimento de mecanismos de fiscalização e conscientização social, visando à efetivação dos direitos garantidos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 15.211/2025**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 04 de maio de 2026.

BRASIL **Lei Complementar 150 de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 04 de maio de 2026

BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 04 de maio de 2026.

FELITTI, Francisco. A mulher da casa. A Mulher da Casa Abandonada. **Folha de S.Paulo**, 2022. Podcast. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/podcasts/a-mulher-da-casa-abandonada>>. Acesso em: 04 maio 2026.

A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA- PATERNIDADE E SUAS REPERCUSSÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS

Hudson Lima Xavier

Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO.

Discente do Curso de Direito.

Membro da Comissão: Apoio ao Acadêmico de Direito - CAAD

OAB - Ce.

Email: hudn28@hotmail.com

Amando Soares de Moraes

Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO.

Discente do Curso de Direito. Membro da Comissão: Diversidade

Sexual e Gênero – OAB – CE.

E-mail: amando.morais@aluno.unifametro.edu.br

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Docente e Orientadora - Centro Universitário Fametro -

UNIFAMETRO

Doutora em Educação pela Universidade Estadual do Ceará (UECE).

Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza

(UNIFOR).

Email: flavia.aguiar.cabral@gmail.com

RESUMO

A licença-paternidade constitui direito social assegurado pela Constituição Federal de 1988, previsto no art. 7º, XIX, garantindo ao trabalhador o afastamento temporário em razão do nascimento do filho. Inicialmente fixada em cinco dias pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

(ADCT), a licença foi ampliada para até vinte dias com a criação do Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008. As transformações sociais e a busca pela igualdade de gênero evidenciaram a necessidade de maior participação paterna nos cuidados familiares, fazendo com que a licença-paternidade passasse a ser compreendida não apenas como benefício trabalhista, mas também como instrumento de proteção à família e promoção da corresponsabilidade parental. Nesse contexto, o problema de pesquisa consiste em analisar quais são as repercussões jurídicas da ampliação da licença-paternidade no Brasil, especialmente no âmbito previdenciário. O objetivo do estudo é examinar os impactos dessa ampliação nas relações de trabalho, na seguridade social e na promoção da igualdade de gênero. Para tanto, adotou-se metodologia qualitativa, de caráter descritivo e exploratório, com base em pesquisa bibliográfica e análise de fontes normativas, doutrinárias e artigos científicos relacionados ao tema. Conclui-se que a ampliação da licença-paternidade representa importante avanço na proteção social e na efetivação da igualdade material, além de impulsionar debates sobre a criação do salário-paternidade e os desafios de sustentabilidade do sistema previdenciário brasileiro.

Palavras-chave: Licença-paternidade; Direito Previdenciário; Proteção Social; Igualdade de gênero.

INTRODUÇÃO

A licença-paternidade constitui direito social assegurado pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, inserido no rol dos direitos dos

trabalhadores urbanos e rurais, conforme previsto no art. 7º. Trata-se de instrumento jurídico destinado a garantir ao pai o afastamento temporário de suas atividades laborais em razão do nascimento do filho, possibilitando sua participação nos primeiros cuidados e fortalecendo os vínculos familiares.

Inicialmente, a licença-paternidade foi regulamentada de forma limitada pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), fixando o prazo de cinco dias. Posteriormente, com a criação do Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008, passou-se a admitir a ampliação do benefício para até vinte dias, desde que preenchidos os requisitos legais. Apesar desse avanço, o tema continua sendo objeto de debates jurídicos e sociais, especialmente diante das transformações nas estruturas familiares e da crescente valorização da parentalidade compartilhada.

A ampliação da licença-paternidade está diretamente relacionada à promoção da igualdade de gênero, à proteção integral da criança e ao fortalecimento da convivência familiar. Estudos recentes demonstram que a participação ativa do pai nos primeiros dias de vida do filho contribui para o desenvolvimento infantil, reduz desigualdades na divisão das responsabilidades domésticas e favorece a permanência da mulher no mercado de trabalho. Além disso, autores do Direito Previdenciário já defendiam a necessidade de atualização legislativa para adequar o sistema brasileiro às novas demandas sociais, inclusive mediante a discussão sobre a criação do chamado salário-paternidade, inspirado no modelo do salário-maternidade.

Nesse contexto, o problema de pesquisa consiste em analisar quais são as repercussões jurídicas decorrentes da ampliação da licença-paternidade no Brasil, especialmente no âmbito trabalhista e previdenciário. A relevância científica do tema decorre da necessidade de aprofundamento acadêmico acerca da efetividade dos direitos sociais relacionados à proteção da família e à igualdade de gênero. Já a relevância social está associada aos impactos da medida na dinâmica familiar, na proteção da criança e na promoção de relações parentais mais equilibradas.

Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo analisar os impactos jurídicos da ampliação da licença-paternidade no ordenamento brasileiro, examinando seus reflexos nas relações de trabalho, no sistema previdenciário e na promoção da igualdade de gênero e da proteção familiar.

METODOLOGIA

O presente trabalho adota abordagem qualitativa, com caráter descritivo e exploratório, buscando compreender as implicações jurídicas da ampliação da licença-paternidade no ordenamento brasileiro (Marconi, Lakatos, 2021).

A pesquisa é de natureza bibliográfica, fundamentada na análise de fontes normativas, como a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a

Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 8.213/1991, que disciplina os benefícios previdenciários (Brasil, 1991).

Além disso, foram utilizadas obras doutrinárias relevantes nas áreas de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário, com destaque para os estudos de (Delgado, 2023 e Martins, 2022), bem como artigos científicos recentes sobre a evolução da licença-paternidade e suas repercussões sociais. A escolha dessa metodologia justifica-se pela necessidade de análise crítica do tema, permitindo a compreensão das propostas legislativas e seus impactos jurídicos e sociais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A ampliação da licença-paternidade decorre diretamente da previsão constitucional contida no art. 7º, XIX, da Constituição Federal de 1988, que assegura ao trabalhador o direito à licença-paternidade, nos termos fixados em lei. Enquanto não houve regulamentação definitiva, o art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias estabeleceu o prazo de cinco dias de afastamento remunerado após o nascimento do filho (Brasil, 1988).

Posteriormente, a Lei nº 11.770/2008, responsável pela criação do Programa Empresa Cidadã, passou a permitir a prorrogação da licença-paternidade por mais quinze dias, totalizando vinte dias para empregados

de empresas participantes do programa (Brasil, 2008).

A ampliação da licença-paternidade representa importante avanço no reconhecimento da corresponsabilidade parental, ao permitir maior participação do pai nos cuidados iniciais com o filho, contribuindo para a redução das desigualdades de gênero.

Em complemento ao entendimento apresentado por (Delgado, 2023), destaca-se que a ampliação da licença-paternidade representa importante instrumento de superação da histórica desigualdade na divisão das responsabilidades parentais. Onde apenas a mulher tem obrigações para com os cuidados com a maternidade.

Nesse contexto, a ampliação da licença-paternidade fortalece o princípio da igualdade material entre homens e mulheres previsto no art. 5º, inciso I, da Constituição Federal, além de concretizar a proteção integral da criança prevista no art. 227 da Constituição. A medida contribui para reduzir a sobrecarga historicamente atribuída às mulheres no ambiente doméstico e familiar, promovendo maior equilíbrio na divisão das responsabilidades parentais. Tradicionalmente, as mulheres assumem a maior parte das responsabilidades relacionadas à maternidade, o que impacta negativamente sua permanência e ascensão no mercado de trabalho. Nesse sentido, a ampliação da licença-paternidade atua como mecanismo de equilíbrio social e promoção da igualdade material (Brasil, 1988).

Além do aumento escalonado o prazo da licença paternidade, iniciando em 10 dias em 2027, 15 dias em 2028 e 20 dias em 2029, a lei 15371/2026 (Brasil, 2026),

trouxe outras inovações importantes, tais como a previsão de estabilidade paternidade desde o início do gozo da licença-paternidade até o prazo de 1 (um) mês após o término da licença, período em que o empregado não poderá ser demitido sem justa causa.

A referida lei ressalta, ainda, que a licença será suspensa em caso de violência doméstica ou familiar ou de abandono material da criança ou adolescente e que durante o período de afastamento, o empregado não poderá trabalhar de forma remunerada e deverá, de fato, participar dos cuidados com a criança ou o adolescente.

Ademais, a lei estabeleceu que, no caso de internação da mãe e do bebê, a licença paternidade inicia após a alta hospitalar de ambos e garantiu a licença paternidade no caso de adoção, dentre outras inovações. No âmbito previdenciário, foi criado o salário-paternidade a ser implantado de forma escalonada, observadas, no que couber, as mesmas condições do salário maternidade (Brasil, 2026).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ampliação da licença-paternidade representa avanço relevante na proteção social e na promoção da igualdade de gênero, ao fortalecer a participação do pai no cuidado com os filhos e contribuir para a redução das desigualdades no ambiente de trabalho.

Ademais, verifica-se que a garantia de direitos como: estabilidade provisória no emprego e salário-paternidade representam uma importante evolução na equiparação entre homens e mulheres, aproximando a proteção trabalhista e previdenciária da realidade contemporânea das relações familiares e da necessidade de compartilhamento das responsabilidades parentais.

Contudo, a efetivação dessas medidas depende de planejamento financeiro adequado, e da promoção e ampliação de políticas públicas, a fim de garantir sua viabilidade e sustentabilidade.

Nesse mesmo contexto, faz-se necessária a ampliação do debate público e acadêmico acerca da temática, devendo a informação ser discutida em roda de conversas, palestras educativas, dentre outros meios de comunicação e divulgação. O tema, portanto, apresenta grande relevância jurídica e social, abrindo espaço para novas pesquisas no campo do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03/05/2026.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá

outras providências. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-publicacaooriginal-1-pl.html>.

Acesso em: 02/05/2026.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm. Acesso em: 02/05/2026.

BRASIL. Lei nº 15.371, de março de 2026. Dispõe sobre a licença-paternidade; institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8.213, de 24 de julho de 1991, e 11.770, de 9 de setembro de 2008. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2026/lei-15371-31-marco-2026-798908-publicacaooriginal-178711-pl.html>. Acesso em: 03/05/2026.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2023.

LAKATOS, Eva Maria. Metodologia científica. São Paulo: Atlas, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito Previdenciário. São Paulo: Atlas, 2022.



Coletânea Produzida
pelo Grupo de Estudos e
Pesquisas Trabalhistas -
GEPT da Unifametro, sob
a orientação da Profa.
Flávia Aguiar Cabral
Furtado Pinto



ISBN: 978-85-7872-816-8
DOI: 10.59089/978-85-7872-816-8

