

# Revista da Escola Judicial do TRT4

# 9

**A PROMOÇÃO DA IGUALDADE  
DE GÊNERO, RAÇA E  
DIVERSIDADE NAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO**

v. 5, n. 9, janeiro/dezembro 2023

ISSN 2596-3139



2596-3139

**4** EDUCAÇÃO  
DE QUALIDADE



**8** TRABALHO DECENTE  
E CRESCIMENTO  
ECONÔMICO



**12** CONSUMO E  
PRODUÇÃO  
RESPONSÁVEIS



**16** PAZ, JUSTIÇA E  
INSTITUIÇÕES  
EFICAZES





## **REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT4**

ISSN 2596-3139; ISSN-e 2675-2549

Rev. Esc. Jud. TRT4	Porto Alegre	v. 5	n. 9	1-412	jan./dez. 2023
---------------------	--------------	------	------	-------	----------------

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte e respectiva autoria. O teor dos textos publicados é de total responsabilidade dos seus autores, não refletindo, necessariamente, a posição dos Editores e/ou do Conselho Editorial do periódico.

As edições da revista são temáticas, contudo, outros assuntos afetos à linha editorial do periódico são também veiculados.

R454

Revista da Escola Judicial do TRT4 / Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª).  
Escola Judicial. - Vol. 1, n. 1 (jan./jun. 2019)- . - Porto Alegre : Tribunal Regional  
do Trabalho da 4ª Região, 2019- .

Anual.

Coordenação científica: Leandro Krebs Gonçalves; José Felipe Ledur; Rafael da Silva Marques.

Modo de acesso eletrônico: World Wide Web: <http://www.trt4.jus.br>

v. 5, n. 9, jan./dez. 2023

ISSN 2596-3139, ISSN-e 2675-2549

1. Direito - Periódico, I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª). Escola Judicial.

CDU 34(05)

**Bibliotecárias responsáveis:** Adriana Godoy da Silveira Sarmento – CRB 10/1165  
Carla Teresinha Flores Torres – CRB 10/1600

**Organização e revisão / Divisão da Revista e de Outras Publicações:** Tamira Kiszewski Pacheco  
Marco Aurélio Popoviche de Mello

**Apoio técnico, análise dos critérios formais dos artigos e supervisão da normalização do volume / Biblioteca do Tribunal:** Adriana Godoy da S. Sarmento – CRB 10/1165  
Carla Teresinha Flores Torres – CRB 10/1600  
Norah Costa Burchardt – CRB 10/1536

**Tradução do editorial:** Rachel Furieri

**Revisão da tradução dos *titles*, *abstracts* e *keywords* dos artigos:** Rachel Furieri

**Tradução das normas de submissão:** Beatriz Marcante Flores  
Norah Costa Burchardt

**Revisão de texto dos artigos:** Martina Cintra Leoni  
Rachel Furieri

**Supervisão da revisão de textos:** Marco Aurélio Popoviche de Mello  
Tamira Kiszewski Pacheco

**Revisão de normalização técnica dos artigos:**

Adriana Godoy da S. Sarmento – CRB 10/1165 Ana Cristina Soares da Costa – estagiária

Martina Cintra Leoni – CRB 8/9107

Rachel Furieri

Fernanda Amaral Valin – estagiária

Tatiana Paiva Veloso – estagiária

**Capa e projeto gráfico:** Karin Kazmierczak

**Diagramação:** Rachel Furieri

**Editora:** Mota Produções

**Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) Escola Judicial (EJud4) – Secretaria Executiva** **Mota Produções – CNPJ 20.440.179/0001-05**  
Divisão da Revista e de Outras Publicações do Tribunal Rua Araguaari, 780 – Bairro Catarina – Sete Lagoas, MG  
Av. Praia de Belas, 1432, Prédio III, 2º andar Fone (31) 98777-3444  
90110-904 – Porto Alegre, RS  
Fone: (51) 3255.2681

**Versão digital disponível no site do TRT4:**

- <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4>
- <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/outras-publicacoes>

Contatos e envio de materiais: [ej.editor.revistacientifica@trt4.jus.br](mailto:ej.editor.revistacientifica@trt4.jus.br)

**Estrato B3 da Qualis Periódicos/CAPES**  
**Áreas: Direito, Filosofia e Psicologia**  
Período avaliativo: 2017-2020

**Periódico científico indexado em:**



**Google Acadêmico**

**Bibliotecas que indexam a Revista  
em seu catálogo on-line:**

Biblioteca do TRT-1; Biblioteca do TRT-2;  
Biblioteca do TRT-3; Biblioteca do TRT-4;  
Biblioteca do TRT-5; Biblioteca do TRT-6;  
Biblioteca do TRT-9; Biblioteca do TRT-13;  
Biblioteca do TST (Rede RVBI)



# REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT4

v. 5, n. 9, jan./dez. 2023

Diretor da Escola Judicial

**João Paulo Lucena**

Desembargador/TRT4

Editores

**José Felipe Ledur**

Desembargador aposentado/TRT4

**Leandro Krebs Gonçalves**

Juiz do Trabalho/TRT4

**Rafael da Silva Marques**

Juiz do Trabalho/TRT4

## CONSELHO EDITORIAL

**Acácia Zeneida Kuenzer**

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e  
Universidade Federal do Paraná

**Álvaro Roberto Crespo Merlo**

Universidade Federal do Rio Grande do Sul e  
Universidade Paris VII (França)

**Candy Florêncio Thomé**

Fundação Getúlio Vargas, Universidade de São Paulo e  
Universidade de Castilla-La Mancha (Espanha)

**Guilherme Machado Dray**

Universidade de Lisboa (Portugal)

**Hugo Barreto Ghione**

Universidade de la Republica (Uruguay)

**Ingo Wolfgang Sarlet**

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e  
Universidade de Munique (Alemanha)

**José Felipe Ledur**

Universidade Federal do Paraná

**Katherine Lippel**

Universidade de Ottawa (Canadá)

**Leandro Krebs Gonçalves**

Universidade de São Paulo e  
Universidade do Vale do Rio dos Sinos

**Lorena Vasconcelos Porto**

Centro Universitário do Distrito Federal e  
Universidade de Roma II (Itália)

**Luciane Cardoso Barzotto**

Universidade Federal do Paraná, Universidade Federal do Rio Grande do Sul e  
Universidade de Edimburgo (Reino Unido)

**María José Fariñas Dulce**

Universidade Carlos III de Madrid (Espanha)

**Ricardo Luiz Coltro Antunes**

Universidade de São Paulo e Universidade Estadual de Campinas

**Roger Raupp Rios**

Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Escola Nacional  
de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados

**Sayonara Grillo Coutinho**

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro e  
Universidade Federal do Rio de Janeiro

## PARECERISTAS DESTE VOLUME

**Afonso de Paula Pinheiro da Rocha**  
Universidade de Fortaleza  
Universidade 7 de Setembro  
Escola Superior do Ministério Público da União

**Ana Carolina Soria Vulcano**  
Centro Universitário do Distrito Federal

**Ana Larissa da Silva Brasil**  
Universidade Federal de Santa Catarina

**Ana Luíza Rodrigues**  
Universidade de São Paulo

**Antonio Donizete Ferreira da Silva**  
Universidade Nove de Julho  
Universidade Anhanguera

**Antônio Nunes Pereira**  
Universidade Municipal de São Caetano do Sul  
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo  
Universidade Santa Cecília  
Faculdade de Tecnologia de São Paulo  
Escola Judicial do TRT2-SP

**Arthur Bastos Rodrigues**  
Universidade Federal Fluminense  
Universidade Federal da Paraíba

**Barbara Bedin**  
Universidade de Caxias do Sul  
Centro Universitário Ritter dos Reis

**Bárbara Fagundes**  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

**Bóris Chechi de Assis**  
Universidade de Lisboa (Portugal)  
Centro Universitário Uniftec

**Camila Macêdo Pereira**  
Universidade Federal da Paraíba

**Carlos Eduardo Oliveira Dias**  
Universidad Nacional de Córdoba (Argentina)  
Universidade de São Paulo

**Carolina Pereira Lins Mesquita**  
Universidade Federal Fluminense  
Universidade Federal do Rio de Janeiro

**Clarissa Ribeiro Schinestzck**  
Universidade de São Paulo  
Escola Superior do Ministério Público da União

**Daniele Côrte Mello**  
Universidade de Santa Cruz do Sul

**Daniele Simões Solon Soares e  
Silva Namorato**  
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

**Danilo Scramin Alves**  
Universidade do Vale do Itajaí  
Università degli Studi di Perugia (Itália)  
Universidade Federal do Acre

**Denise de Almeida Guimarães**  
Universidade Federal do Rio de Janeiro  
Universidade Federal Fluminense

**Denise de Oliveira Horta**  
Pontifícia Universidade Católica do  
Rio Grande do Sul

**Dulcely Silva Franco**  
Universidade Federal de Mato Grosso  
Universidade do Estado de Mato Grosso

**Edilton Meireles de Oliveira Santos**  
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo  
Universidade de Lisboa (Portugal)  
Universidade Federal da Bahia

**Emanuela Damo**  
Fundação Escola Superior  
do Ministério Público

**Eugênio Hainzenreder Júnior**  
Universidad de Sevilla (Espanha)  
Pontifícia Universidade Católica  
do Rio Grande do Sul

**Fabiano Fernandes Luzes**  
Universidade Federal Fluminense

**Fernanda Brandão Cançado**  
Universidade Federal de Mato Grosso

**Gabriel Franco da Rosa Lopes**  
Universidade de São Paulo  
Centro Universitário Carlos  
Drummond de Andrade

**Gabriel Lima Valentim**

Universidade Federal do Ceará

**Gabriel Victor Zaparoli de Oliveira**  
Centro Universitário Autônomo do Brasil

**Gabriela Simões Pereira**

Universidade Federal do Rio Grande

**Gimena Sichonany Samuel**

Centro Universitário Ritter dos Reis

**Giovana Labigalini Martins**

Universidade de São Paulo  
Fundação Getúlio Vargas/SP

**Guilherme Augusto Pinto da Silva**

Pontifícia Universidade Católica do  
Rio Grande do Sul  
Faculdade Dom Bosco

**Humberto Bersani**

Universidade de São Paulo  
Universidade Federal de Uberlândia

**Jeano Saraiva Correa**

Universidade de Caxias do Sul

**Juliana Benício Xavier**

Universidade de São Paulo  
Universidade Federal do Rio de Janeiro

**Juliana Carolina Frutuoso Bizarria**

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

**Kadine Laize Correa**

Faculdade Autônoma de Direito (FADISP)

**Laura Ferreira Diamantino Tostes**

Universidade FUMEC  
Faculdade de Direito Milton Campos

**Lincoln Simões Fontenele**

Universidade Federal do Ceará

**Marcelo Gonçalves**

Universidade Regional do Noroeste  
do Estado do Rio Grande do Sul

**Marcelo Barroso Kümmel**

Universidade Federal de Santa Maria  
Universidade Franciscana de Santa Maria

**Márcio Martins Ferreira**

Universidade Federal do Rio de Janeiro  
Escola Judicial do TRT1-RJ

**Marcus Orione Gonçalves Correia**

Universidade de São Paulo

**Mário Garrastazu Médici Neto**

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

**Micheli Piucco**

Universidade de Santa Cruz do Sul  
Universidad de Burgos (Espanha)  
Universidade de Passo Fundo

**Moisés Saraiva de Luna**

Universidade Federal da Paraíba

**Noedi Rodrigues da Silva**

Centro Universitário Ritter dos Reis

**Oscar Krost**

Universidade Regional de Blumenau

**Paula Garcez Corrêa da Silva**

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

**Paulo Roberto Lemgruber Ebert**

Universidade de São Paulo

**Priscila Lauande Rodrigues**

Sapienza Università di Roma (Itália)  
Universidade de São Paulo  
Centro Universitário do Distrito Federal  
Università degli Studi LINK (Itália)

**Queli Mewius Boch**

Universidade de Caxias do Sul

**Rafael Sabini Scherer**

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

**Raquel Hochmann de Freitas**

Pontifícia Universidade Católica  
do Rio Grande do Sul

**Ricardo Jahn**

Universidade do Extremo Sul Catarinense

**Roberta Pappen da Silva**

Universidade do Vale do Rio dos Sinos

**Sandro Bobrzyk**

Pontifícia Universidade Católica do  
Rio Grande do Sul  
*Universidad de Granada* (Espanha)

**Thamiris Evaristo Molitor**

Universidade de São Paulo  
Universidade Federal de Minas Gerais

**Tuanny Soeiro Sousa**

Universidade Federal da Paraíba  
Centro Universitário Dom Bosco

**Valdete Souto Severo**

Universidade de São Paulo  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

**Verônica de Araújo Triani**

Universidade Federal Fluminense

**Viviann Brito de Mattos**

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo  
Universidade do Estado do Rio de Janeiro

**Winston de Araújo Teixeira**

Universidade Federal da Paraíba  
Universidade Federal do Amazonas  
Faculdade Metropolitana de Manaus



# SUMÁRIO

---

EDITORIAL 19

---

A ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL Nº 336 E O (NÃO) DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL AO SALÁRIO MÍNIMO: comentários sobre a negação da dignidade para as pessoas presas

Vanessa Nunes Lopes 25

---

O BENEFÍCIO DA LICENÇA-MATERNIDADE À LUZ DAS NOVAS ENTIDADES FAMILIARES: por uma necessária mudança de paradigma

Caroline Dimuro Bender D'Avila 47

---

O DIREITO À IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DOS TRABALHADORES DE GRUPOS VULNERÁVEIS EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Nathalia Vogas de Souza 73

---

*DUMPING* SOCIAL EM ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA BRASILEIROS: uma reflexão crítica sobre os contratos de associação

Mateus Côrte Vitória 95

---

EMPREGO DOMÉSTICO: um recorte sobre gênero, raça e exploração afetiva no Brasil

Adriana Wyzykowski  
Gabriel Nunes Marques  
Renata Cerqueira Nabuco Oliveira  
Sophia Bulhões Carvalho 119

---

---

<b>OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA COM A INSERÇÃO DO ART. 793-D NA CLT</b>	
Juliana Bortoncello Ferreira	153
<hr/>	
<b>A (IN)CERTEZA NA DEFINIÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA</b>	
Matheus Gallarreta Zubiaurre Lemos	177
<hr/>	
<b>LEI DA IGUALDADE SALARIAL PARA ALÉM DA IGUALDADE SALARIAL: rompendo o teto de vidro que impede a ascensão de mulheres a postos mais altos de organogramas empresariais</b>	
Priscila Freire da Silva Cezario	203
<hr/>	
<b>MOTORISTA PROFISSIONAL POR APLICATIVO: um olhar sobre a relação entre trabalhador e empresa-plataforma</b>	
Gregório Fogaça Carvalho dos Santos Diógenes Vicente Hassan Ribeiro Hilbert Maximiliano Akihito Obara	229
<hr/>	
<b>POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: o papel do Estado como catalisador de mudança social</b>	
Fernanda Geórgia Isidoro Corrêa	265
<hr/>	
<b>A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: mecanismos para a não discriminação da mulher</b>	
Silvia Danielly do Espírito Santo Cabral	293
<hr/>	

---

**QUAIS OS CORPOS QUE MAIS SOFREM  
NAS RELAÇÕES DE TRABALHO? Uma análise da  
violência contra as pessoas trans e o reflexo nas relações  
de trabalho**

Miguel Soares Silveira

321

---

**O TELETRABALHO COMO FACILITADOR PARA AS  
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD) NO MERCADO DE  
TRABALHO**

Cinthia Meneses Maia  
Jackeline Ribeiro e Sousa  
Erik Queiroz dos Santos

341

---

**A TUTELA DO DIREITO AO TRABALHO DECENTE  
À POPULAÇÃO LGBT: uma análise jurisprudencial no  
âmbito do TRT da 2.<sup>a</sup> Região**

Carolina Spack Kemmelmeier  
Denilson Pereira Sotel

365

---

**ÍNDICE ALFABÉTICO-REMISSIVO – VOLUME 5**

393

---

**NORMAS PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS**

397

---



# TABLE OF CONTENTS

---

EDITORIAL	22
-----------	----

---

THE CONSTITUTIONAL REQUEST FOR NON-COMPLIANCE OF BASIC PRINCIPLES (ADPF) Nº 336 AND THE (NON) FUNDAMENTAL SOCIAL RIGHT TO THE MINIMUM WAGE: comments on the denial of dignity for imprisoned people	
Vanessa Nunes Lopes	25

---

THE BENEFIT OF MATERNITY LEAVE IN THE LIGHT OF NEW FAMILY ENTITIES: for a necessary paradigm shift	
Caroline Dimuro Bender D'Avila	47

---

THE RIGHT TO EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION OF WORKERS FROM VULNERABLE GROUPS ON DIGITAL PLATFORMS	
Nathalia Vogas de Souza	73

---

SOCIAL DUMPING IN BRAZILIAN LAW OFFICES: a critical reflection on association contracts	
Mateus Côte Vitória	95

---

DOMESTIC EMPLOYMENT: a section on gender, race and emotional exploration in Brazil	
Adriana Wyzykowski Gabriel Nunes Marques Renata Cerqueira Nabuco Oliveira Sophia Bulhões Carvalho	119

---

---

THE IMPACTS OF THE LABOR REFORM WITH THE INSERTION OF ARTICLE 793-D IN THE CLT	153
Juliana Bortoncello Ferreira	
<hr/>	
THE (UN)CERTAINTY IN THE DEFINITION OF LEGAL SUBORDINATION	177
Matheus Gallarreta Zubiaurre Lemos	
<hr/>	
EQUAL PAY LAW BEYOND EQUAL SALARY: breaking the glass ceiling that prevents women from rising to higher positions in corporate organizational charts	203
Priscila Freire da Silva Cezario	
<hr/>	
APP PROFESSIONAL DRIVER: a glance over the relationship between worker and platform-company	229
Gregório Fogaça Carvalho dos Santos Diógenes Vicente Hassan Ribeiro Hilbert Maximiliano Akihito Obara	
<hr/>	
PUBLIC POLICIES FOR GENDER EQUALITY IN LABOR RELATIONS: the role of the state as a catalyst for social change	265
Fernanda Geórgia Isidoro Corrêa	
<hr/>	
PROMOTING GENDER EQUALITY IN LABOR RELATIONS: mechanisms for non-discrimination against women	293
Silvia Danielly do Espírito Santo Cabral	
<hr/>	

---

**WHICH BODIES SUFFER MOST IN WORKPLACE  
RELATIONSHIPS? An analysis of normative violence  
against trans people and the impact on work relationships**

Miguel Soares Silveira

321

---

**TELEWORKING AS A FACILITATOR FOR PERSONS  
WITH DISABILITIES (PWD) IN THE LABOR MARKET**

Cinthia Meneses Maia  
Jackeline Ribeiro e Sousa  
Erik Queiroz dos Santos

341

---

**THE PROTECTION OF THE RIGHT TO DECENT WORK  
FOR THE LGBT POPULATION: a jurisprudential analysis  
in the context of the 2<sup>nd</sup> Region TRT**

Carolina Spack Kemmelmeier  
Denilson Pereira Sotel

365

---

**ALPHABETICAL INDEX – VOLUME 5**

393

---

**RULES FOR SUBMISSION OF ARTICLES**

405

---



# EDITORIAL

Os tempos que correm confrontam a humanidade com desafios que põem em xeque a vida no planeta. Não são somente as guerras ou os conflitos de origem variada que matam ou submetem populações por toda a parte do globo. Agora, forças da natureza reagem à violência da ação humana e expõem populações, normalmente as mais desvalidas, a catástrofes climáticas como a que se abateu sobre o Rio Grande do Sul. Para neutralizá-las, não foram bastantes as conferências sobre o clima da Organização das Nações Unidas (ONU), nem as advertências dos cientistas que há anos apontam para a necessidade de mudanças definitivas no que diz respeito à poluição da atmosfera e à destruição de biomas florestais.

No que corresponde a esta Revista, que é o estímulo à ciência como meio para se alcançar soluções conformes ao Direito e à Justiça nas relações de trabalho, persistimos, graças ao empenho de muitos (articulistas, pareceristas, conselheiros), com esse propósito.

Na edição que ora oferecemos aos leitores, cujo dossiê temático é **A promoção da igualdade de gênero, raça e diversidade nas relações de trabalho**, a igualdade, o bem-estar e o tratamento equânime das pessoas em sua diversidade são o farol que orienta os diversos artigos. Trata-se de objetivos fundamentais de nossa República e que mantêm sintonia com a liberdade, a justiça, a solidariedade e a erradicação da pobreza, todos consoante impõe o art. 3º da Constituição Federal.

Em todos os trabalhos que os articulistas oferecem ao leitor, o pano de fundo de fato é o tratamento igualitário, sem

discriminações, a ser dispensado pelo Legislador e pelo Judiciário às pessoas que vivem de seu trabalho, de modo a dar consequência ao que emerge do texto constitucional.

E sobre estes temas é pertinente a discussão quanto ao direito ao salário mínimo às pessoas encarceradas, à licença-maternidade, observadas as novas realidades familiares, à igualdade de gênero nas relações de trabalho, no trabalho doméstico, em regra executado pela mulher, ou o tratamento igualitário para trabalhadores vulneráveis e que se vinculam às plataformas digitais.

Tema atinente à Lei nº 14.611/23, qual seja, a almejada igualdade salarial entre homens e mulheres, demonstra, na vida real, o que impede as mulheres de obter ganhos mais vultosos ou o acesso a cargos de direção, administração e decisão dentro dos organismos empresários. Tudo isso em contrariedade à não discriminação e à igualdade de gênero.

A garantia de trabalho decente a pessoas da população LGBT remete ao art. 1º, III e IV, fundamentos da República e ao direito fundamental social de seu art. 6º, todos da Constituição, consoante articulista que trata desse tema. Tantas foram as tentativas de reduzir o acesso dessas pessoas, não somente ao mercado de trabalho, mas aos bens da vida em geral, por meio das chamadas *fake news* em plataformas digitais, que se faz central argumentar no sentido da sua inclusão no mercado de trabalho protegido e decente. A sociedade é uma só. A discriminação de um ou de um grupo é a derrota completa da coexistência coletiva.

Para pessoas com deficiência (PcD), o acesso e o direito ao trabalho são elementos constitutivos da existência humana da inclusão. Artigo que cuida desse tema mostra que isso é facilitado pelo uso de ferramentas digitais e pelo teletrabalho.

Outro tema também objeto desta edição é a centralidade, ainda hoje, da subordinação jurídica no direito do trabalho. É que o art. 7º, I, da Constituição que prevê como direito fundamental

dos trabalhadores a relação de emprego, relação essa que é sinônimo de subordinação. Esta é assunto central quando se discute motoristas de aplicativo e empresas de plataforma ou o vínculo entre os escritórios de advocacia e seus supostos advogados associados.

Questões processuais igualmente são discutidas neste volume, vindo em consideração o que preceitua o art. 793-D da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (redação da Lei 13.467/17). Nele consta multa por litigância de má-fé à testemunha, além de possível limitação ao acesso à justiça, uma vez que há constrangimento muitas vezes, até pelo risco da pena, em trazer testemunha aos autos. É importante, ainda, não perder de vista os limites da atuação das partes, a busca da verdade e o dever de cooperação previsto no art. 6º do Código de Processo Civil (CPC).

Assim, trazemos à comunidade jurídica mais esta edição da Revista Científica do TRT4, com o compromisso de divulgar a cultura jurídica, o conhecimento e a ciência, elementos esses que propiciam a transformação social e a redução das desigualdades, nos moldes estabelecidos pela Constituição.

Agradecemos a confiança dos articulistas e também saudamos os pareceristas e o Conselho Editorial.

**José Felipe Ledur**  
**Leandro Krebs Gonçalves**  
**Rafael da Silva Marques**  
Editores

# EDITORIAL

The current times confront humanity with challenges that call life on the planet into question. It is not only wars or conflicts of various origins that kill or subdue populations across the globe. Now, forces of nature react to the violence of human action and expose populations, usually the most disadvantaged, to climate catastrophes like the one that struck Rio Grande do Sul. To neutralize them, the United Nations (UN) climate conferences were not enough, nor were the warnings from scientists, who for years have pointed to the need for definitive changes with regard to atmospheric pollution and the destruction of forest biomes.

In what corresponds to this Journal, which is the encouragement of science as a means to achieve solutions in accordance with Law and Justice in labor relations, we persist, thanks to the commitment of many (authors, reviewers, counselors), with this purpose.

In the edition we now offer to readers, whose thematic dossier is **Promoting gender, racial and diversity equality in work relations**, equality, well-being and equal treatment of people in their diversity are the beacon that guides the various articles. These are fundamental objectives of our Republic and are in line with freedom, justice, solidarity and the eradication of poverty, all as required by article 3 of the Federal Constitution.

In all the papers that the writers offer the reader, the background is in fact the equal treatment, without discrimination, to be given by the Legislator and the Judiciary to people who make a living from their work, in order to give consequence to what emerges from the constitutional text.

And on these topics, it is pertinent to discuss the right to a minimum wage for people in prison, to maternity leave, taking into account new family realities, to gender equality in work relations, in housework, which is generally performed by women, or the equal treatment for vulnerable workers and those linked to digital platforms.

Theme related to Law No. 14,611/23, that is, the desired salary equality between men and women, demonstrates, in real life, what prevents women from obtaining larger earnings or access to management, administration and decision-making positions within the business organizations. All of this goes against non-discrimination and gender equality.

The guarantee of decent work for people from the LGBT population refers to art. 1, III and IV, foundations of the Republic and the fundamental social right of its art. 6, all from the Constitution, depending on the writer who deals with this topic. There have been so many attempts to reduce these people's access, not only to the job market, but to life's assets in general, through so-called fake news on digital platforms, that it is essential to argue for their inclusion in the protected and decent job market. Society is one. Discrimination against one person or a group is the complete defeat of collective coexistence.

For people with disabilities (PwD), access and the right to work are constitutive elements of the human existence of inclusion. An article dealing with this topic shows that this is facilitated by the use of digital tools and teleworking.

Another theme that is also covered in this edition is the centrality, even today, of legal subordination in labor law. It's just that art. 7, I, of the Constitution, which provides workers with an employment relationship as a fundamental right, a relationship that is a synonym of subordination. This is a central issue when discussing app drivers and platform companies or the link between law firms and their supposed associated lawyers.

Procedural issues are also discussed in this volume, taking into account the provisions of art. 793-D of the Consolidation of Labor Laws (CLT in Portuguese) (wording of Law 13,467/17). It includes a fine for litigating the witness in bad faith, in addition to a possible limitation on access to justice, since there is often embarrassment, even due to the risk of the penalty, in bringing a witness to the case. It is also important not to lose sight of the limits of the parties' actions, the search for truth and the duty to cooperate provided for in art. 6 of the Civil Procedure Code (CPC).

Therefore, we bring to the legal community this edition of the TRT4 Scientific Magazine, with the commitment to disseminate legal culture, knowledge and science, elements that promote social transformation and the reduction of inequalities, in the way established by the Constitution.

We thank the writers for their trust and also greet the reviewers and the Editorial Board.

**José Felipe Ledur**  
**Leandro Krebs Gonçalves**  
**Rafael da Silva Marques**  
Editors

**A ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE  
PRECEITO FUNDAMENTAL Nº 336 E O  
(NÃO) DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL  
AO SALÁRIO MÍNIMO:** comentários sobre a  
negação da dignidade para as pessoas presas

***THE CONSTITUTIONAL REQUEST FOR NON-  
COMPLIANCE OF BASIC PRINCIPLES (ADPF)  
Nº 336 AND THE (NON) FUNDAMENTAL SOCIAL  
RIGHT TO THE MINIMUM WAGE: comments  
on the denial of dignity for imprisoned people***

Vanessa Nunes Lopes\*

**RESUMO**

O presente artigo pretende analisar o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 336, em que o Supremo Tribunal Federal considerou que o art. 29, *caput*, da Lei de Execução Penal, foi recepcionado pela Constituição de 1988, de modo que, por isso, seria constitucional o pagamento de remuneração inferior a um salário mínimo como retribuição ao trabalho das pessoas presas. A partir de uma análise crítica, confrontando-se os argumentos apresentados no voto do relator da ação referida com textos doutrinários e com o posicionamento do próprio Supremo Tribunal Federal, que, anteriormente, reconheceu que o sistema penitenciário brasileiro se encontra em um estado de coisas inconstitucional, se sustentará que a decisão da corte na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 336 viola a dignidade das pessoas presas.

**PALAVRAS-CHAVE**

ADPF 336. Direitos fundamentais sociais. Salário mínimo. Pessoas presas.

---

\* Mestranda do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA). E- mail: nuneslopesvanessa@gmail.com.

## **ABSTRACT**

This article intends to analyze the judgment of the Constitutional Request of Non-compliance of basic Principles (ADPF) nº 336, in which the Federal Supreme Court considered that art. 29, in the caption, of the Penal Execution Law, was adopted by the 1988 Constitution, so that, therefore, the payment of remuneration below the minimum wage in return for the work of prisoners would be constitutional. From a critical analysis, comparing the arguments presented in the vote of the reporter of the aforementioned action with doctrinal texts and with the position of the Federal Supreme Court itself, which, previously, recognized that the Brazilian penitentiary system is in a state of affairs that is unconstitutional, and it will be maintained that the court's decision in the Constitutional Request of Non-compliance of basic Principles (ADPF) nº 336 violates the dignity of prisoners.

## **KEYWORDS**

ADPF 336. Fundamental social rights. Minimum wage. Imprisoned people.

## **SUMÁRIO**

- 1 Introdução;
  - 2 Os direitos fundamentais sociais. O salário mínimo como garantia para a vida digna;
  - 3 A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 336 e a violação da dignidade das pessoas presas;
    - 3.1 Argumentos com base na separação de poderes e no princípio democrático;
    - 3.2 Argumentos de caráter econômico;
    - 3.3 Argumentos de compensação;
    - 3.4 O argumento do precedente. Súmula Vinculante nº 6;
  - 4 Considerações finais;
- Referências.

Data da submissão: 10/09/2023.

Data da aprovação: 05/01/2024.

## **1 INTRODUÇÃO**

Os direitos fundamentais assumem a centralidade das democracias constitucionais contemporâneas, colocando-se

como critério de avaliação do grau de legitimidade do exercício do poder em cada Estado (CUNHA JÚNIOR, 2022).

Entre diversas possibilidades de terminologias que abarquem esses direitos (direitos fundamentais, liberdades públicas, direitos individuais, direitos subjetivos, direitos públicos subjetivos, direitos humanos...), optamos por aderir, neste trabalho, à terminologia adotada pela própria constituição brasileira, como o fazem muitos respeitados doutrinadores (CUNHA JÚNIOR, 2022; KRELL, 2002; SCARPA, 2021; SILVA, 2010). Não obstante, necessário frisar que não há diferença ontológica entre direitos fundamentais e direitos humanos, cabendo a ressalva de que, normalmente, a doutrina utiliza a primeira expressão para se referir aos direitos humanos positivados em uma constituição, e a segunda para se referir a direitos consagrados por meio de normativas internacionais.

De todo modo, o fato é que, por sua característica de constante mutabilidade, é difícil chegar a um conceito exaustivo para a expressão “direitos fundamentais” – e nem é este o objeto do presente artigo –, já que, de acordo com as necessidades e fragilidades de cada momento histórico, eles se modificam. Ainda assim, é possível compreender, de maneira aberta, que os direitos fundamentais, considerados materialmente, são todos aqueles que se voltam a proteger a dignidade da pessoa humana.

Neste artigo, buscaremos refletir um pouco sobre o papel do direito fundamental social ao salário mínimo como um elemento indispensável à garantia da dignidade da pessoa humana, propondo uma análise crítica acerca do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 336 (BRASIL, 2021), em que o Supremo Tribunal Federal negou às pessoas presas o direito ao salário mínimo em igualdade de condições com as pessoas livres.

## **2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS. O SALÁRIO MÍNIMO COMO GARANTIA PARA A VIDA DIGNA**

Acerca de seu desenvolvimento ao longo dos tempos, os direitos fundamentais vão se consolidando gradualmente na história da humanidade, desde um passado remoto em que se interpretavam como sendo direitos inatos às pessoas, por sua especial condição humana, até sua caracterização como fator limitador do poder político. Em geral, emergiram com mais força após momentos de graves violações contra o ser humano, e sua caminhada pode ser acompanhada a partir das declarações de direitos.

Embora a doutrina constitucional em geral venha dando destaque aos movimentos constitucionalistas como manifestações quase que exclusivamente europeias (ressalva feita à experiência norte-americana), aparentemente desvinculadas do processo simultâneo de colonização, é importante destacar que esses movimentos não se restringiram a tais territórios, sendo amplamente afetados e confrontados pelo colonialismo sobre o qual a construção da ideia de “direitos fundamentais” se deu (LOSURDO, 2015). É aí que identificamos a relação paradoxal entre o avanço retórico do ideal de liberdade e do direito individual como proteção frente ao exercício do poder público, e a prática massiva da escravização de pessoas como expressão máxima de exercício do poder privado. Como assinala Susan Buck-Morss:

No século XVIII, a escravidão havia se tornado a metáfora fundamental da filosofia política ocidental, conotando tudo o que havia de mau nas relações de poder. A liberdade, sua antítese conceitual, era considerada pelos pensadores iluministas o valor político supremo e universal. Mas essa metáfora política começou a deitar raízes justamente no momento em que a prática econômica da escravidão - a sistemática e altamente sofisticada escravização capitalista de não europeus como mão de obra nas colônias - se expandia quantitativamente e se intensificava qualitativamente, ao ponto de, em

meados do século XVIII, ter chegado a sustentar o sistema econômico do Ocidente como um todo, facilitando, paradoxalmente, a expansão global dos próprios ideais do Iluminismo que tão frontalmente a contradiziam (BUCK-MORSS, 2011, p. 131).

Esse paradoxo, registrado pela autora ao olhar para o século XVIII, parece dar mostras de sua persistência, ao menos em parte, no sistema de justiça brasileiro contemporâneo. Isso porque, como registrado na introdução, o Supremo Tribunal Federal, ao apreciar a ADPF nº 336 (BRASIL, 2021), julgou que é válido que as pessoas presas que trabalham recebam remuneração inferior a um salário mínimo, já que, entre outras coisas, receberiam como “compensação” do estado as prestações materiais mínimas para sobrevivência – as mesmas prestações que ele próprio disse, pouco tempo antes, no julgamento do pedido cautelar da ADPF nº 347 (BRASIL, 2015), que igualavam nosso sistema penal ao Inferno de Dante<sup>1</sup>, reconhecendo-o como uma expressão do chamado estado de coisas inconstitucional<sup>2</sup>.

Paradoxos à parte, fato é que a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) colocou em destaque a defesa dos direitos fundamentais, trazendo-os para a abertura de seu texto e colocando o Estado como um instrumento de realização da dignidade da pessoa humana.

O catálogo de direitos previsto na Constituição (BRASIL, 1988) não é exaustivo, o que significa dizer que a Constituição tem uma

---

<sup>1</sup> A referência é expressa na própria petição inicial da ADPF em comento. No voto em que acompanhou o relator, a Ministra Rosa Weber fez constar: “De qualquer maneira, apenas para enfatizar, com relação a esse estado de coisas inconstitucional, permito-me o registro de que a metáfora, lembrada da tribuna e também invocada pelo Ministro Fachin, Inferno de Dante me parece absolutamente adequada quando se trata do sistema prisional brasileiro, ainda que - e digo isso em função de uma observação muito pertinente do Ministro Teori - haja exceções.”

<sup>2</sup> Confira-se, a respeito, o julgamento do pedido cautelar da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 347 (BRASIL, 2015).

roupagem aberta, de modo a abrigar outros direitos, em especial os decorrentes de tratados e convenções de que o Brasil seja parte (estes com caráter supralegal).

Os direitos sociais também estão inseridos no catálogo mais amplo dos direitos fundamentais. Tais direitos têm o seu desenvolvimento ligado a um momento histórico em que a profunda desigualdade entre os cidadãos exigiu do Estado uma postura mais ativa na equalização das condições materiais de vida. São incluídos nesse rol os direitos à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao transporte, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância e assistência às pessoas vulnerabilizadas. Ainda nesse conjunto, de extrema importância são os direitos do trabalhador, que atuam para promover a dignidade do trabalho e vedar a exploração. O salário mínimo é uma importante ferramenta dessa proteção.

De acordo com Scarpa (2021), a caracterização dos direitos sociais como direitos fundamentais se dá tanto pelo aspecto formal quanto pelo aspecto material. Quanto ao aspecto formal, o autor refere que os direitos sociais se encontram no mesmo título da carta magna que se dedica aos direitos e garantias fundamentais (Título II). Quanto ao aspecto material, o autor refere que “sem condições materiais mínimas, a pessoa não vive dignamente nem tem como desfrutar suas liberdades” (SCARPA, 2021, p. 51). É que, conforme Krell:

[...] a negação de qualquer tipo de obrigação a ser cumprida na base dos Direitos Fundamentais Sociais tem como consequência a renúncia de reconhecê-los como verdadeiros direitos (KRELL, 2002, p. 21).

Do mesmo modo, Sarlet (2009) trata os direitos sociais como direitos fundamentais. O autor nos recorda de que a dignidade humana, além de ser princípio fundamental de nossa ordem constitucional, é também uma finalidade da ordem econômica, nos termos do art. 170, caput, da Constituição da República

Federativa do Brasil (CRFB) (SARLET, 2009, p. 309-310), o que tem especial relevância quando se colocam em aparente disputa as metas de desenvolvimento econômico e os direitos sociais.

Especificamente sobre o direito fundamental social ao salário mínimo, é possível observar um debate consistente na doutrina constitucional sobre a sindicabilidade judicial do valor a ele atribuído pelo legislador (BARROSO, 2000; MELLO, 1981; SARMENTO, 2008; SCARPA, 2021), em que se discute se e como o Poder Judiciário poderia avaliar a adequação do valor do salário mínimo às finalidades que a Constituição lhe atribui (custeio de moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social). Não se cogita, em tal debate, sobre a possibilidade de o legislador estabelecer um valor abaixo do mínimo para o salário de determinado grupo de pessoas, até porque esse seria um debate nitidamente contra o texto constitucional. Justamente por isso, causa surpresa o desfecho da ADPF nº 336 (BRASIL, 2021), examinada com mais profundidade no tópico a seguir.

### **3 A ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL Nº 336 E A VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DAS PESSOAS PRESAS**

Em março de 2021, o Supremo Tribunal Federal julgou improcedente, por maioria, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 336 (BRASIL, 2021), em que se sustentava que o art. 29 da Lei de Execução Penal (BRASIL, 1984), ao prever como remuneração mínima para o trabalho das pessoas presas o valor de 3/4 do salário mínimo, seria incompatível com a ordem constitucional, por violar os preceitos fundamentais da dignidade da pessoa humana, da isonomia e do direito ao salário mínimo. O relator da ADPF em questão, Ministro Luiz Fux, considerou que o dispositivo questionado não teria nenhuma incompatibilidade com a Constituição (BRASIL, 1988), no que foi acompanhado pelos ministros Marco Aurélio, Luís

Roberto Barroso, Ricardo Lewandowski, Dias Toffoli, Alexandre de Moraes e Nunes Marques. Vencidos os ministros Edson Fachin, que abriu a divergência, Gilmar Mendes, Cármen Lucia e Rosa Weber.

Passaremos agora a analisar os argumentos que sustentaram a decisão do relator, confrontando-os, nessa caminhada, com um pouco do que já adiantamos nos tópicos anteriores.

### **3.1 Argumentos com base na separação de poderes e no princípio democrático**

O argumento que abre o exame da matéria pelo relator é o de que o controle judicial de políticas públicas seria limitado pelos princípios democrático e da separação de poderes. O Parlamento estaria sujeito a uma série de vetores constitucionais para a sua atuação, muitas vezes realizando escolhas políticas sem certeza empírica sobre os impactos de tais escolhas na promoção dos vetores constitucionais mencionados, não cabendo ao Judiciário, pela inviabilidade de fazer uma espécie de medição empírica sobre o erro ou acerto das escolhas do legislador, interferir nas decisões legislativas, sob pena de violar os princípios mencionados no começo.

Trata-se de um raciocínio que enuncia um falso problema, uma vez que o pedido veiculado na ADPF nº 336 (BRASIL, 2021) não exigia que o Poder Judiciário substituísse o Legislativo ou tomasse decisões em seu lugar. Ali, a questão era bem mais objetiva: uma lei anterior à Constituição impedia a um grupo de pessoas (os presos) o acesso ao salário mínimo nacionalmente unificado pela nova ordem constitucional, direito fundamental social cujo valor é definido por lei. Caso acolhesse o pedido, este último valor, já definido em lei – e não pelo Poder Judiciário –, é que vigoraria para todos, sem distinção inferiorizante em desfavor das pessoas presas.

Ora, ninguém discute que o Judiciário deve respeitar a separação de poderes e o princípio democrático, e que

intervenções na esfera do Legislativo ou do Executivo devem ocorrer com a máxima cautela e apenas em casos extremos. Da mesma forma, não se questiona que o Judiciário não deve ocupar o lugar rotineiro de legislador (SCARPA, 2021, p. 54). Porém, no caso da ADPF nº 336 (BRASIL, 2021), esse não era o caso. O pedido ali deduzido não demandava que o Supremo Tribunal Federal substituísse o legislador para implementar algum direito social de roupagem constitucional ampla. Muito longe disso, a questão colocada era de outra ordem: a Constituição já define, expressamente, que o salário mínimo é um direito do trabalhador, sem qualquer tipo de distinção entre os seus possíveis titulares, e que esse direito é nacionalmente unificado. Frente a isso, legislação que faça distinção no acesso a tal direito com base no fato de o trabalhador estar sujeito a regime de prisão é incompatível com a Constituição. Simples assim. O julgamento do caso, portanto, não dependia de que o Judiciário definisse o modelo da política pública a ser adotado, e, sim, que reafirmasse a força normativa do art. 7º, IV, da Constituição da República (BRASIL, 1988), fazendo-o prevalecer em face de norma infraconstitucional que a contradiz.

Trata-se de distinção de cenários que parece ter sido antecipadamente captada por Andreas Krell:

Em princípio, o Poder Judiciário não deve interferir em esfera reservada a outro Poder para substituí-lo em juízos de conveniência e oportunidade, querendo controlar as opções legislativas de organização e prestação, a não ser, excepcionalmente, quando haja uma violação evidente e arbitrária, pelo legislador, da incumbência constitucional (KRELL, 2002, p. 22).

Trata-se simplesmente, como bem resume Antônio Osvaldo Scarpa, de assegurar a supremacia da Constituição, em detrimento da supremacia do Parlamento. Indo além, o autor registra:

Todavia, se a autorrestrição do Judiciário, nessa seara, for absoluta, ou seja, se não se permitir conhecer, em qualquer hipótese, de questões

envolvendo direitos sociais, estará conferindo prioridade absoluta ao princípio da separação dos Poderes e nenhuma importância aos direitos sociais. A solução que nos parece apropriada é o juiz aceitar a missão constitucional de resguardar o conteúdo mínimo dos direitos sociais, obrigando os demais Poderes a tornar efetivo esse mínimo (SCARPA, 2021, p. 170).

Por conta disso é que afirmamos que o argumento inicial sustentado pelo relator coloca um falso problema, já que a medida requerida na ADPF nº 336 (BRASIL, 2021) não exigia que o Judiciário realizasse tarefas próprias do Legislativo.

De qualquer forma, ainda que se tratasse de questão a exigir o delineamento de uma política pública – o que, como vimos, não é o caso da ADPF nº 336 –, ainda assim, a alegação de resguardo do princípio da separação de poderes não seria suficiente para, por si só, afastar o pedido. Isso porque tal raciocínio equivaleria a reduzir esse princípio a um “efeito paralisante às reivindicações de cunho social” (KRELL, 2002, p. 88), contrário ao seu propósito original de garantir direitos frente ao arbítrio, ainda mais em sociedades nas quais uma das formas de arbítrio se revela justamente nas omissões do Legislativo e do Executivo.

### **3.2 Argumentos de caráter econômico**

Os argumentos seguintes têm como ponto comum a preocupação do relator com os efeitos econômicos de um eventual acolhimento do pedido. De maneira resumida, seriam eles:

- a) por não haver consenso científico sobre os efeitos do salário mínimo na promoção do bem-estar social, não haveria parâmetros para o Poder Judiciário definir se o estabelecimento do salário mínimo em determinado patamar gera benefícios ou prejuízos quanto à distribuição da riqueza entre os trabalhadores, em contraste com eventual aumento nos índices de desemprego;

- b) restrições naturais ao exercício do trabalho de uma pessoa presa produziriam correspondente depreciação do valor pago pela mão de obra;
- c) considerando as peculiaridades da situação do preso, que constituem prováveis barreiras à sua inserção no mercado de trabalho, é razoável que o legislador reduza o valor mínimo de remuneração pela sua mão de obra com o intuito de promover as chances da sua contratação, o que seria um fator de promoção, e não de violação, da isonomia. Assim, acolher o pedido poderia promover a violação da dignidade da pessoa humana, em vez de garanti-la, porque a elevação do valor pago às pessoas presas poderia desestimular sua contratação.

Como se vê no item ‘a’, o relator entendeu que seria razoável relativizar a aplicação de uma norma constitucional que tem conteúdo bastante claro, objetivo e direto – garantir o salário mínimo de maneira nacionalmente unificada, sem distinções quanto à situação criminal de seus beneficiários –, porque não haveria “provas” de que a extensão da garantia do salário mínimo aos presos aumentaria o bem-estar social (BRASIL, 2021). Trata-se de uma expressão de franco utilitarismo, absolutamente incompatível com o valor da dignidade da pessoa humana, que faz de cada pessoa um fim em si mesma e impede (ou deveria impedir) que alguns indivíduos ou grupos sejam sacrificados em nome de um suposto bem-estar geral.

Também nos chama atenção o fato de o relator ter criticado a “ausência de provas científicas” quando construiu a argumentação acerca do item ‘a’, já que ele mesmo, nos pontos seguintes (itens ‘b’ e ‘c’), afirma sem provas<sup>3</sup> que a elevação da remuneração

---

<sup>3</sup> O relator cita três estudos que atribuem à elevação do salário mínimo um possível efeito de ampliação do desemprego formal. Contudo, nenhum desses estudos trata especificamente dos efeitos dessa elevação para uma parcela relativamente baixa da população, como é o caso das pessoas presas.

do salário dos presos poderia, em suma, ser pior para eles, que acabariam sendo preteridos nas contratações para vagas de trabalho.

Ainda que superássemos a contradição apontada, não poderíamos nos deixar levar pela aparente “boa intenção” dos argumentos ‘b’ e ‘c’, cujo objetivo seria, ao final, proteger os postos de trabalho das pessoas presas. Isso porque, quando transportamos esses mesmos argumentos para avaliação hipotética de casos envolvendo outros grupos sociais vulnerabilizados, damos-nos conta de seu caráter violador da dignidade da pessoa humana e da isonomia.

Basta pensar, por exemplo, em como reagiríamos se uma lei estabelecesse que mulheres ou pessoas negras em geral, por serem usualmente preteridas para cargos de liderança, poderiam receber salários menores que homens brancos na mesma posição, para que com isso tivessem mais chances de serem contratadas. Ou então, que pessoas com deficiência, por exigirem das empresas contratantes ajustes para plena acessibilidade, poderiam receber salário inferior ao salário mínimo, como modo de incentivar a sua contratação. Certamente, ninguém duvidaria do absurdo de tais proposições. Ora, se a pessoa que é presa não deixa de ser uma pessoa (ao menos, é nisso que desejamos seguir acreditando), então por que motivo toleramos que o raciocínio odioso acima se aplique a elas quando se trata de sua possibilidade de exercerem trabalho e serem remunerada dignamente por isso?

---

Comparando dados do Depen e do IBGE, o número de pessoas presas no Brasil seria de cerca de 680 mil, enquanto a população total seria de cerca de 213 milhões de pessoas. Além disso, no caso da ADPF nº 336 (BRASIL, 2021), não estava em pauta uma majoração do salário mínimo em sentido amplo, e, sim, uma elevação do valor pago às pessoas presas, que hoje é de 3/4 do salário mínimo, e que, se houvesse o acolhimento do pedido, passaria ao valor do salário mínimo integral.

Este quadro nos fornece um bom exemplo de como os argumentos de política (DWORKIN, 2002), quando utilizados como base para decisões judiciais, acabam resultando em desprestígio dos direitos fundamentais, fragilizando a dignidade da pessoa humana em troca da promoção de práticas utilitaristas.

Conforme o autor, os argumentos de política justificam decisões políticas ao fomentar ou proteger algum objetivo ou meta coletiva: “O argumento em favor de um subsídio para a indústria aeronáutica, que apregoa que tal subvenção irá proteger a defesa nacional, é um argumento de política” (DWORKIN, 2002, p. 129). Já os argumentos de princípio justificam decisões políticas ao garantir direitos de um indivíduo ou de um grupo:

O argumento em favor das leis contra a discriminação, aquele segundo o qual uma minoria tem direito à igualdade de consideração e respeito, é um argumento de princípio (DWORKIN, 2002, p. 130).

Quando se trata de decisões tomadas pelos poderes Executivo e Legislativo, o trânsito entre estes dois tipos de argumento é aceitável, já que a atuação de ambos os poderes inclui tanto a proteção a direitos individualmente considerados quanto o implemento de políticas públicas que têm como parâmetro objetivos ou metas coletivos, com foco no alcance do maior número de indivíduos possível. O mesmo, contudo, não deveria acontecer com o Poder Judiciário, que deveria guiar-se apenas por argumentos de princípio, sob pena de sujeitar a proteção individual a critérios utilitários.

É preciso lembrar que os direitos, muitas vezes, colocam-se como direitos contra o Estado, o que pode implicar, por certo, conflito entre objetivos coletivos, traçados pelos poderes Executivo e Legislativo, e direitos individuais. Diante de cenários como esse, o Poder Judiciário deve se comportar como uma trincheira de proteção dos direitos, para evitar que indivíduos ou minorias sejam desconsiderados em nome de metas coletivas, por conta

de correlações de força desproporcionais. É por conta disso que, nas decisões judiciais, os chamados “argumentos de política” não devem ser considerados.

Tomando a questão sob outro prisma, Antônio Oswaldo Scarpa destaca que, muitas vezes, haverá certa confusão entre aquilo que, com Dworkin (2002, p.129-130), são chamamos de “argumentos de princípio e argumentos de política”. Assim, segundo aquele autor, uma questão política pode ter uma “face judicial”:

É justamente o que defendemos no tocante a direitos fundamentais sociais: em larga medida, a satisfação desses direitos incumbe aos Poderes Executivo e Legislativo, mas têm um conteúdo essencial, que é, para usar a expressão de Oswaldo Aranha Bandeira de Mello, a sua face judicial, ou seja, que autoriza a intervenção do Poder Judiciário.

Nesse aspecto, embora possa haver discricionariedade quanto aos meios, há vinculação aos fins estabelecidos na Constituição (SCARPA, 2021, p. 168-169).

No entanto, Scarpa (2021) parece confirmar o pensamento de Dworkin (2002), quando afirma que o Judiciário deve interferir para evitar que, nos embates por políticas públicas, os grupos minoritários sofram lesões a seus direitos por conta de pressões da maioria:

Ao sabor desse embate democrático, as políticas públicas vão-se delineando. Isso é muito natural, é próprio da democracia e de uma sociedade pluralista. Acontece que não se pode ignorar o risco de, no final das contas, após se atender a vários interesses, resultar pouco ou quase nada para a satisfação dos direitos sociais, principalmente de pessoas ou grupos pouco representativos ou de menor poder de pressão ou influência.

Esse é mais um argumento, ao lado dos outros expostos, para justificar a necessidade de atuação do Poder Judiciário como fator de equilíbrio,

assegurando um mínimo social (SCARPA, 2021, p. 180).

Desse modo, ainda segundo o autor, a interferência do Poder Judiciário nessas questões, em vez de violar a separação de poderes, preserva-a, na medida em que mantém as funções estatais mais equilibradas, livrando os cidadãos com menor representação política dos efeitos negativos do viés eleitoral – voltado, portanto, às majorias – que pode orientar a atuação dos demais poderes.

### **3.3 Argumentos de compensação**

Por fim, o último grupo de argumentos utilizados pelo relator se baseia na suposta existência de medidas compensatórias que justificariam o pagamento aos presos de valor inferior ao salário mínimo, quais sejam: (i) concede-se ao preso o benefício da remição da pena, na proporção de 1 (um) dia de redução da sanção criminal para cada 3 (três) dias de trabalho, o que corresponderia a uma espécie de “pagamento” pelo trabalho, e (ii) são impostos ao Estado deveres de prestação material em relação ao interno, a fim de garantir o atendimento de todas as suas carências básicas.

Quanto ao primeiro ponto, embora a remição pelo trabalho seja, de fato, uma vantagem que advém do trabalho, ela não pode se confundir com o salário, uma vez que o salário tem uma função específica: garantir à pessoa que trabalha e à sua família (e é bom lembrar que pessoas presas têm família) as condições mínimas para sobreviver, ou seja, alimentar-se, vestir-se, cuidar da saúde, transportar-se, obter moradia, entre outras despesas. Assim, por mais que a remição seja benéfica e vantajosa, ela não tem como substituir a função da remuneração. Pensar que a remição compensa o pagamento que é feito abaixo do salário mínimo é, portanto, um erro.

Quanto ao segundo ponto, a situação é ainda mais grave, já que o relator assume que o Estado garantiria aos presos boa

parte as condições materiais necessárias para a sobrevivência, quando o próprio Supremo Tribunal Federal, menos de seis anos antes, mais precisamente em maio de 2015, ao julgar o pedido cautelar da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 347, reconheceu de maneira inequívoca (e com voto favorável do próprio Ministro Luiz Fux, que depois veio a ser o relator da ADPF nº 336), que as condições das prisões brasileiras são insalubres, indignas e incapazes de oferecer de maneira adequada as prestações materiais que a Lei de Execução Penal determina. O voto do relator da ADPF nº 347, Ministro Marco Aurélio, acompanhado pelos demais ministros, descreve um cenário vergonhoso:

Os presos não têm acesso a água para banho e hidratação, ou a alimentação de mínima qualidade, que, muitas vezes, chega a eles azeda ou estragada. Em alguns casos, comem com as mãos ou em sacos plásticos. Também não recebem material de higiene básica, como papel higiênico, escova de dentes ou, para as mulheres, absorvente íntimo (BRASIL, 2015).

É contraditório e estarrecedor, portanto, que essa mesma corte tenha aceitado o argumento do “suprimento das necessidades básicas, nos termos da Lei de Execução Penal”, como justificativa para que o pagamento das pessoas presas fique abaixo do salário mínimo. Mais perturbador ainda é saber que, entre os votos favoráveis a esse entendimento na ADPF nº 336, encontre-se o do próprio relator da ADPF nº 347, Ministro Marco Aurélio, que, naquela ocasião, comparou nossos presídios a masmorras medievais<sup>4</sup>, Luís Roberto Barroso, que afirmou, na oportunidade, que as pessoas presas estariam sujeitas a “sofrerem violência físicas, a sofrerem violências sexuais, a não terem sabonete, pasta de dente, escova de dente, papel higiênico, nem lugar para fazer as suas necessidades básicas<sup>5</sup>”, e Ricardo Lewandowski, que

---

<sup>4</sup> Vide o voto na ADPF 347.

<sup>5</sup> Vide o voto na ADPF 347.

afirmou que aquele “estado insuportável se tornou permanente, tendo em conta ações e omissões das autoridades públicas responsáveis pelo Sistema Penitenciário Brasileiro<sup>6</sup>”. Dias Toffoli, Alexandre de Moraes e Nunes Marques, que completaram a maioria para o julgamento da ADPF nº 336, não participaram da votação do pedido cautelar da ADPF nº 347, por isso, no ponto, não podemos examinar eventual contradição de manifestações.

### 3.4 O argumento do precedente. Súmula Vinculante nº 6

O último argumento apontado pelo relator para sustentar a decisão foi o seguinte: o Plenário da Corte já havia definido (súmula vinculante nº 6 (BRASIL, 2008a)) que a Constituição (BRASIL, 1988) não estendeu a garantia do salário mínimo de maneira uniforme a toda e qualquer mão de obra, uma vez que, por unanimidade, julgou que o soldo daqueles que exercem serviço militar obrigatório pode ser inferior ao salário mínimo definido nacionalmente, sem que isso implique lesão aos princípios da dignidade humana (art. 1º, III, da CRFB) e da isonomia (art. 5º, *caput*, da CRFB), ou à regra do art. 7º, IV, da Carta Magna.

Trata-se de argumento desleal, porque omite a viga central do julgado que deu origem à súmula mencionada - RE 570.177<sup>7</sup>(BRASIL, 2008b). Naquele caso, foi considerado constitucional o pagamento de soldo abaixo do salário mínimo **aos praças** que exercem serviço militar obrigatório, porque a própria Constituição, no art. 142, § 3º, VIII (BRASIL, 1988), previu essa exceção. Confira-se, a esse respeito, o que bem destacou o Ministro Edson Fachin em seu voto divergente na ADPF nº 336:

É certo que o Supremo Tribunal Federal tem orientação, com força vinculante, no sentido de que “não viola a Constituição o estabelecimento de remuneração inferior ao salário mínimo para as praças prestadoras de serviço militar inicial”.

---

<sup>6</sup> Vide o voto na ADPF 347.

<sup>7</sup> Rel. Min. Ricardo Lewandowski, DJe 26.08.2008.

No principal precedente que deu origem à Súmula (RE 570.177, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, DJe 26.08.2008), no entanto, fez-se observar que a autorização para remuneração inferior ao mínimo decorreria de cláusula expressa da Constituição, isto é, o art. 142, § 3º, VIII, da CRFB, que excepcionava do regime remuneratório dos militares o direito ao salário mínimo, previsto no art. 7º, IV, da CRFB. Noutras palavras, à exceção do art. 142, § 3º, VIII, da CRFB, a garantia estabelecida no art. 7º, IV, da CRFB é ampla, razão pela qual nenhum trabalhador pode ser remunerado em patamar inferior. No caso dos presos, essa garantia é plenamente aplicável (BRASIL, 2021).

Esse último argumento, informado de maneira louvável pelo Ministro Edson Fachin, de certa forma nos leva à discussão inicial, apresentada quando do início do exame dos argumentos do relator da ADPF nº 336 (BRASIL, 2021), ou seja: a Constituição foi clara quando estabeleceu a garantia do salário mínimo sem fazer distinções entre trabalhadores livres e trabalhadores submetidos ao sistema carcerário. Dessa forma, não resta qualquer fundamento que justifique o comportamento do Supremo Tribunal Federal, que no caso da ADPF nº 336, perdeu uma grande oportunidade de exercer o seu papel de guardião efetivo da Constituição.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante da análise crítica dos argumentos que embasaram a decisão do relator da ADPF nº 336, acreditamos ter demonstrado que aquela decisão não tem sustentação constitucional e que suas consequências violam a dignidade das pessoas presas, conferindo-lhes tratamento diferente daquele que é dado às pessoas livres sem que haja base constitucional para tanto, bem como lhes negando os meios de auferir, por meio do trabalho, a renda suficiente para suprir as condições materiais que o próprio Estado não lhes fornece a contento, e, ainda, por sugerir que,

para as pessoas presas, é suficiente a lógica do “menos pior” quando se trata de miséria e negação do básico.

Este quadro evidencia que, não obstante a especial proteção que a Constituição confere aos direitos fundamentais – entre eles, o direito fundamental social ao salário mínimo –, não há como contar com posições definitivas em matéria de direitos. Nada está definitivamente assegurado, e as ameaças de restrição não vêm somente dos poderes Executivo e Legislativo, mas também do próprio Supremo Tribunal Federal, como se viu aqui.

Embora tais constatações possam, em um primeiro momento, lançar-nos em um estado passivo de desalento, frente ao desamparo que a maioria do Supremo Tribunal Federal, no caso da ADPF nº 336, conferiu a um grupo extremamente vulnerabilizado, devemos tomá-las como um alerta para uma postura mais ativa de defesa constante dos direitos fundamentais e, em especial, daqueles de roupagem social. Se olharmos bem, nada nos garante que o direito ao salário mínimo, hoje relativizado em relação às pessoas presas, não venha a ser, em um futuro próximo, relativizado também em relação a outros grupos de pessoas, materializando uma espécie de distopia movida à precarização do trabalho e mercantilização da vida. Lutemos, portanto, para que, na brecha de nosso descuido para com os direitos do “outro”, não se infiltre em nossa casa a perdição de nossos próprios direitos.

## REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas**: limites e possibilidades da Constituição brasileira. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 1 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984.** Institui a Lei de Execução Penal. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=7210&ano=1984&ato=c6fUTUU9EeBpWT4ac>. Acesso em: 1 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 336.** Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Medida cautelar. Lei Nº 7.210/1984 (lei de execução penal). Ofensa aos preceitos fundamentais descritos no art. 1º, III (dignidade da pessoa humana), no art. 5º, caput (princípio da isonomia) e no art. 7º, IV (direito ao salário mínimo), todos da CRFB/88. Aplicação do rito do art. 5º, §2º, da lei nº 9.882/1999. Relator Min. Luiz Fux. Autuada em 17/03/2015. Decisão de julgamento (Lei 9.882/99) publicada no DJE e no DOU de 19/05/2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4735779>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 347.** Direitos fundamentais dos presos. ADPF. Sistema carcerário. Violação massiva de direitos. Falhas estruturais. Necessidade de reformulação de políticas públicas penais e prisionais. Procedência parcial dos pedidos. Relator Min. Marco Aurélio. Autuada em 27/05/2015. Decisão de julgamento em 09/09/2015. Publicação, DJE Divulgado em 19/02/2016. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4783560>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário RE 570.177.** O Tribunal, por unanimidade e nos termos do voto do relator, negou provimento ao recurso extraordinário. Votou o Presidente, Ministro Gilmar Mendes. Ausentes, justificadamente, a Senhora Ministra Ellen Gracie e o Senhor Ministro Eros Grau e, neste julgamento, o Senhor Ministro Menezes Direito. Falaram, pelo recorrente, o Dr. Antônio de Maia e Pádua,

Defensor Público da União, e, pela Advocacia Geral da União, o Ministro José Antônio Dias Toffoli. Plenário, 30.04.2008. Data de publicação DJE 27/06/2008b - Ata nº 21/2008 - DJE nº 117, divulgado em 26/06/2008. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2574140>. Acesso em: 1 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante nº 6**. Não viola a Constituição o estabelecimento de remuneração inferior ao salário mínimo para as praças prestadoras de serviço militar inicial. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2008a]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=1202#:~:text=N%C3%A3o%20viola%20a%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20o,prestadoras%20de%20servi%C3%A7o%20militar%20inicial>. Acesso em: 1 maio 2024.

BUCK-MORSS, Susan. Hegel e Haiti. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, v. 90, p. 131–171, 2011. Disponível em: [https://novosestudios.com.br/wp-content/uploads/2017/03/06\\_Buck-Morss\\_90\\_p130a171.pdf.zip](https://novosestudios.com.br/wp-content/uploads/2017/03/06_Buck-Morss_90_p130a171.pdf.zip). Acesso em: 20 fev. 2024.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Juspodivm, 2022.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

KRELL, Andreas Joachim. **Direitos sociais e controle judicial no Brasil e na Alemanha**: os (des)caminhos de um direito constitucional “comparado”. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2002.

LOSURDO, Domenico. **Contra-história do liberalismo**. São Paulo: Ideias e Letras, 2015.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Eficácia das normas constitucionais sobre Justiça Social. **Revista de Direito Público**, São Paulo, v. 57-58, 1981.

QUEIRÓZ, Marcos. Constitucionalismo Negro: elementos de teoria e história constitucional a partir da Revolução Haitiana. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**, São Leopoldo, v. 13, n. 1, p. 85-109, 2021. DOI: <https://doi.org/10.4013/rechtd.2021.131.07>. Disponível em: <https://revistas.unisinus.br/index.php/RECHTD/article/view/16763/60748524>. Acesso em: 20 fev. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SARMENTO, Daniel. A proteção judicial dos direitos sociais: alguns parâmetros ético-jurídicos. *In*: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel (org.). **Direitos sociais: fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

SCARPA, Antônio Oswaldo. **Direitos fundamentais sociais: conteúdo essencial, judicialização e direitos sociais em espécie**. Salvador: JusPodivm, 2021.

SILVA, Virgílio Afonso da. **Direitos fundamentais: conteúdo essencial, restrições e eficácia**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

# O BENEFÍCIO DA LICENÇA-MATERNIDADE À LUZ DAS NOVAS ENTIDADES FAMILIARES: por uma necessária mudança de paradigma

## ***THE BENEFIT OF MATERNITY LEAVE IN THE LIGHT OF NEW FAMILY ENTITIES: for a necessary paradigm shift***

Caroline Dimuro Bender D'Avila\*

### **RESUMO**

No contexto das novas configurações familiares, este estudo traz o seguinte questionamento que está em discussão no Supremo Tribunal Federal: há possibilidade de concessão de licença-maternidade à mãe não gestante em união estável homoafetiva? Parte-se da premissa de que o instituto tem como objetivo garantir a convivência com a criança e formar o vínculo familiar, de modo que ultrapassa a origem biológica da relação maternal e alcança aqueles que são referência para a criança. Tanto é que tramita um projeto de lei no Congresso Nacional com a finalidade de instituir a dupla **licença parental**, sem estabelecer prazos diferenciados para homens e mulheres. Além disso, resta evidente, em diversas decisões do Supremo Tribunal Federal e na própria legislação, que o gênero feminino e a condição de gestante não são mais determinantes para o reconhecimento do benefício, o qual pode ser estendido a um dos pais em relacionamento homoafetivo masculino e ao empregado adotante, por exemplo. Diante desse panorama, utilizando-se o método hipotético dedutivo e com base em pesquisa documental, jurisprudencial e bibliográfica, chega-se à seguinte conclusão/resultado: a expressão **licença parental** deve passar a reger o instituto e esta deve ser concedida à pessoa – pai, mãe ou quem tiver papel relevante na vida da criança – por escolha da própria família. Entende-se, ademais, que a adoção, como regra geral, do prazo de 180 dias de licença laboral remunerada encontra respaldo nas normas constitucionais que protegem a família e que

---

\* Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Professora do Curso de Direito da Atitus/POA. Doutoranda na PUCRS com bolsa CAPES. E-mail: carolinebdavila@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3874-1643>.

esse período deveria ser dividido entre os(as) responsáveis do modo mais benéfico no âmbito da estrutura familiar.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Entidades familiares. Homoafetividade. Interpretação constitucional. Licença maternidade. Licença parental.

## **ABSTRACT**

In the context of new family configurations, this study raises the following question, which is under discussion in the Federal Supreme Court: is it possible to grant maternity leave to non-pregnant mothers in a stable same-sex union? It starts from the premise that the institute aims to guarantee coexistence with the child and to form the family bond, in a way that goes beyond the biological origin of the maternal relationship and reaches those who are a reference for the child. So much so that a bill is being processed in the National Congress with the purpose of establishing **double parental leave**, without establishing different deadlines for men and women. Furthermore, it is evident that in several decisions of the Supreme Court and in the legislation itself that the female gender and the condition of being pregnant are no longer decisive for the recognition of the benefit, which can be extended to one of the parents in a male same-sex relationship and to the adopting employee, for example. Given this panorama, using the hypothetical deductive method and based on documentary, jurisprudential and bibliographical research, the following conclusion/result is reached: the expression parental leave must now govern the institute and this must be granted to the person – father, mother or whoever has a relevant role in the child's life – by choice of the family itself. It is also understood that, as a general rule, the adoption of a period of 180 days of paid work leave is supported by constitutional norms that protect the family and that this period should be divided among those responsible in the most beneficial way within the family structure.

## **KEYWORDS**

Constitutional interpretation. Family entities. Homoaffectivity. Maternity leave. Parental leave.

## **SUMÁRIO**

- 1 Introdução;
- 2 Licença parental no sistema jurídico brasileiro: leis e perspectivas de regulação;

- 3 Licença-maternidade e paternidade sob a ótica do Supremo Tribunal Federal;
  - 4 O tema de repercussão geral 1072: (im)possibilidade de concessão de licença-maternidade à mãe não gestante em união homoafetiva;
  - 5 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 20/09/2023.

Data de aprovação: 29/02/2024.

## 1 INTRODUÇÃO

O benefício da licença-maternidade e paternidade, de natureza previdenciária, tem previsão constitucional e se destina aos trabalhadores, devidamente segurados no Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que tenham se tornado pais. Com o intuito de proteger integralmente a família e a saúde do recém-nascido e de construir um vínculo de afeto com a criança, a licença-maternidade pode ser concedida não somente à mãe gestante, mas também à mãe ou ao pai adotantes, a um dos pais em união homoafetiva e ao pai solo. O afastamento laboral, sem prejuízo da remuneração, é essencial para o convívio familiar.

Vale destacar que novas configurações familiares têm surgido desde a promulgação do texto constitucional de 1988 (BRASIL, 1988b), que categoriza os direitos das mulheres e dos homens ao prever 120 dias de licença para mães trabalhadoras (art. 7º, XVIII, CF) e cinco dias de licença paternidade (art. 10, § 1º, ADCT) (BRASIL, 1988a). O reconhecimento da união homoafetiva como entidade familiar, por exemplo, restou firmado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4277 (BRASIL, 2011b) e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 132 (BRASIL, 2011a), em maio de 2011. Registre-se a importância dessa decisão histórica e emblemática que, por unanimidade, equiparou as relações entre pessoas do mesmo sexo a uniões estáveis entre homens e mulheres, para assegurar direitos básicos aos casais homoafetivos: a possibilidade de participação

em plano de saúde, de recebimento de pensão alimentícia, de divisão de bens e de concessão de licença-maternidade na hipótese de adoção ou de reprodução assistida.

No estado do Rio Grande do Sul, em 2023, a Segunda Vara de Família e Sucessões da Comarca de Novo Hamburgo reconheceu a união estável poliafetiva de um trisal formado por duas mulheres e um homem. Ainda cabe recurso da decisão, mas já demonstra uma tendência no sentido de aceitação jurídica de múltiplas configurações familiares (INSTITUTO, 2023).

Frente a esse cenário que se apresenta, torna-se indispensável analisar de que forma deve ser aplicada a normativa trabalhista – considerando inclusive aquela que está a se desenhar no Congresso Nacional –, no que se refere à licença-maternidade para casais homoafetivos, de modo que os direitos humanos e fundamentais dessas pessoas sejam concretizados no mais alto nível. No âmbito do Poder Judiciário, o tema 1072 (BRASIL, 2024b) da sistemática de repercussão geral está em análise e versa sobre a possibilidade de concessão de licença-maternidade à mãe não gestante, em união estável homoafetiva, cuja companheira tenha engravidado por meio de técnicas de reprodução assistida.

Trata-se de temática complexa, tendo em vista que, em alguns casos, a mulher não gestante até mesmo realiza tratamento para amamentar. Pretende-se, portanto, no recorte proposto neste artigo, lançar algumas reflexões exatamente sobre este ponto: em uma relação homoafetiva, a mãe não gestante tem direito ao mesmo período de licença que a mãe gestante? Para tanto, a partir do método hipotético-dedutivo, de viés exploratório, e de pesquisa documental, jurisprudencial e bibliográfica, busca-se, em um primeiro momento, identificar a legislação vigente e o horizonte normativo acerca do instituto da licença. Em seguida, são apresentadas decisões relevantes do Supremo Tribunal Federal relativas à matéria e, por fim, comenta-se o caso objeto de exame do Recurso Extraordinário nº 1211446 (BRASIL, 2019).

## 2 LICENÇA PARENTAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO: leis e perspectivas de regulação

Em nível constitucional, são previstas atualmente:

- a) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias (art. 7º, XVIII) (BRASIL, 1988b), além da vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) (BRASIL, 1988a); e
- b) licença-paternidade, nos termos fixados em lei (art. 7º, XIX) (BRASIL, 2011b). O ADCT (BRASIL, 2011a), por sua vez, estabelece o prazo de cinco dias de licença-paternidade até que seja promulgada lei disciplinando a questão (art.10, § 1º). A ausência de lei que regulamente a licença-paternidade constitui omissão inconstitucional do Congresso Nacional, de acordo com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, em dezembro de 2023, no âmbito da ADO nº 20 (BRASIL, 2024a). O Tribunal estabeleceu o prazo de 18 meses para o Congresso sanar a omissão – que dura 35 anos – e, caso não haja a regulamentação, caberá ao STF fixar o prazo de licença. Conforme o Plenário da Corte, o prazo de cinco dias de licença-paternidade não expressa as mudanças ocorridas na família e favorece o tratamento desigual entre mulheres e homens (BRASIL, 2024a).

Para servidoras públicas federais, o Decreto nº 6.690 (BRASIL, 2008a) traz a possibilidade de prorrogação do benefício por 60 dias, totalizando, assim, 180 dias de afastamento. Já a prorrogação da licença-paternidade, por força do Decreto nº 8.737 (BRASIL, 2016), será concedida ao servidor público pelo prazo de 15 dias, além dos cinco dias estabelecidos pela Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), perfazendo um total de 20 dias.

A Lei nº 10.421 (BRASIL, 2002) estendeu a licença-maternidade à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial de criança para fins de adoção, representando um avanço para a promoção do

direito à convivência familiar de crianças. Porém, o período de recebimento do benefício encontra-se escalonado conforme a idade da criança adotada, variando de 120 dias (para crianças até 1 ano) a 30 dias (para crianças maiores de 4 anos).

Criado em 2008, pela Lei nº 11.770 (BRASIL, 2008b), o Programa Empresa Cidadã tem como objetivo, mediante concessão de incentivo fiscal, que os prazos da licença-maternidade e da licença-paternidade previstos na Constituição Federal sejam prorrogados por 60 e 15 dias, respectivamente. Assim, a pessoa jurídica que aderir ao Programa se compromete a garantir 180 dias de licença-maternidade e 20 de licença-paternidade.

Em 2013, após o reconhecimento da união homoafetiva como entidade familiar pelo Supremo Tribunal Federal, foi promulgada a Lei nº 12.873 (BRASIL, 2013), que estabeleceu a licença-maternidade, em caso de adoção ou guarda judicial conjunta, a um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. Com a edição dessa lei, evidencia-se uma conquista no sentido de que a filiação socioafetiva e a biológica têm importância equivalente. Primeiro, porque retira o critério da idade da criança para a concessão do benefício no tempo integral<sup>1</sup> e, segundo, porque permite que a licença-maternidade seja destinada para o segurado do sexo masculino, o que contribui para a concretização do princípio da igualdade.

Mencione-se, nesse sentido, a Convenção nº 156 (ORGANIZAÇÃO, 1981a) e a Recomendação nº 165 (ORGANIZAÇÃO, 1981b), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Igualdade de

---

<sup>1</sup> Está em análise na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei que estende a licença-maternidade remunerada de 120 dias à segurada ou ao segurado da Previdência Social que adotar ou obtiver a guarda judicial de adolescente de até 18 anos. Hoje, o afastamento só é permitido no caso de adoção de crianças de até 12 anos. Oriundo do Senado Federal (PLS nº 143/2016), o projeto tem como objetivo incentivar a adoção de adolescentes e permitir a criação de laços afetivos entre adotante e adotado. Apensado, atualmente, ao PL nº 9963/2018, aguarda a criação de Comissão Temporária pela Mesa da Câmara.

Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores Homens e Mulheres com Responsabilidades Familiares. Ainda que tenha sido adotada em 1981, somente em 2023 – frisa-se, 42 anos após sua celebração – o texto da Convenção foi encaminhado, por meio de despacho do Presidente da República, ao Congresso Nacional. Atualmente, o texto da Convenção está em análise na Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional (CREDN) da Câmara de Deputados, onde já recebeu parecer favorável à sua aprovação. Embora os primeiros passos já tenham sido dados, ainda é preciso cumprir todas as etapas do processo legislativo até a sua promulgação, tais como a apreciação nas comissões temáticas pertinentes e a votação no Plenário da Câmara e do Senado. Para Arruda (2023), a ratificação da Convenção trará enorme contribuição, especialmente para as mulheres, por permitir a ampliação de políticas públicas antidiscriminatórias e por reconhecer o **trabalho de cuidado**, que designa as atividades não remuneradas de apoio a familiares, sejam idosos, pessoas com deficiência ou filhos.

No relatório *Global Gender Gap Report 2022* (WORLD, 2022, p. 27), do Fórum Econômico Mundial, que mediu, a partir de diferentes indicadores, a posição dos países no tema igualdade de gênero, o Brasil aparece em 94º lugar (de 146 Estados). O maior problema identificado no país está relacionado ao empoderamento político, mas a desigualdade de gênero nas relações trabalhistas e no que tange ao salário também seguem elevadas. A Islândia ocupa o topo do *ranking*, com o melhor índice mundial no quesito igualdade de gênero, seguida de Finlândia e Noruega (WORLD, 2022, p. 10). Na tentativa de melhorar a situação, entrou em vigor, no território nacional, a Lei nº 14.611 (BRASIL, 2023b), que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, promove mais transparência quanto aos parâmetros remuneratórios dos empregados e estabelece consequências rigorosas em caso de descumprimento.

Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 1.974 (BRASIL, 2021), que dispõe sobre a Parentalidade no território

nacional e altera cinco legislações vigentes: Lei nº 5.452 (BRASIL, 1943) (Consolidação das Leis do Trabalho), Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) (Regime Jurídico dos Servidores), Lei nº 8.212 (BRASIL, 1991a) (Lei Orgânica da Seguridade Social), Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991b) (Regime Geral da Previdência Social) e Lei nº 11.770 (BRASIL, 2008b) (Empresa Cidadã). Confira-se a redação do art. 2º do Projeto de Lei:

Art. 2º. A licença parental consiste na ausência obrigatória do trabalho pelo período de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data do nascimento da criança dependente de seus cuidados, sem prejuízo de emprego ou salário.

§ 1º O direito à licença parental é assegurado a todos os trabalhadores, autônomos ou não, que exerçam vínculo de parentalidade com a criança recém-nascida.

§ 2º A licença parental será concedida a até duas pessoas de referência para uma mesma criança ou adolescente (BRASIL, 2021).

Essa proposta legislativa, que já foi aprovada, em 2022, pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara do Deputados, muda completamente o paradigma do instituto da licença no Estado brasileiro, a começar pela utilização da expressão “licença parental” (BRASIL, 2021), em perfeita consonância com a pluralidade de formatos de família que hoje existem. Ademais, institui para até duas pessoas de referência da criança, o direito de licença, pelo período de 180 dias.

A relatora da iniciativa legislativa, deputada Fernanda Melchionna, destacou a importância do projeto no combate à desigualdade de gênero, pois, historicamente, incumbem às mulheres os cuidados com a casa, com os filhos, com os idosos e com os enfermos. Entretanto, no relatório, a parlamentar registrou a inconstitucionalidade – por vício de iniciativa – da criação do benefício da licença parental para servidores públicos federais e

retirou os artigos referentes a esse ponto, mediante a elaboração de Substitutivo.

Sobre a situação atual do processo legislativo, o PL nº 1974/2021 está aguardando Designação de Relator na Comissão de Saúde (CSAUDE). Ainda deverá ser objeto de apreciação pelas comissões de Seguridade Social e Família, de Finanças e Tributação e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Comparativamente, cabe referir o caso da Islândia que, como já exposto, é o país com o mais alto índice de igualdade de gênero dos 146 analisados pelo Fórum Econômico Mundial (WORLD, 2022). Lá, o período de licença parental tem 39 semanas de duração, sendo 13 semanas reservadas separadamente para mães e pais. E ainda são concedidas 13 semanas adicionais, que podem ser divididas entre o casal de acordo com a sua preferência. Já na Espanha, as licenças maternidade e paternidade são intransferíveis e têm exatamente o mesmo tempo: 16 semanas. A Suécia também adota um sistema equitativo: oferece 480 dias de licença parental, sendo que, destes, 150 dias podem ser transferidos de um progenitor ao outro (GAMA; OLIVEIRA; HENRIQUES, 2022, p. 325).

Percebe-se que o Brasil, pelo menos, já colocou em discussão no parlamento um modelo de licença que se aproxima dos exemplos de países europeus, os quais preocupam-se efetivamente com a igualdade de gênero. A perspectiva de uma divisão igualitária do período de licença se mostra benéfica para o ingresso e a permanência da mulher no mercado de trabalho e para a redução da diferença salarial entre homens e mulheres.

Um dos efeitos da maternidade na vida das mulheres brasileiras diz respeito à redução de seus salários e de sua participação no mercado de trabalho: mesmo uma década após terem filhos, os salários das mães não voltam aos padrões anteriores à gestação. Além disso, 50% das mulheres saem do mercado de trabalho no período de dois anos a contar do retorno da licença-maternidade. Por certo, muitos fatores contribuem para esse

cenário permanecer: estruturas culturais, preconceito, menos oportunidades, demissões injustas, entre outros (CHAIMOVICH; ZAPPELINI; BURLE, 2023). Entre tantas medidas que podem – e devem – ser tomadas para alterar esse cenário, Chaimovich, Zeppelini e Burle afirmam que equiparar a licença-maternidade e a licença-paternidade, para que o cuidado com os filhos seja exercido de forma equitativa entre homens e mulheres, é fundamental. Para as autoras:

[...] a transformação cultural de compartilhamento da responsabilidade do cuidado entre homens e mulheres, assim como a redução da discriminação feminina no trabalho, será proporcional à redução da diferença entre a duração das licenças parentais (CHAIMOVICH; ZAPPELINI; BURLE, 2023).

Na mesma linha, Vilas Boas entende que a diferença dos prazos entre as licenças maternidade e paternidade deveria ser derrubada pelo legislador:

[...] pois restaria fragilizada a divisão sexual do trabalho, em especial a atribuição do trabalho doméstico às mulheres e o direcionamento dos homens para a atividade produtiva (VILAS BOAS, 2023).

Em um estudo comparativo entre o modelo sueco de licença parental e os modelos latino-americanos, Fernandes e Nascimento (2021, p. 46) apontam que a equidade entre os gêneros passa pela reorganização social das funções do homem e da mulher no âmbito familiar e pelo estabelecimento de uma licença parental, capaz de reduzir a divisão sexual do trabalho, permitir uma maior emancipação feminina e superar estereótipos de gênero no que tange ao trabalho de cuidado. Na Suécia, a licença parental, adotada na década de 1970, permite que os pais dividam igualmente o tempo de afastamento do trabalho para os cuidados com os filhos. Esse sistema apresentou reflexos no planejamento familiar, na maior participação dos homens no ambiente doméstico e na paternidade responsável (FERNANDES;

NASCIMENTO, 2021, p. 47). Tais benefícios poderiam ser observados no Estado brasileiro se o debate sobre a licença parental avançasse no território nacional.

### **3 LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE SOB A ÓTICA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

Já está consolidado pelo Supremo Tribunal Federal, desde 2016, o entendimento de que o período de licença-maternidade concedido à mãe gestante e à mãe adotante deve ser o mesmo, independentemente da idade da criança adotada. O caso que gerou a tese fixada no Tema 782 (BRASIL, 2016b) da sistemática da repercussão geral tratava de uma servidora pública federal que estava com a guarda provisória, para fins de adoção, de uma criança de 1 ano e 3 meses de idade. Insatisfeita com o deferimento de apenas 30 dias de licença (prorrogada por mais 15 dias), a servidora ingressou na Justiça Federal, e tanto na primeira como na segunda instâncias, teve o seu pedido de 120 dias de licença-maternidade (mais 60 dias de prorrogação) negado. No âmbito do Supremo Tribunal Federal, esse entendimento foi reformado no julgamento do Recurso Extraordinário nº 778889 (BRASIL, 2016a), sob relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso.

Ao longo do voto, Barroso (BRASIL, 2016a) discorreu sobre a proteção da infância sob a perspectiva histórico-evolutiva, especialmente acerca da difícil trajetória das crianças adotadas até seu reconhecimento, em pé de igualdade, com os filhos biológicos. Desse modo, por meio da interpretação sistemática do texto constitucional, a licença-maternidade prevista no art. 7º, XVIII, deve abranger não apenas a gestante, mas também a adotante. No caso de crianças mais velhas, o período de licença se torna fundamental, tendo em vista que sua adaptação, após anos de internação em instituições de abrigo, é ainda mais difícil na família adotante.

Observa-se, conforme Barroso, um avanço na Constituição de 1988 e na sociedade no que se refere à compreensão de temas como o direito das crianças, a importância da adoção e

o conceito de família. Crianças e adolescentes passam, à luz da dignidade humana – fundamento do Estado –, a receber proteção integral e prioritária. Aos filhos biológicos e adotivos é assegurado o direito à igualdade. E as famílias deixam de ser patriarcais e hierarquizadas e são concebidas pelo afeto entre seus membros (família socioafetiva).

Outra decisão que merece menção, proferida em 2022 pela Corte Suprema, estende a licença-maternidade de 180 dias a servidores públicos federais que sejam pais de famílias monoparentais, isto é, constituídas por pais solo. No julgamento do Recurso Extraordinário nº 1348854 (BRASIL, 2022), o Tribunal fixou a seguinte tese ao tema 1.182, para fins de repercussão geral:

À luz do art. 227 da CF que confere proteção integral da criança com absoluta prioridade, bem como do princípio da isonomia de direitos entre o homem e a mulher (art. 5º, I, CF), a licença-maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da CF/88, e regulamentada pelo art. 207 da Lei 8.112/1990, estende-se ao pai, genitor monoparental, servidor público (BRASIL, 2022).

Esse julgado teve como base o caso de um perito médico do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), pai de gêmeos gerados por barriga de aluguel – pelo procedimento de fertilização *in vitro* – nos Estados Unidos. Alexandre de Moraes, Ministro relator do acórdão, registrou em seu voto a necessidade de integral proteção à criança, o princípio constitucional da igualdade de gênero, a possibilidade da extensão da licença-maternidade para o homem adotante e a indispensabilidade do cuidado parental para o desenvolvimento seguro e saudável dos filhos.

**4 O TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 1.072:** (im)possibilidade de concessão de licença-maternidade à mãe não gestante em união homoafetiva

O Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) manteve sentença proferida pela 1ª Vara da Fazenda Pública da Comarca de São

Bernardo do Campo (SÃO PAULO, 2018) , em 2018, que estendeu o benefício da licença-maternidade, pelo período de 180 dias, à mãe não gestante – servidora pública – de casal homoafetivo, cuja companheira – trabalhadora autônoma – engravidou por meio de inseminação artificial. Frisa-se que a mãe gestante, na condição de profissional autônoma, não é filiada a qualquer regime de previdência e, portanto, não tem como desfrutar da licença.

Sob a ótica do TJSP, o direito à licença-maternidade, no caso, possibilita o convívio familiar, atende o princípio do melhor interesse do menor previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), maximiza a proteção de direitos fundamentais e encontra fundamento no entendimento atual da jurisprudência acerca da união homoafetiva e da multiparentalidade.

Inconformado com o acórdão, o Município de São Bernardo do Campo (SP) interpôs Recurso Extraordinário (BRASIL, 2019), indicando a violação do art. 7º, inciso XVIII, e do art. 37, *caput*, ambos da Constituição Federal. O primeiro artigo estabelece o direito de “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”, e o segundo expressa, entre outros, o princípio da legalidade. Nas razões recursais, o Município alega que o direito à licença-maternidade é destinado somente à mãe gestante e não há autorização legal para interpretá-lo extensivamente.

Luiz Fux, Ministro relator do Recurso Extraordinário, manifestou-se, em 2019, pela existência de repercussão geral da questão constitucional, decisão que foi seguida por maioria no Supremo Tribunal Federal, vencido o Ministro Edson Fachin. Na sua decisão, Fux destacou a “dimensão plural” da titularidade da licença-maternidade, a necessidade de proteção da mãe não gestante – que, mesmo sem precisar se recuperar fisicamente do parto, assume todos os demais afazeres que a maternidade exige – e o dever do Estado de proteger o vínculo maternal independentemente da origem da filiação ou da configuração familiar. Além disso, o Ministro ressaltou que o direito à

licença-maternidade deve ser interpretado em conformidade com uma série de outros princípios, a exemplo da dignidade humana, da liberdade reprodutiva, do melhor interesse da criança e da proporcionalidade. Este último no sentido de impedir a proteção deficiente ao vínculo entre a mãe não gestante e a criança.

Merece ser abordada a referência extensa que o Ministro Fux fez ao princípio da igualdade, consagrado no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal. Citando autores como Ronald Dworkin, Charles Taylor e Axel Honneth, Fux assinala a efetividade da igualdade material no reconhecimento, como mãe, da mulher não gestante em união estável homoafetiva para fins de concessão da licença-maternidade. Com isso, o Estado demonstra respeito pela autonomia individual e pelas escolhas existenciais e avança na proteção da diversidade das configurações familiares.

Outro argumento, curioso, por sinal, é que a mãe gestante se submeteu ao procedimento de inseminação artificial heteróloga, ou seja, o óvulo fecundado foi o da mãe que requereu a licença-maternidade e não aquele da mãe que gestou o bebê. Em termos biológicos, a criança, então, possui duas mães. Possivelmente, caso o Recurso Extraordinário seja provido, não haverá a limitação da licença-maternidade à situação específica de inseminação artificial heteróloga mas, de todo modo, torna-se importante fixar parâmetros para a concessão do benefício. Percebe-se, assim, ser incontestável que a discussão apresenta relevância social, jurídica e econômica. Portanto, transcende os limites subjetivos da causa.

Em seu parecer acerca do caso, a Procuradoria-Geral da República se manifestou pelo desprovimento do Recurso Extraordinário e propôs duas sugestões de Teses de Repercussão Geral, abaixo transcritas:

I – É possível conceder-se licença-maternidade à mãe não gestante, em união estável homoafetiva, cuja companheira engravidou após procedimento de inseminação artificial.

II – É defesa a concessão da licença-maternidade em duplicidade dentro da mesma entidade familiar, assegurado à segunda mãe benefício análogo à licença-paternidade (BRASIL, 2020).

Inicialmente, a manifestação da Procuradoria ressaltou a **dimensão plural** da licença-maternidade, extraída a partir de uma interpretação sistemática do texto constitucional, que tutela a proteção da família, do melhor interesse do menor e da maternidade de forma ampla (arts. 201, inciso I, 203, inciso I e 226, *caput*). Sendo assim, o sentido do benefício ultrapassa a necessidade de recuperação das circunstâncias físico-psíquicas do pós-parto e tem como núcleo axiológico a integração familiar.

Por outro lado, o parecer referiu que as licenças parentais impactam no orçamento da previdência social, portanto, a sua extensão deve ser discutida na esfera legislativa. Isso posto, a concessão de dois benefícios análogos na mesma família não se faz viável, sendo proibida a dupla licença-maternidade. No caso em tela, como a mãe gestante atua profissionalmente de forma autônoma, a mãe não gestante poderia receber o benefício. Pozzetti e Leite (2019, p. 427) adotam posicionamento divergente e afirmam que o direito à licença-maternidade deve alcançar as duas mulheres em relação homoafetiva. Só assim, para os autores, os princípios da dignidade humana e da isonomia material restariam atendidos. No mesmo sentido, Gomes e Aquino (2021, p. 95) entendem que, apesar da duplicidade de licença-maternidade em uma mesma família homoafetiva feminina constituir um privilégio ao qual casais heteroafetivos e homoafetivos masculinos não fariam *jus*, conceder a licença-paternidade a uma das mães da relação representa a violação do princípio da não discriminação e da igualdade (na sua dimensão substancial). Portanto, por meio de uma interpretação integrativa e sistemática dos princípios constitucionais e da legislação que disciplina a licença-maternidade, ambas as mães deveriam ter o benefício da licença-maternidade assegurado.

Como referido anteriormente, encontra-se em trâmite na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 1.974 (BRASIL, 2021), que prevê a licença parental remunerada pelo período de 180 dias para, no máximo, duas pessoas de referência para a criança. Caso o projeto se torne lei, restará superado o entendimento de que não há previsão para a dupla licença, a qual pode, de acordo com o projeto, ser destinada tanto às mães e aos pais, como às pessoas que tenham vínculo socioafetivo com a criança.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não restam dúvidas de que, atualmente, o direito à licença-maternidade transcende o aspecto biológico da relação materna e tem como objetivo assegurar a ampla proteção à família tutelada na Constituição Federal. Tanto é assim que se estende a concessão do benefício:

- a) à mãe adotante, com prazo idêntico ao da mãe gestante, independentemente da idade da criança adotada;
- b) ao pai, servidor público federal, de família monoparental;
- c) a um dos pais em união estável homoafetiva masculina;
- d) ao cônjuge ou companheiro em caso de falecimento da genitora;
- e) ao empregado-adotante se, porventura, a mãe adotiva vier a faltar.

Cada vez mais ambos os cônjuges, seja em relações homoafetivas ou não, assumem papel igualmente relevante no âmbito familiar e, ainda que a legislação permaneça estabelecendo diferença entre os prazos da licença para mulheres e homens, esse cenário legislativo pode se alterar com a aprovação do Projeto de Lei nº 1.974 (BRASIL, 2021), que institui a **licença parental** de 180 dias a até duas pessoas de referência para a criança. Torna-se absolutamente necessária uma lei que uniformize a temática e dissolva a insegurança jurídica que permeia essa questão.

Entende-se, portanto, que a mãe não gestante tem o direito de usufruir da **licença-maternidade** se a mãe gestante atua como profissional autônoma e que, na linha da jurisprudência que vem se firmando no Supremo Tribunal Federal, será dado provimento ao Recurso Extraordinário nº 1211446 (BRASIL, 2019). Acerca do Projeto de Lei acima referido, este está em consonância com a nova realidade que se apresenta na esfera familiar ao utilizar a nomenclatura **licença parental** e ao estabelecer o prazo geral de 180 dias de afastamento laboral remunerado. Porém, o benefício deveria ser assegurado somente a uma pessoa, podendo a família escolher, com ampla liberdade, sobre a melhor forma de sua aplicação. Ou seja, a gestão do tempo de licença ficaria a critério dos responsáveis, que poderiam administrá-lo como lhes convier para atender, na maior medida possível, o princípio do superior interesse do menor, o direito à convivência familiar e o desenvolvimento pleno e integral da criança.

Ademais, a licença parental, nesses termos, contribuiria sobremaneira para a igualdade de gênero na sociedade, já que, independentemente do padrão de organização familiar, as responsabilidades familiares seriam manejadas do modo mais benéfico para todos os membros da relação socioafetiva. Ou seja, sem a imposição legal de um período de maior duração para um dos genitores ou adotantes. A instituição da licença parental, modelo em que pais, mães ou pessoas de referência para a criança podem se alternar no período de afastamento do trabalho para cuidar dos filhos, contribui para diminuir a assimetria entre os direitos dos pais e representa um avanço para a efetivação da igualdade entre os gêneros feminino e masculino.

## REFERÊNCIAS

ARRUDA, Kátia Magalhães. O trabalho de cuidado e a importância da ratificação da Convenção 156, da OIT. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 17 mar. 2023. Disponível em: [www.conjur.com.br](http://www.conjur.com.br).

com.br/2023-mar-17/katia-magalhaes-arruda-importancia-ratificacao-convencao-156. Acesso em: 5 set. 2023.

BRASIL. Artigo 10 – ADCT /1988a. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/infdoc/novoconteudo/html/leginfra/ArtAD2860.htm>. Acesso em: 27 maio 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.974, de 2021**. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã). Autores: Sâmia Bomfim - PSOL/SP e Glauber Braga - PSOL/RJ. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2021]. Disponível em: [www.camara.leg.br/proposicoesweb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2118305&fileame=tramitacaopl%201974/2021](http://www.camara.leg.br/proposicoesweb/prop_mostrarintegra?codteor=2118305&fileame=tramitacaopl%201974/2021). Acesso em: 8 set. 2023.

BRASIL. Congresso Nacional Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 9963, de 2018**. Altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), para estabelecer que a guarda provisória no procedimento de adoção terá eficácia até a prolação da sentença. Autor: Aécio Neves - PSDB/MG. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2021]. Disponível em: [www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2170969](http://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2170969). Acesso em: 15 set. 2023.

BRASIL. Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional. **Mensagem nº 85, de 2023a**. Submete à consideração do Congresso Nacional, o texto da Convenção nº 156, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Relatora: Deputada Fernanda Melchiona. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: [www.camara.leg.br/](http://www.camara.leg.br/)

proposicoes Web/prop\_mostrarintegra?codteor=2292407.  
Acesso em: 6 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988b**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 14 set. 2023.

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 [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 27 mai. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008a**. Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2008]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm). Acesso em: 9 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016**. Institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/decreto/d8737.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8737.htm). Acesso em: 9 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 9 set. 2023.

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

[2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 27 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991b**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 27 mai. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002**. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10421.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm). Acesso em: 7 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008b**. 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm). Acesso em: 7 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013**. Autoriza a Companhia Nacional de Abastecimento a utilizar o Regime Diferenciado de Contratações Públicas – RDC, instituído pela Lei nº 12.462, de 4 de agosto de 2011, para a contratação de todas as ações relacionadas à reforma, modernização, ampliação ou construção de unidades armazenadoras próprias destinadas às atividades de guarda e conservação de produtos agropecuários em ambiente natural [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/L12873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/L12873.htm). Acesso em: 7 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023b**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.611%20DE%203,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.611%20DE%203,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943). Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria-Geral da República. **Manifestação nº RE 1211446/SP**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5701548>. Acesso em: 7 set. 2023.

BRASIL. Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais. **MSC nº 85/2023c**. Convenção nº 156, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores Homens e Mulheres: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, assinada em Genebra, em 23 de junho de 1981, durante a 67ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351176>. Acesso em: 6 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) n. 20**. Disciplina da Licença Paternidade. Relator: Min. Marco Aurélio. DJE divulgado em 01/04/2024a, publicado em 02/04/2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=428829929>. Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 4277**. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Perda parcial de objeto. Recebimento, na parte remanescente, como Ação Direta de

inconstitucionalidade. União homoafetiva e seu Reconhecimento como instituto jurídico. Convergência de objetos entre ações de natureza Abstrata. Julgamento conjunto. Encampação dos fundamentos da ADPF nº 132-RJ pela ADI nº 4.277-DF, com a finalidade de conferir “interpretação conforme à Constituição” ao art. 1.723 do Código Civil. Atendimento das condições da ação [...]. Relator: Min. Ayres Britto, 5 de março de 2011b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628635>. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF nº 132**. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Relator: Min. Ayres Britto. Decisão de julgamento (Lei 9.868/99) publicada no DJE e no DOU ATA Nº 10, de 4/5/2011. DJE nº 89, publicado em 13/5/2011a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2598238>. Acesso em: 16 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Congresso deve regulamentar licença-paternidade em 18 meses, decide STF**. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 14 dez. 2023d. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=522497&ori=1>. Acesso em: 31 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1211446/RG**. Recurso Extraordinário. Constitucional. Administrativo. Licença-maternidade. União homoafetiva. Inseminação artificial. Extensão da licença-maternidade à mãe não gestante. Direito à igualdade, à dignidade humana e à liberdade reprodutiva. Melhor interesse do menor. Pluriparentalidade. Manifestação pela repercussão geral. [...] Relator: Luiz Fux, 7 de novembro de 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=751389749>. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1348854**. Recurso extraordinário com repercussão geral. Servidor público federal. Genitor monoparental de crianças gêmeas geradas por meio de técnica de fertilização in vitro

e gestação por substituição (“barriga de aluguel”). Direito ao benefício de salário maternidade pelo prazo de 180 dias. [...]. Relator: Alexandre de Moraes, 12 de maio de 2022. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=763952910>. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 778889**. Direito Constitucional. Recurso Extraordinário. Repercussão Geral. Equiparação Do Prazo Da Licença-Adotante Ao Prazo De Licença-Gestante. [...]. Relator: Min. Roberto Barroso, 10 de março de 2016a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=11338347>. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão geral. Tema 782**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada. Brasília, STF [2016]. Ata de julgamento DJE: 17/03/2016b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4482209&numeroProcesso=778889&classeProcesso=RE&numeroTema=782>. Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão geral. Tema 1.072**. Relator: Min. Luiz Fux. A mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva tem direito ao gozo de licença-maternidade. Caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade. Brasília, STF [2024]. Ata de julgamento DJE: 19/03/2024b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5701548&numeroProcesso=1211446&classeProcesso=RE&numeroTema=1072>. Acesso em: 28 maio 2024.

CHAIMOVICH, Mariana; ZAPPELINI, Thaís Duarte; BURLE, Caroline. Licença-paternidade é mecanismo de igualdade de gênero. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 27 dez. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-27/licenca-paternidade-e-mecanismo-de-igualdade-de-genero/>. Acesso em: 31 jan. 2024.

FERNANDES, Fernanda Sena; NASCIMENTO, Janaína Xavier. Conquistas e desafios das políticas públicas para a maternidade: reflexões sobre a licença parental como instrumento de equidade de gênero. **Revista Sociais e Humanas**, Santa Maria, v. 34, n. 1, p. 37-53, 2021.

GAMA, Andréa de Sousa; OLIVEIRA, Ana Clara de Assis; HENRIQUES, Cristiane Cardoso. Trabalho e gênero: o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. **Trabajo y Sociedad**, Santiago del Estero, v. 23, n. 39, p. 315-334, oct. 2022. Disponível em: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S151468712022000200315&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151468712022000200315&lng=es&nrm=iso). Acesso em: 19 set. 2023.

GOMES, Isabela Monteiro; AQUINO, Paula Teles de. A extensão da licença-maternidade à mulher não gestante em relacionamento homoafetivo: análise à luz do ordenamento jurídico brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, Rio de Janeiro, n. 40, p. 75-100, dez. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DA FAMÍLIA (IBDFAM). **Justiça do Rio Grande do Sul reconhece união poliafetiva de trisal que espera primeiro filho**. Assessoria de Comunicação, Belo Horizonte, 6 set. 2023. Disponível em: [ibdfam.org.br/noticias/11141/Justiça+do+Rio+Grande+do+Sul+reconhece+união+poliafetiva+de+trisal+que+espera+primeiro+filho](https://ibdfam.org.br/noticias/11141/Justiça+do+Rio+Grande+do+Sul+reconhece+união+poliafetiva+de+trisal+que+espera+primeiro+filho). Acesso em: 8 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 156 da OIT**. Relativa à Igualdade de

Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares. Adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 67.<sup>a</sup> sessão, em Genebra, a 23 de Junho de 1981a. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/268941/download>. Acesso em: 16 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação 165** - Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/r165-recomendacao-sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para#:~:text=Trabalhadores%20com%20encargos%20de%20fam%C3%ADlia%20devem%20gozar%20da%20igualdade%20de,promo%C3%A7%C3%A3o%20e%20estabilidade%20no%20emprego>. Acesso em: 16 jun. 2024.

POZZETTI, Valmir César; LEITE, Kaleen Sousa. Licença maternidade nas relações homoafetivas: um olhar sob o princípio da isonomia material. **Percurso**, Curitiba, v. 1, n. 28, p. 422-429, jan. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.21902/RevPercurso.2316-7521.v1i28.3444>. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3444>. Acesso em: 5 set. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça. 1<sup>a</sup> Vara da Fazenda Pública. Foro de São Bernardo do Campo. **Processo: 1028794-78.2017.8.26.0564**. Gestante / Adotante / Paternidade. Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/cpopg/show.do?processo.codigo=FO0008E7T0000&processo.foro=564&processo.numero=1028794-78.2017.8.26.0564>. Acesso em: 17 jun. 2024.

VILAS BOAS, Marcela do Carmo. A licença-paternidade e a necessidade da promoção da igualdade de gênero. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 25 ago. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-ago-25/>

marcela-vilas-boas-licenca-paternidade-igualdade-genero/  
Acesso em: 31 jan. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2022**.  
Geneva: WEF, 13 July 2022. Disponível em: <http://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2022>. Acesso em: 19 set. 2023.

# O DIREITO À IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DOS TRABALHADORES DE GRUPOS VULNERÁVEIS EM PLATAFORMAS DIGITAIS

## *THE RIGHT TO EQUALITY AND NON- DISCRIMINATION OF WORKERS FROM VULNERABLE GROUPS ON DIGITAL PLATFORMS*

Nathalia Vogas de Souza\*

### **RESUMO**

O objetivo deste artigo é analisar as atividades de trabalhadores em plataformas digitais, como os influenciadores digitais, a partir de um enfoque no direito à igualdade e à não discriminação. O artigo busca discutir aspectos relevantes para as relações no mundo digital e reflexões relacionadas ao tratamento desigual de alguns trabalhadores em plataformas, bem como os principais desafios a serem enfrentados em busca de maior proteção a esses trabalhadores.

### **PALAVRAS-CHAVE**

Direito à igualdade. Plataformas digitais. Discriminação algorítmica.

### **ABSTRACT**

The objective of this paper is to analyze the activities of workers on digital platforms, such as digital influencers, focusing on the right to equality and non-discrimination. The paper seeks to discuss aspects which are relevant to relations in the digital world and reflections related to the unequal treatment of some workers on platforms, as well as the main challenges to be faced in the search of greater protection for these workers.

### **KEYWORDS**

Right to equality. Digital platforms. Algorithm discrimination.

---

\* Mestra em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Bacharel em Direito pela UERJ. Advogada. E-mail: nvs.vogas@gmail.com.

## SUMÁRIO

- 1 Introdução;
  - 2 O direito à igualdade e à não discriminação e os grupos vulneráveis;
  - 3 O trabalho em plataformas digitais;
  - 4 A discriminação e as condições desfavoráveis aos grupos vulneráveis em plataformas digitais;
  - 5 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 29/09/2023.

Data de aprovação: 05/01/2024.

## 1 INTRODUÇÃO

Os direitos à igualdade e à não discriminação são máximas que permeiam a atuação estatal e de juristas de diversos ramos. No âmbito do Direito do Trabalho, apesar de a Constituição Federal, a legislação infraconstitucional e os instrumentos internacionais existentes sobre o tema vedarem toda e qualquer forma de discriminação injusta dos trabalhadores, o tratamento desigual e a marginalização de alguns grupos ainda persiste.

A discussão ganha novos contornos a partir do desenvolvimento tecnológico e do surgimento das novas relações de trabalho que se dão por meio de plataformas digitais. É que se começa a perceber que as redes não são efetivamente neutras e podem acabar perpetuando preconceitos. Nesse sentido, inclusive, já se discute sobre o aparecimento de uma nova modalidade de discriminação, a discriminação algorítmica.

Assim, o presente artigo tem a intenção de investigar de que maneira e em que condições as relações e as atividades que se desenvolvem por meio de plataformas digitais, especialmente as dos chamados influenciadores digitais, estão se firmando. Pretende-se analisar, portanto, aspectos relacionados ao desenvolvimento das plataformas digitais e seus algoritmos, o surgimento de novas relações de trabalho, como a dos *digital*

*influencers*, e em que medida se pode de fato falar em situações de discriminação a certos grupos desses trabalhadores.

## **2 O DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO E OS GRUPOS VULNERÁVEIS**

A Constituição Federal de 1988 (CRFB/88) trouxe uma promessa clara de inclusão, promoção da diversidade, igualdade e combate à discriminação e à desigualdade. “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (BRASIL, 1988) é a máxima bastante conhecida que encampa o famoso art. 5º, da CRFB/88 e consolida em nível constitucional o princípio da igualdade.

É nesse sentido que o texto constitucional apresenta como fundamentos do Estado a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e como objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação, entre outros.

A consolidação do princípio da igualdade e da vedação à discriminação em nível constitucional seguiu a lógica dos instrumentos internacionais redigidos no período do Pós 2ª Guerra Mundial, focados na proteção da dignidade da pessoa humana. É o caso da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Assim, entende-se que o princípio da igualdade deve atuar como limitação ao legislador, ao intérprete e aos particulares. Além disso, como se sabe, a igualdade deve ser considerada não apenas em seu sentido formal, mas sob o aspecto material, conhecido pela fórmula de que se deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade. Desse modo, é legítimo o estabelecimento de diferentes critérios

e formas de tratamento que considerem as diversas situações em que se encontrem os cidadãos. Além disso, passou-se a se falar também em uma terceira dimensão do princípio da igualdade, que seria a igualdade como reconhecimento, voltada para o respeito às minorias, considerando suas identidades e diferenças.

No âmbito internacional, alguns dos instrumentos que foram adotados visando à proteção de minorias são a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, a Convenção Belém do Pará (sobre a violência contra a mulher), a Convenção sobre os Direitos das Crianças, a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, entre outros.

Interessante mencionar também as Convenções nº 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção nº 100, de 1951 (BRASIL, 1957), trata da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor e foi ratificada pelo Brasil em 1957. Por sua vez, a Convenção nº 111, de 1958 (BRASIL, 1968), trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, tendo sido ratificada em 1968. Para esta última o termo “discriminação” abarca toda distinção, exclusão ou preferência que se baseie na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social (ou qualquer outra especificada pelo Estado-membro), que possa destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Por outro lado, não são consideradas como discriminação as distinções, exclusões ou preferências baseadas em qualificações exigidas para o emprego, nem as medidas especiais de proteção ou assistência previstas em outras convenções ou recomendações.

Note-se que as Convenções 100 e 111 da OIT são consideradas como *core conventions*, ou seja, estão entre as consideradas fundamentais. Isso porque a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, adotada pela Conferência

Internacional do Trabalho da OIT em 1998 (ORGANIZACION, 1998) estabelece que todos os Estados-membros da OIT, pelo simples fato de terem aderido à Organização, deverão respeitar determinados direitos elencados como fundamentais, entre eles a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, ainda que não tenham ratificado as convenções específicas a cada um desses temas.

Já no âmbito interno, especificamente no que tange ao ramo trabalhista, a Constituição Federal estabelece em seu art. 7º a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão baseada no sexo, idade, cor ou estado civil; a proibição de qualquer discriminação referente a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência e a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Ainda, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também estabeleceu o dever da igualdade de tratamento e vedação à discriminação nas relações de trabalho. A atual redação do art. 461, “caput” da CLT dispõe que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade” (BRASIL, 1943). A CLT também possui capítulos próprios que cuidam da proteção de aspectos do trabalho da mulher e do menor de 18 anos (“Capítulo III – Da Proteção do Trabalho da Mulher” e “Capítulo IV – Da Proteção do Trabalho do Menor”, respectivamente).

Além disso, a Lei nº 9.029/1995 (BRASIL, 1995) também trata da vedação de práticas discriminatórias na relação de trabalho. O diploma prescreve que a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa do acesso ao trabalho por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, é proibida, estabelecendo condutas que são consideradas, inclusive, como crime. Ainda, estabelece infrações que são passíveis de multas e que, no caso

de dispensa discriminatória, além do dano moral a que fará jus, o empregado poderá optar por sua reintegração ou percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento.

Não fosse suficiente, a recente Lei nº 14.611/2023 (BRASIL, 2023), que entrou em vigor em julho de 2023, foi editada com a finalidade de reforçar a proteção da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens. A lei estabelece multas e medidas como a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios para empresas com 100 ou mais empregados.

Portanto, tanto em nível constitucional, infraconstitucional e, ainda, em nível internacional, é vedada qualquer forma de discriminação que possa impedir ou prejudicar o acesso, a manutenção ou a ascensão equitativa na relação de trabalho. Assim, a decisão de não contratar, de não promover ou de dispensar um trabalhador não pode se basear em critério injusto, desproporcional, ilícito, ou seja, não pode se motivar em fator discriminatório irrazoável.

No entanto, é notório que a marginalização e o tratamento desigual com relação a alguns grupos ainda persiste, o que justifica a adoção de medidas específicas que visam à inclusão de determinados grupos, como mulheres, negros, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIA+, entre outros. É o caso, por exemplo, das ações afirmativas. Além disso, são diversos os projetos e planos de ação de grupos e organizações voltados para grupos vulneráveis.

Nesse sentido, interessante mencionar a atuação do Ministério Público do Trabalho, especialmente por meio de sua Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE), que tem como principais áreas de atuação a promoção da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho; o enfrentamento à discriminação, à violência e ao assédio no trabalho com perspectiva interseccional de gênero nos espaços físicos e virtuais; a proteção da privacidade das

trabalhadoras e trabalhadores, com especial ênfase à proteção de dados pessoais.

Inclusive, o projeto “Empregabilidade de Pessoas Trans – Cozinha & Voz”, realizado por meio de ação conjunta entre o MPT e a OIT, é bom exemplo de ação voltada para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas de grupos vulneráveis. De acordo com notícias do site da OIT, o projeto promoveu capacitações de assistente de cozinha para “travestis, mulheres e homens transexuais em situação de vulnerabilidade, com o objetivo de promover a inclusão de pessoas em situação de exclusão no mercado de trabalho formal” (ORGANIZAÇÃO, 2018) e, após sua primeira edição, 70% dos participantes entraram no mercado de trabalho.

Visto um panorama do tratamento atual da matéria e de alguns dos desafios enfrentados na inclusão e combate à discriminação, importa indagar de que forma essas questões se colocam e vêm se desenvolvendo nas relações travadas na internet. Muitos já começam a desenvolver o conceito da discriminação algorítmica, uma nova vertente do conceito de discriminação, específica para as relações na rede. Mas como isso se aplica às relações de trabalho? É o que se pretende desenvolver na sequência deste artigo.

### **3 O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS**

Ao longo da última década viu-se uma multiplicação de plataformas digitais. Na mesma velocidade em que surgiram, muitas tornaram-se obsoletas, mudaram-se os usos e a maneira como as pessoas utilizam as redes. Vallas e Schor (2020) explicam que as principais empresas do ramo de plataformas digitais têm pouco mais de uma década e surgiram no contexto da chamada Grande Recessão, que teria facilitado a expansão desses negócios, já que muitos trabalhadores, principalmente jovens recém-formados e desempregados, procuravam oportunidades de trabalho. Os autores ainda explicam que, desde

então, a economia de plataformas cresceu de maneira rápida e abrange uma vasta gama de transações econômicas realizadas digitalmente, envolvendo a troca de bens e serviços.

Como consequência dessa revolução digital, as relações de trabalho também têm se alterado significativamente. Casagrande (2020) defende que as grandes empresas de tecnologia, conhecidas como *Big Techs*, estariam usando a cibernética para estabelecer um “neotaylorismo” de controle total sobre seus empregados. Já Cavallini (2020) sustenta que o traço mais característico da economia das plataformas está na tendência em considerar o trabalho humano como um “serviço” qualquer. No entanto, não há unanimidade na doutrina quanto a qualificação e classificação dessas novas relações de trabalho, tratando-se de discussão que envolve polêmicas e divide juristas em todo o mundo.

Todavia, importante observar, conforme ensinam Vallas e Schor (2020), que os trabalhadores de plataformas não são um grupo homogêneo, mas, na verdade, são um grupo bastante heterogêneo e plural. Isso porque são inúmeras as atividades que podem se desenvolver por intermédio de plataformas; há os profissionais do ramo de tecnologia, extremamente qualificados, que desenvolvem suas atividades em plataformas; há os chamados *freelancers*; há trabalhadores da chamada economia *gig* que realizam atividades de entregadores, motoristas, diaristas, entre outras; há os trabalhadores conhecidos por influenciadores digitais, que produzem conteúdos nas redes sociais, entre outros.

Além disso, releva notar que, para além das relações que surgiram a partir do desenvolvimento das novas tecnologias, as relações de trabalho mais tradicionais também foram impactadas pelo desenvolvimento tecnológico. É o que se percebe das atuais discussões sobre aspectos do teletrabalho, do monitoramento de trabalhadores via GPS ou sobre a repercussão jurídica de postagens do trabalhador em suas redes sociais, entre tantas outras questões que desafiam os estudiosos da seara trabalhista.

Nesse sentido, pensar sobre o direito à igualdade e não discriminação nas novas relações que se desenvolvem por plataformas digitais é proposta que ganha importância. E, sendo múltiplas as relações que podem se estabelecer por meio das plataformas, como visto, inúmeros são os vieses e as possibilidades de tratamento e discussão da matéria. Assim, para a análise que se fará na sequência, considerar-se-á apenas uma parcela dos trabalhadores que desenvolvem suas atividades por meio da internet, notadamente os criadores de conteúdo em redes sociais, a fim de se avaliar de que maneira o princípio da igualdade tem sido aplicado em tais relações.

#### **4 A DISCRIMINAÇÃO E AS CONDIÇÕES DESFAVORÁVEIS AOS GRUPOS VULNERÁVEIS EM PLATAFORMAS DIGITAIS**

A edição de 2022 do Relatório *Creators e Negócios*, da YouPix e Brunch, que objetiva apresentar “perspectiva do mercado de influência do Brasil em 2022”, aponta dados relevantes sobre as condições em que têm se desenvolvido as atividades dos criadores de conteúdo em plataformas digitais, conhecidos por muitos como *creators*, *digital influencers* ou influenciadores digitais.

Esse segmento de profissionais engloba as pessoas que produzem e compartilham conteúdos dos mais variados tipos e formatos (vídeos, fotos, textos etc.) em redes sociais, voltados normalmente para um nicho específico de pessoas (um público-alvo) que as acompanham (seus seguidores). Pela grande visibilidade que os criadores de conteúdo alcançam dentro de seus nichos de atuação, muitos deles firmam contratos com marcas que buscam a divulgação de seus produtos. É nesse sentido que se convencionou falar em um mercado de influência, que atrai agências, patrocinadores, publicitários e anunciantes dos mais diversos ramos.

O Relatório *Creators e Negócios*, feito com base em pesquisa online respondida por *creators*, aponta que o mercado de influência acontece majoritariamente na região sudeste do Brasil

(61,5%), sendo que quase metade (46,2%) dos influenciadores estaria no estado de São Paulo e a maioria (77,1%) viveria em capitais ou regiões metropolitanas. Na sequência, aparecem o Nordeste (16,2%), o Sul (14,6%), o Centro-oeste (4,8%) e o Norte (1,3%).

Além disso, a pesquisa relata que a maioria do grupo é de pessoas brancas (63,1%) e que, apesar de se ter notado certo aumento de visibilidade dos criadores indígenas (em virtude do recente foco nos debates sobre a Amazônia e o clima) e de pretos (em razão das conversas sobre diversidade e inclusão), ainda pouco se percebe um real crescimento no número de criadores não brancos. De acordo com as conclusões do relatório, isso justificaria o fato de 60,5% dos *creators* que responderam à pesquisa não considerarem o mercado de marketing de influência inclusivo, tendo sido pontuado também que “ainda percebemos pouca inclusão em alguns segmentos e sua participação está mais em setores criativos do que em nichos mais técnicos” (YOUPIX ; BRUNCH, 2022, p. 14).

Ainda, a pesquisa conclui que as mulheres são o que movimenta esse setor da economia, mas os homens estão ganhando em média mais. Isso porque as mulheres representariam 63,4% do setor, mas a média de remuneração é mais alta quando se considera o grupo dos homens. A título de exemplo, a pesquisa pontua que, entre mulheres brancas moradoras do Sudeste em uma capital, apenas 2,8% possuem renda acima de R\$ 20.000,00. Já para os homens brancos moradores do Sudeste em uma capital, o número sobe para 11,1%. Quando se considera o grupo de mulheres e homens não brancos moradores das demais regiões, as estatísticas também favorecem os homens.

O relatório também aponta que o grupo que se identifica como LGBTQIA+ corresponde a 34,1%. Assim, os influenciadores LGBTQIA+ equivalem a cerca de 1/3 do total e a pesquisa não identificou um crescimento de sua participação no mercado, seja do ponto de vista numérico, seja na diversificação dos segmentos.

Por fim, interessante pontuar ainda que, de acordo com o relatório, 43,1% dos participantes afirmaram já terem recebido discurso machista ou sexista nas redes; 34% afirmaram já terem recebido discurso racista e 29,7%, discurso LGBTfóbico. Vale destacar os trechos de dois depoimentos presentes no relatório, que, de acordo com a pesquisa, correspondem a relatos de mulher cis e preta (da Bahia) e mulher cis e branca (do Rio Grande do Sul), respectivamente:

Conheço casos em que o *creator* com o mesmo conteúdo ou conteúdo similar ao de um branco não rende, mesmo fazendo conteúdo melhor ou o branco dizendo que se inspirou naquele preto, há muitos casos que desmotivam e essa desmotivação não vem apenas do lugar de síndrome do impostor ou impostora, vem do racismo e o mercado está zero preparado para ouvir isso sem que nos coloque na condição de vítima. Recentemente recebi o convite para comparecimento a um evento de uma grande marca de cosméticos veganos Br. A mulher responsável pelo convite, primeiro, não sabia onde moro, fez o convite para eu aparecer em SP, morando em Salvador. Quando expliquei elegantemente ela disse que poderia assistir online. No segundo convite, ela errou meu nome. Fico me questionando se ela erraria 2x com uma influenciadora branca. São muitas questões e as marcas não estão preparadas para realizar qualquer tipo de reparação histórica. (Mulher Cis, Preta, Bahia). (YOUPIX; BRUNCH, 2022, p. 19).

Como criadora de conteúdo de jogos, sendo mulher, os discursos de ódio se propagam para que a desistência seja uma opção. Criar conteúdo não tem sido fácil, mas é uma ferramenta de resistência e de importância pra comunicar e demonstrar exemplos. (Mulher Cis, Branca, LGBTQIA+, Rio Grande do Sul). (YOUPIX; BRUNCH, 2022, p. 21).

A partir dos dados disponibilizados pelo relatório, percebe-se que, apesar de a internet ter sido inicialmente pensada por muitos a partir do princípio da neutralidade da rede, ou seja, a partir da

ideia de que se deve permitir condições isonômicas de acesso à rede e às informações, a realidade vem demonstrando que a rede reproduz preconceitos do mundo “não virtual”.

Um primeiro aspecto a se considerar é que as redes são operadas por seres humanos. Logo, especialmente nas relações que se desenvolvem em redes sociais, em que há trocas entre os usuários, é de se esperar que em alguma medida as pessoas vão reproduzir suas crenças, suas preferências, seus valores e, também, seus preconceitos, em sua atuação no mundo digital. No caso dos influenciadores digitais, como eles dependem de sua troca e conexão com um determinado público, que com eles se identifica, para que seus conteúdos alcancem visibilidade e destaque, essa situação se agrava, sendo eles impactados mais diretamente. Em outras palavras, uma pessoa que é racista, será racista no “mundo offline” e continuará sendo quando migrar para o universo digital. Logo, essa pessoa provavelmente criará uma identificação, conexão e preferirá acompanhar influenciadores digitais que sejam brancos.

Assim, uma análise superficial da questão poderia sugerir, por exemplo, que o fato de um influenciador negro ter renda mais baixa que um branco (conforme dados do Relatório *Creators e Negócios*) é consequência do próprio racismo estrutural e institucional que enfrentamos diariamente no “mundo offline”. Por essa lógica, a princípio, poder-se-ia dizer que um influenciador negro ganha menos, pois atrai um público menor de seguidores; e atrai um público menor, pois a população ainda é revestida de preconceito racial.

No entanto, a questão não é tão simples e comporta outra dimensão que não pode ser ignorada. É que as plataformas digitais não são neutras, nem transparentes, elas são desenvolvidas de acordo com o que seus criadores priorizam e desejam colocar no mundo. Conforme ensina O’Neil (2016), os algoritmos das plataformas nada mais seriam do que modelos matemáticos e, ao criar um modelo matemático, ainda que se

busque a imparcialidade, o modelo sempre refletirá os objetivos e as ideologias de seu criador, que decide o que é importante o suficiente para ser incluído no modelo e o que é desnecessário. Assim, importante avaliar não apenas quem desenvolveu o código, mas o que aquela pessoa ou empresa busca com o algoritmo.

Ocorre que os algoritmos das plataformas digitais são tratados por essas empresas como segredo de negócio, inexistindo transparência sobre seu funcionamento. É nesse sentido que Rocha, Porto e Abaurre (2020) explicam que os algoritmos das plataformas digitais podem ter vieses discriminatórios nas decisões automatizadas. Os autores esclarecem que não necessariamente o programador do código ou a empresa para a qual ele codifica é racista, por exemplo, mas como o algoritmo é reflexo do nosso mundo ele pode expandir padrões discriminatórios existentes na sociedade.

Caso emblemático sobre o tema foi o protagonizado pela empresa Amazon, quando em 2019 sua inteligência artificial se revelou sexista nos resultados de processo seletivo automatizado. É que quando criado o software foi ensinado a avaliar e selecionar currículos com base em banco de dados dos contratados ao longo de 10 anos, que continha lista composta majoritariamente por homens. Assim, o algoritmo passou a favorecer homens em detrimento de mulheres, perdendo sua neutralidade (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020).

Casagrande (2020) também comenta sobre a utilização de algoritmos para controle da produtividade dos empregados da Amazon. Neste caso, descobriu-se que a empresa decidia sobre as demissões de empregados com base em software que eliminava os empregados mais “lentos” em suas tarefas, o que culminou na dispensa de trabalhadoras grávidas, que precisavam parar mais vezes para utilizar o banheiro.

Tais situações têm sido descritas como exemplo da chamada discriminação algorítmica, que seria justamente a discriminação que ocorre em plataformas ou por meio de softwares que utilizam

algoritmos enviesados, que reproduzem preconceitos, ainda que de forma indireta.

No caso dos influenciadores digitais, que trabalham com a produção e compartilhamento de conteúdo em plataformas, Rocha, Porto e Abaurre (2020) explicam que sua receita depende de como sua relevância é medida pelos algoritmos das redes, ou seja, por métricas como o número de seguidores, número de curtidas, cliques, comentários e compartilhamentos em suas postagens etc. É por meio dessas interações que os criadores de conteúdo monetizam seus canais e atraem marcas e contratos para publicidade. Em outras palavras, “a remuneração que essa categoria de trabalhadores digitais recebe por suas interações nas redes sociais virtuais é baseada em métricas de alcance e taxas de engajamento de seus perfis, as quais são definidas por algoritmos” (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020, p. 4).

Isso porque o mercado parte do pressuposto de que um influenciador que tem um público grande e engajado, que acompanha e interage com suas postagens de conteúdo, e que tem alto número de cliques, visualizações e compartilhamentos de seus conteúdos possui maior poder de influência e mais chances de, por exemplo, convencer seu público-alvo a consumir determinado produto, de determinada marca, o que lhe poderá render mais contratos de publicidade, além de visibilidade no mercado.

Ocorre que essas métricas (como o número de cliques, visualizações, compartilhamentos) estão diretamente relacionadas e são dependentes do modo de funcionamento do algoritmo das plataformas. A grande maioria das plataformas utilizadas atualmente por influenciadores funciona com base em sistema de recomendações personalizadas aos usuários. Por meio desse mecanismo, os vídeos e fotos que chegam até o usuário da rede social são aqueles personalizados especialmente para ele, ou seja, são conteúdos que o algoritmo entende como relevantes e em conformidade com os gostos daquele usuário. No entanto, não se sabe de que forma tais escolhas são feitas e quais critérios o

algoritmo considera para recomendar ou deixar de recomendar determinado vídeo, por exemplo, a uma pessoa.

Assim, cria-se um cenário em que a plataforma tem total discricionariedade para fazer, por exemplo, com que determinado vídeo se torne viral, sendo visto por milhares de pessoas a partir das recomendações feitas, ou, por outro lado, pode fazer com que determinado vídeo tenha pouca visibilidade ou até mesmo seja removido da plataforma, sem maiores explicações dos critérios que embasaram suas escolhas.

Dessa forma, a possibilidade de que algoritmos assumam vieses que favoreçam determinado público injustificadamente e prejudiquem outros, de maneira discriminatória, não só tem o condão de prejudicar os trabalhadores produtores de conteúdo na internet, como vão de encontro ao princípio da igualdade e a todas as normas nacionais e internacionais que vedam a discriminação e a desigualdade, já comentados. Além disso, a ausência de transparência sobre o funcionamento dos algoritmos das plataformas e sobre os critérios que levam uma rede social a categorizar determinado conteúdo como relevante e recomendá-lo a seus usuários e outro como não relevante, sendo entregue a poucas pessoas, gera insegurança a todos os usuários, afetando especialmente os que dependem financeiramente dessas plataformas, como os criadores de conteúdo.

Interessante observar que a matéria já vem sendo questionada e já começou a ser enfrentada pelo Judiciário em alguns locais. Nos Estados Unidos, em 2020, usuários negros e hispânicos do YouTube propuseram ação coletiva em face da plataforma, afirmando que ela estaria restringindo e removendo conteúdos de criadores negros e hispânicos por motivos raciais (AGÊNCIA REUTERS, 2023). No entanto, o juiz da ação não entendeu que restou comprovada a conduta discriminatória da empresa.

Nesta linha, Rocha, Porto e Abaurre (2020) destacam que, em 2020, o TikTok se desculpou por ter ocultado da visualização dos usuários, através de algoritmos, as postagens relacionadas às

hashtags #BlackLivesMatter e #GeorgeFloyd, ambas relacionadas a causas raciais. Ainda, ressaltam que o Facebook e o Instagram foram convocados a examinar seus algoritmos e tornar as plataformas mais seguras e justas para todos, enfrentando auditorias de direitos civis por terem sido acusados de suprimir vozes negras e não remover conteúdos postados por grupos supremacistas. Inclusive, a CEO do Instagram teria admitido que pessoas negras são constantemente tratadas de forma inadequada pela rede.

Além disso, os autores também chamam atenção para a iniciativa de influenciadoras negras, que em 2020 teriam, por meio da página @theinfluencergap (não mais disponível), realizado denúncias acerca das disparidades remuneratórias entre as mulheres criadoras de conteúdo negras e as brancas. De acordo com Rocha, Porto e Abaurre (2020), os relatos comprovavam que sistematicamente as influenciadoras negras recebiam remuneração menor para realizar o mesmo tipo de publicidade que influenciadoras brancas, sendo que em muitos casos suas métricas (número de seguidores, curtidas em vídeos etc.) eram semelhantes ou até maiores que as das influenciadoras brancas. Ainda, também se revelaram desiguais as oportunidades de contratação, as formas com que são tratadas por agências, marcas e plataformas intermediárias.

Percebe-se das pesquisas sobre o tema que, na medida em que vivemos em sociedade permeada por preconceitos, estes acabam se deslocando para o funcionamento dos algoritmos das plataformas digitais. Assim, as redes estão reproduzindo muitas das discriminações que lutamos para extinguir da vida em sociedade. No entanto, assim como as discriminações não podem ser aceitas nas “relações offline” e são vedadas por meio de vasta legislação e combatidas por meio de diversos mecanismos e pela ação de órgãos, instituições e organizações especializadas, elas também não podem ser aceitas na internet, devendo-se desenvolver mecanismos efetivos para combatê-las no meio digital também.

Dessa forma, a solução passa, inicialmente, por um dever de transparência das plataformas digitais, para que adotem critérios, revisem procedimentos e garantam que seus algoritmos são neutros e transparentes, sem vieses discriminatórios, para que se promova a inclusão, a diversidade e a não discriminação nas redes. É importante que as plataformas sejam cobradas e fiscalizadas com relação a esse dever, para que assumam um compromisso com a eliminação da discriminação algorítmica.

Por sua vez, necessária também a exigência de uma adequação de conduta dos anunciantes, patrocinadores, agências e marcas que trabalham com os influenciadores digitais, para que estejam atentos aos deveres de tratamento igual e equânime aos profissionais, sem discriminações por motivo de raça, gênero, origem ou qualquer outro *fator de discrimen* irrazoável. Podem ser implementados mecanismos como o compartilhamento de relatórios com as autoridades estatais, para que se garanta a transparência e se permita a fiscalização sobre o setor.

Importante mencionar que, quando se fala em tratamento igual e equânime desses profissionais, deve-se pensar tanto no viés da igualdade de oportunidades como na igualdade de remuneração. Neste aspecto, importante mencionar que, muito embora as agências e os anunciantes possam defender que as contratações e a remuneração pactuada são baseadas nos números de cada influenciador (número de seguidores, de curtidas, compartilhamentos, ou seja, seu alcance, visibilidade e engajamento), essa alegação só é válida em certa medida. Isso porque, a partir do momento em que tal argumentação começa a ser utilizada para justificar a perpetuação de discriminações, perde sua validade. Importante, portanto, que se busque a diversidade nas contratações e se pense em critérios razoáveis, que levem em consideração o trabalho do influenciador e sua relevância em seu nicho de forma mais ampla, para que sua remuneração seja justa.

Finalmente, relevante pontuar que a organização dos influenciadores digitais como classe, seja por meio de associações,

entidades sindicais ou, até mesmo, na forma de reunião de grupos e de trocas mais informais, também assume papel fundamental na resolução do tema. No entanto, por tratar-se de ramo em que as atividades se desenvolvem remotamente, pelo meio digital, com cada profissional em sua casa e em seu celular ou computador, a formação de um senso de coletividade e de solidariedade, essenciais para a organização coletiva, ficam enfraquecidas.

Nesse sentido, Vallas e Schors (2020) ensinam que, diante da dificuldade de sindicalização e de formação de ações coletivas entre os trabalhadores de plataformas, alguns pesquisadores já defendem a adoção de estratégias alternativas para o setor. Um exemplo é o de aplicativo (JORNALER@) criado para uso de diaristas que obtêm oportunidades de serviços por meio de plataformas digitais. Nesse aplicativo as diaristas teriam espaço para denunciar os contratantes que não são confiáveis, que não pagaram sua remuneração etc. Iniciativas semelhantes podem ser replicadas para outros grupos de trabalhadores de plataformas.

Por fim, não obstante as dificuldades que os influenciadores digitais podem enfrentar para a organização coletiva, o trabalho de Rocha, Porto e Abaurre (2020) esclarece que já existem organizações coletivas de *influencers* surgindo em alguns países, como o *The Creator Union*, no Reino Unido, e o *The American Influencer Council*, nos Estados Unidos. Os autores explicam que os coletivos teriam surgido com o intuito de proteger os direitos dos influenciadores frente às práticas discriminatórias que incluem os efeitos dos algoritmos enviesados e seus organizadores afirmariam que “a sindicalização pode levar a práticas comerciais mais justas e melhores condições de trabalho para os influenciadores e para as partes interessadas” (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020, p. 17).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O princípio da igualdade é consagrado na Constituição Federal como um direito fundamental e um princípio orientador

de nosso sistema jurídico. Nesse sentido, o Direito do Trabalho trata o enfrentamento às discriminações nas relações de trabalho como uma de suas prioridades. A vedação a qualquer forma de discriminação injusta, como a fundada na raça, no gênero, na origem, no credo, entre outras, encontra respaldo não apenas na legislação pátria, mas em diversos instrumentos internacionais que tratam do tema.

Apesar disso, pouco se discute sobre a discriminação que se opera nas relações travadas no meio digital. É que, com o desenvolvimento tecnológico e o surgimento das plataformas digitais, muitas foram as novas relações, inclusive as de trabalho, que despontaram. Ocorre que se tem observado que as redes estão reproduzindo os mesmos preconceitos que buscamos erradicar do mundo *offline*.

Isso porque, sendo as plataformas e os algoritmos criados e codificados por seres humanos, se tem visto que muitos algoritmos não são neutros, mas enviesados, de acordo com as prioridades de seu criador, o que, em muitos casos, ocasiona discriminações. Essa discriminação algorítmica torna-se ainda mais grave quando se trata de trabalhadores, que dependem financeiramente justamente da plataforma que os discrimina.

É o que se tem visto ocorrer entre os criadores de conteúdo de plataformas, os chamados influenciadores digitais. Segundo pesquisas, mulheres, pessoas negras e membros de outros grupos vulneráveis, em média têm tido menos oportunidades e recebido remunerações mais baixas. No entanto, a discriminação desses grupos não pode ser justificada, nem tolerada, indo de encontro às normas que proíbem a discriminação injusta de trabalhadores. Cabe então refletir sobre a atuação do Direito do Trabalho e de seus operadores frente a essas novas relações de trabalho e de que forma pode-se garantir que os trabalhadores não sejam discriminados sem justo motivo.

Dessa forma, defende-se que a questão deve ser enfrentada, sendo certo que uma solução efetiva da matéria passa por

três frentes. A primeira refere-se às ações de cobrança e fiscalização das plataformas digitais, que devem garantir que seus algoritmos sejam o máximo possível neutros e não reproduzam discriminações. A segunda frente é de ação junto às agências, anunciantes e marcas que fazem parcerias com os influenciadores digitais, que precisam observar a legislação e oferecer igualdade de oportunidades e remuneração aos influenciadores com que trabalham. Por fim, importante que os influenciadores desenvolvam uma consciência coletiva e de solidariedade, a fim de que possam organizar ações coletivas que busquem igualdade de tratamento para toda a categoria.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA REUTERS. Juiz rejeita processo de preconceito racial de criadores de conteúdo negros e hispânicos contra YouTube.

**Época Negócios**, Rio Janeiro, 17 ago. 2023. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/tecnologia/noticia/2023/08/youtube-derrota-processo-de-preconceito-racial-de-criadores-de-conteudo-negros-e-hispanicos.ghtml>. Acesso em: 28 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 19 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 19 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015].

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 27 fev. 2024.

**BRASIL. Decreto-Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.**

Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm). Acesso em: 27 fev. 2024.

**BRASIL. Decreto-Lei nº 41.721, de 25 de junho de 1957.**

Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11, 12, 13, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89, 95, 99, 100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=41721&ano=1957&ato=4calTVU1ENNRVTfec>. Acesso em: 27 fev. 2024.

**BRASIL. Decreto-Lei nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.**

Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d62150.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm). Acesso em: 27 fev. 2024.

CASAGRANDE, Cassio. O direito do trabalho dos Flinstones aos Jetsons e o caso Amazon. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 86, p. 143-151, mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/207513>. Acesso em: 19 fev. 2024.

CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. *In*: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo**. Ginebra: OIT, 1998.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **MPT e OIT se unem em projeto pela empregabilidade trans com chef Paola Carosella**. Brasília, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_629064/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_629064/lang--pt/index.htm). Acesso em: 28 set. 2023.

O'NEIL, Cathy. **Weapons of math destruction**. Nova Iorque: Crown, 2016.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. Discriminação algorítmica no trabalho digital. **Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social**, Campinas, v. 1, p. 1-21, e205201, 2020. Disponível em: <https://periodicos.puc-campinas.edu.br/direitoshumanos/article/view/5201>. Acesso em: 22 fev. 2024.

VALLAS, Steven; SCHOR, Juliet B. What do platforms do?: understanding the Gig Economy. **Annual Review of Sociology**, San Mateo, CA, v. 46, n. 1, p. 273-294, 30 jul. 2020. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-121919-054857>. Acesso em: 22 fev. 2024.

YOUPIX ; BRUNCH. **Creators e Negócios 2022**. 2022. Disponível em: [https://tag.youpix.com.br/2022\\_pesquisa\\_creators\\_negocios\\_2022](https://tag.youpix.com.br/2022_pesquisa_creators_negocios_2022). Acesso em: 22 dez. 2022.

**DUMPING SOCIAL EM ESCRITÓRIOS DE  
ADVOCACIA BRASILEIROS: uma reflexão  
crítica sobre os contratos de associação**

**SOCIAL DUMPING IN BRAZILIAN  
LAW OFFICES: a critical reflection  
on association contracts**

Mateus Côrte Vitória\*

**RESUMO**

O objetivo do presente estudo foi a identificação e a caracterização da situação de *dumping* social praticado por escritórios de advocacia brasileiros ao admitirem profissionais por meio dos chamados “contratos de associação”, inserindo a investigação no contexto mais abrangente de crise e precarização das relações de trabalho. Foram observadas algumas características do mercado de trabalho da advocacia brasileira, com o objetivo de realizar uma análise mais abrangente do fenômeno, cotejando-o com a doutrina e a jurisprudência contemporâneas. Utilizou-se de pesquisa bibliográfica, doutrinária e jurisprudencial a respeito do tema, o qual tem grande relevância na medida em que consubstancia grave fraude às relações de trabalho. O método de abordagem utilizado foi o método jurídico tradicional e a técnica de pesquisa adotada foi bibliográfica e jurisprudencial. As conclusões no sentido da existência do *dumping* social foram identificadas ao longo do texto e resgatadas e organizadas ao final.

**PALAVRAS-CHAVE**

*Dumping* social. Contrato de associação. Trabalhador. Advocacia.

**ABSTRACT**

The objective of the present study was the identification and characterization of the situation of social dumping practiced by Brazilian law firms when admitting professionals through so-called “association contracts”, placing the investigation in the broader

---

\* Mestre em Direito pela Fundação Escola Superior do Ministério Público (FMP/RS). Assessor Jurídico no Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região (PRT4). E-mail: mateus\_vitoria@hotmail.com.

context of crisis and precariousness of work relationships. Some characteristics of the Brazilian legal labor market were observed with the aim of carrying out a more comprehensive analysis of the phenomenon, comparing it with contemporary doctrine and jurisprudence. Bibliographical, doctrinal and jurisprudential research was used regarding the topic, which is of great relevance as it substantiates serious fraud in labor relations. The approach method used was the traditional legal method, and the research technique adopted was bibliographic and jurisprudential. The conclusions regarding the existence of social dumping were identified throughout the text and retrieved and organized at the end.

## **KEYWORDS**

Social dumping. Association contract. Worker. Advocacy.

## **SUMÁRIO**

1 Introdução;

2 *Dumping* social nos escritórios de advocacia: identificação, contextualização e reflexões sobre o problema;

3 Considerações finais;

Referências;

Bibliografia.

Data de submissão: 20/09/2023.

Data de aprovação: 24/01/2024.

## **1 INTRODUÇÃO**

A realidade do mercado de trabalho dos advogados brasileiros vem se tornando, nas últimas décadas, cada vez mais difícil. Uma das características encontradas, frequentemente, nos escritórios é a admissão de profissionais por meio dos chamados “contratos de associação”, sem que se estabeleça, assim, vínculo formal de emprego entre os escritórios e os profissionais que neles atuam, o que deixa esses trabalhadores à margem dos direitos e garantias estabelecidos nas legislações trabalhista e previdenciária.

Embora essa modalidade seja prática comum nos escritórios, ela esconde uma dura realidade de fraude às relações trabalhistas. Veja-se que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) estabelece, expressamente, os requisitos

ou elementos caracterizadores do vínculo de emprego, os quais, quando presentes em determinada relação jurídica, configuram o vínculo entre o profissional e o empregador, independentemente do instrumento formalmente utilizado para aquela contratação, à luz do princípio da primazia da realidade.

Nesse contexto, nem mesmo a chamada “reforma trabalhista”, promovida por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), que trouxe significativas alterações ao Texto Consolidado, interferiu na configuração desses requisitos, mantendo inalterada, sob o ponto de vista legislativo, a regulamentação acerca da caracterização do vínculo de emprego.

Por outro lado, o Brasil é o país do mundo com o maior número de advogados por habitante. Em números brutos, o quantitativo de causídicos registrados no conselho profissional já ultrapassou a marca de 1,3 milhão de profissionais e, embora este não seja o único critério norteador para que se possa verificar o nível de saturação de um determinado segmento profissional, certamente agrava o já combalido cenário econômico da categoria.

Também dificulta esse cenário o entendimento atualmente propugnado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no sentido de autorizar a terceirização de quaisquer atividades econômicas, inclusive as atividades-fim, e, com base nisso, cassar decisões dos tribunais trabalhistas que reconhecem vínculo de emprego entre advogados e escritórios.

Em tal cenário bastante preocupante, identifica-se a presença de características relacionadas ao chamado *dumping* social, na medida em que esse conceito se refere ao fenômeno de alavancar poderes econômicos da empresa com base no descumprimento da legislação e em prejuízo dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Diante disso, e considerando, principalmente, a persistência dos sintomas relacionados ao problema investigado, torna-se patente uma reflexão crítica sobre o fenômeno do *dumping* social

praticado por grande parte dos escritórios de advocacia brasileiros com a utilização fraudulenta dos contratos de associação.

## **2 DUMPING SOCIAL NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA:** identificação, contextualização e reflexões sobre o problema

O cenário econômico deste início da terceira década do século XXI é permeado por incertezas. Os avanços tecnológicos e os desafios com que se depara o mundo do trabalho são cada vez maiores. No entanto, algumas realidades devem ser analisadas mais detidamente, como é o caso do mercado de trabalho dos advogados brasileiros, que se encontra extremamente saturado e apresenta sintomas de uma grave crise que acomete a profissão.

O Brasil é o país do mundo com o maior número de advogados por habitante, conforme informação publicada no sítio eletrônico da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) em agosto de 2022. Em números brutos, há mais de 1,3 milhão de advogados registrados no conselho profissional. Além disso, houve, nas três últimas décadas, um aumento expressivo do número de faculdades de Direito, das quais apenas uma pequena parte obteve o selo de recomendação da Ordem dos Advogados do Brasil (FREITAS, 2020).

Esses números mostram que há uma grande massa de trabalhadores recém-saídos dos bancos das faculdades, prontos para servirem como verdadeiras peças na engrenagem do mercado de trabalho, o que, pela quantidade de mão de obra oferecida, enfraquece as perspectivas remuneratórias, coloca os advogados em situação de extrema desvantagem no momento de negociar com futuros empregadores e desvaloriza, em larga medida, a própria profissão.

Os empregadores, por outro lado, não ficam alheios a essa realidade que tende a ser economicamente vantajosa para os seus propósitos, uma vez que um grande número de trabalhadores colocados à disposição no mercado de trabalho

leva, inexoravelmente, à redução das remunerações e ao aumento exponencial das exigências feitas aos candidatos a uma determinada vaga, tendo em vista a concorrência selvagem que os cerca.

Nesse contexto, chega-se à triste situação em que os próprios direitos trabalhistas garantidos pela legislação a todos os trabalhadores acabam sendo afastados pelos empregadores, sob o argumento de que são demasiadamente custosos, reduzindo-se a média remuneratória a patamares extremamente limitados e evitando-se o pagamento de encargos trabalhistas e previdenciários. E, para camuflar essa verdadeira fraude às relações de trabalho, são utilizados, frequentemente, os chamados **contratos de associação**, os quais são entabulados sob a ilusão de que propiciam maior autonomia e ganhos elevados, tudo ao som da narrativa de que direitos trabalhistas são formalidades desnecessárias.

Associação, por definição, é a reunião de pessoas que têm interesses comuns (HOUAISS; VILLAR, 2008, p. 70). Sociedade, por outro lado, é o agrupamento de pessoas que convivem em colaboração mútua ou, mais precisamente, o grupo que, sob contrato, une recursos para certo fim (HOUAISS; VILLAR, 2008, p. 695). Juridicamente, essas duas modalidades de agrupamento também não se confundem, em especial por duas características essenciais das associações que inexistem nas sociedades: os fins visados não são econômicos e não se estabelecem direitos e obrigações recíprocos entre os associados (GOMES, 2009, p. 480).

Há que se ressaltar, também, pela essencialidade da característica, que, na sociedade, há partilha de resultados (GOMES, 2009, p. 481), o que não ocorre na associação. Com base nessas premissas, fica patente a ideia de que as duas modalidades de agrupamento não se confundem, seja na estrutura, na causa ou no objeto (GOMES, 2009, p. 489).

Trata-se, em verdade, de uma distinção relativamente simples de se compreender: haverá associação quando determinados indivíduos se reunirem, espontaneamente, para a realização de determinado objetivo – não econômico – que lhes é comum. A simplicidade desse conceito contrasta fortemente, inclusive, com a complexidade de um empreendimento empresarial, por exemplo, o qual se constitui de determinadas características que lhe dão contornos específicos e lhe inserem em uma categoria jurídica própria – como a sociedade –, na qual incidem certas regras legais que devem ser observadas pela empresa.

Não se pode, portanto, confundir os conceitos de associação e sociedade como se ambas as ideias pudessem se referir ao mesmo objeto. Com base nessa ideia, há que se analisar cuidadosamente os chamados **contratos de associação**, frequentemente utilizados por escritórios de advocacia brasileiros para admitirem a entrada de advogados em seus quadros sem o estabelecimento formal de vínculo empregatício, de forma técnica e objetiva e sempre à luz dos elementos concretos que compõem a realidade contratual.

Na mesma linha do raciocínio exposto anteriormente, também não se pode confundir contrato de trabalho com contrato de parceria, na medida em que, neste último, não está presente um dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, qual seja, a subordinação, havendo autonomia na prestação dos serviços (MARTINS, 2019, p. 164).

Vale lembrar que empregador, por definição legal, é aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, enquanto empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943). No que toca aos requisitos ou elementos do vínculo empregatício, a subordinação emerge como o mais importante deles, na medida em que é a partir de sua presença, ou não, em determinada relação jurídica, que se verifica se há, ou

não, efetiva autonomia do trabalhador e, portanto, se há, ou não, relação de emprego<sup>1</sup>.

No caso dos escritórios de advocacia, há, em grande medida, uma falsa narrativa de que os serviços prestados pelos profissionais que compõem os quadros não são subordinados, estando ausente, assim, esse requisito do vínculo de emprego. Embora essa modalidade de prestação de serviços com efetiva autonomia seja possível em alguns casos, não se trata da prática mais comum, em especial porque, quando se fala em subordinação, não se restringe à verificação da existência da dimensão clássica de subordinação, na qual o empregado obedece a ordens diretas dadas pelo empregador, mas também se deve identificar se estão presentes as dimensões objetiva e estrutural de subordinação.

Nesse ponto, é importante assinalar que a dimensão objetiva da subordinação fica caracterizada quando há harmonização entre as atividades do trabalhador e os fins do empreendimento ao qual está vinculado; já em sua dimensão estrutural, ela se manifesta pela inserção do trabalhador na organização e na estrutura da empresa (DELGADO, 2019, p. 352). Verificando-se a existência de qualquer dessas hipóteses, considera-se preenchido o requisito da subordinação e, portanto, fica rechaçada qualquer alegação de que se estaria diante de hipótese de trabalho autônomo.

É importante pontuar, também, que não se está diante de um problema situado na zona de distinção entre relações de trabalho e relações de emprego. Nesse aspecto, cumpre lembrar que a relação de trabalho tem caráter genérico, englobando, entre outras modalidades jurídicas, como o trabalho autônomo, o

---

<sup>1</sup> Os requisitos ou elementos fático-jurídicos da relação de emprego incluem, além da subordinação, a prestação de trabalho por pessoa física, a personalidade na prestação, a habitualidade ou não eventualidade e a onerosidade, conforme entendimento pacífico da doutrina e da jurisprudência. Nesse sentido, ver: DELGADO, 2019, p. 337.

trabalho avulso e o estágio, a própria relação de emprego, que é a mais proeminente das relações de trabalho existentes em nosso mundo jurídico.

Nessa toada, não se sustenta o argumento de que a relação jurídica estabelecida entre os profissionais da advocacia e o escritório ao qual prestam serviços não se enquadraria no conceito de relação de emprego, mas de relação de trabalho, como tentativa de justificar o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do escritório. Para tanto, seria necessário que essa mesma relação estivesse claramente enquadrada em alguma modalidade, que não a de emprego, como o trabalho autônomo, por exemplo, e, para isso, não poderia estar presente, sob nenhum aspecto, o elemento da subordinação.

Ainda nessa linha de raciocínio, é muito difícil conceber-se a existência de um escritório de advocacia – principalmente quando se fala em bancas de médio e grande porte, as quais contam com quadros de pessoal mais numerosos – em que os profissionais trabalhem sem qualquer tipo de vinculação subordinada, seja na dimensão clássica, objetiva ou estrutural. Na perspectiva mais condescendente, haveria, ao menos, subordinação estrutural ou objetiva – ou ambas –, ainda que não se verificasse a subordinação clássica, visto que os profissionais estariam, ao menos, alinhados com o que esperam os sócios-diretores de tais escritórios no que se refere à linha de atuação propugnada, ao atendimento aos clientes, à atuação em audiências, à elaboração de peças processuais, entre diversos outros aspectos específicos do empreendimento.

De qualquer sorte, na maior parte dos casos é bastante clara a existência do elemento subordinação, mesmo na sua dimensão tradicional, visto que há uma marcada hierarquia entre os advogados “associados” e os sócios-diretores desses escritórios – a qual, frequentemente, conta com uma linha intermediária entre uns e outros composta por advogados supervisores, coordenadores, entre outras denominações, e,

também, por aqueles que, não sendo sócios-diretores, possuem uma participação mais significativa que os demais profissionais nas cotas sociais do empreendimento.

Esse fenômeno é facilmente observável, em especial, nos escritórios de médio e grande porte, nos quais, frequentemente, vende-se a ilusão aos novos profissionais de que, com muito trabalho e esforço, será possível galgar espaço até o topo da hierarquia – elemento anímico este que auxilia, e muito, na manutenção da engrenagem objeto do presente estudo.

Tais características inserem-se em um fenômeno muito mais amplo que abrange diversos segmentos econômicos da atualidade e que pode ser denominado, de forma tão simples como certa, como a **glamourização da precarização** das relações de trabalho. Disseminou-se a ideia de que o emprego formal é um entrave, uma etapa meramente burocrática, cara e desnecessária, que deve ser extirpada da relação laboral em benefício do próprio trabalhador.

O lado mais grave dessa ideia – falaciosa sob diversos aspectos, mas, em especial, por um prisma meramente lógico de que, ao abrir mão de férias, 13º salário, depósitos do FGTS e contribuições previdenciárias, o trabalhador não apenas perde financeiramente, mas também fica desassistido na hipótese de infortúnios e eventuais afastamentos – é que muitos profissionais acabam sendo seduzidos, em um primeiro momento, pela ilusão da autonomia e de ganhos maiores que lhes é vendida pelos empregadores, colocando em movimento, assim, as engrenagens de um sistema econômico prejudicial e fraudulento em nome da redução de custos e isenção de responsabilidades que interessa exclusivamente ao (mau) empregador.

E, por mais irônico que possa parecer, esses mesmos profissionais, não raro, passam a defender tais ideias, sem nem mesmo perceberem o quão prejudiciais são às suas carreiras, em especial a médio e longo prazos. Isso pode ser explicado pelo conceito sociológico do “desamparo aprendido”, segundo o qual,

em condições objetivas de impotência induzida, os indivíduos tendem a aceitar sua situação e a normalizá-la, entendendo que pouco podem fazer para mudá-la (CABANAS; ILLOUZ, 2023, p. 165).

Muitas vezes, a própria terminologia utilizada para denominar os trabalhadores relaciona-se com esse movimento de glamourização da precarização. O uso de termos como “colaborador”<sup>2</sup> para denominar os empregados pode ser, sem grandes chances de equívoco, interpretado dessa forma, na medida em que, em sua literalidade, adequar-se-ia muito mais a espaços de cooperativismo do que a espaços empresariais.

Aliás, é sintomática a utilização desse termo na medida em que uma das principais características do cooperativismo é, justamente, a ausência de vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados, conforme prevê expressamente o art. 90 da Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971 (BRASIL, 1971). A distorção da linguagem vai, nesse sentido, ao encontro dos mais escusos desígnios daqueles a quem interessa a manutenção de trabalhadores iludidos e mal remunerados, pelos quais não assumem qualquer responsabilidade.

Trata-se, no fundo, da ideia de que o trabalhador deixa de ser um ativo no qual a empresa investe para se tornar um capital adquirido pela empresa, sendo que ele mesmo passa a ter o encargo de investir, com seus próprios recursos, no trabalho para o qual foi contratado (CABANAS; ILLOUZ, 2023, p. 99).

Por outro lado, esquecem-se tais empregadores que o lucro auferido pelo empreendimento ao final do mês tem por base os serviços prestados pelos ditos **colaboradores**, sem os quais tais

---

<sup>2</sup> Nesse sentido, “O emprego formal perde espaço para a informalidade e o incentivo ao empreendedorismo cresce, provocando o crescimento da mão de obra especializada autônoma, seguindo a tendência de substituição do empregado pelo microempreendedor individual, também chamado de associado ou colaborador” (PINTO, 2017, p. 120).

margens seriam muito mais estreitas. Ora, a finalidade precípua de qualquer empreendimento é auferir lucro e, quanto a isso, não há qualquer questionamento. O motor do sistema econômico hegemônico é este e, em que pesem todas as críticas que podem ser lançadas aos pilares que o sustentam e os eventuais aprimoramentos que possam ser realizados, não se refuta essa ideia de maneira alguma.

No entanto, a partir do momento em que o empreendedor se lança no projeto de contratar mão de obra humana para executar serviços relativos ao seu empreendimento, ele assume obrigações relacionadas com o tempo e a energia que lhes são prestados pelos trabalhadores de que não pode, simplesmente, eximir-se. Se há limites diários de jornada, é porque, após muita luta, adoecimentos e mortes em decorrência das atividades laborais, houve uma conquista histórica em relação a tal garantia. Se há intervalos para descanso e alimentação e direito a férias anuais, da mesma forma, e daí por diante.

Em outras palavras, se há encargos trabalhistas e previdenciários a serem pagos, obrigações a serem cumpridas e deveres a serem observados, é porque a construção legislativa, doutrinária e jurisprudencial assim o fez ao longo do tempo, sedimentando direitos, garantias e deveres aplicáveis a todas as partes envolvidas em determinada relação laboral. Não há, portanto, uma faculdade do empregador em cumpri-las, mas um dever a partir do momento em que este se constitui como empregador do trabalho humano.

No entanto, a era atual parece ser constituída por mercados retrocessos em relação à matéria. Há um enfraquecimento significativo das regulações estatais do mercado de trabalho e a normalização de um modelo de trabalho que promove a responsabilidade individual do próprio trabalhador, polo hipossuficiente da relação trabalhista, e tende a eximir o empregador de determinadas responsabilidades à luz de uma retórica muito frágil.

Assim, emerge o *dumping* social como uma situação de “profundo, generalizado e diversificado descumprimento contínuo da legislação trabalhista” (DELGADO, 2019, p. 784), que traduz, no seu conjunto, “estratégia de barateamento forçado do valor trabalho” (DELGADO, 2019, p. 784), o que leva à alavancagem dos resultados econômicos em prejuízo à sociedade.

Deve-se assinalar que, na hipótese de ser identificada uma única situação de fraude trabalhista em determinada empresa, não se está, em um primeiro momento, diante de uma situação de *dumping* social, mas de uma fraude específica e individualizada na relação de emprego. Por outro lado, havendo reincidência da conduta ilícita na mesma empresa, é possível que se esteja diante de uma situação de *dumping* social, o que deverá ser investigado e analisado à luz das circunstâncias do caso concreto.

Quando se fala de *dumping* social no contexto dos escritórios de advocacia brasileiros que admitem profissionais mediante contratos de associação fraudulentos, não há dúvidas de que se está diante de situações de *dumping* social, visto que se trata de uma prática ilícita contumaz da mesma empresa em relação ao universo de trabalhadores que compõem seus quadros e que gera prejuízos aos direitos fundamentais de tais profissionais e à sociedade como um todo.

Um aspecto essencial para que se possa compreender, adequadamente, o conceito de *dumping* social é a vantagem injusta auferida pela empresa que adota a conduta ilícita sobre as suas concorrentes que observam a legislação. Aliás, esse é o ponto que torna indene de dúvidas a existência de verdadeiro *dumping* social nessas condutas específicas, tendo em vista que a vantagem indevida auferida decorre diretamente da redução de custos proporcionada pelo comportamento do empregador, tais como encargos trabalhistas e previdenciários, colocando os demais empregadores, cumpridores da legislação, em situação de desvantagem.

A compreensão da jurisprudência contemporânea do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em relação ao tema converge com o entendimento doutrinário exposto, no sentido de que *dumping* social é “o fenômeno responsável pela alavancagem de poderes econômicos em prejuízo do desenvolvimento social e da efetividade dos direitos fundamentais” (BRASIL, 2024), características que são encontradas em médios e grandes escritórios de advocacia por todo o país.

Recentemente, um grande escritório foi proibido, por decisão judicial proferida pela Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro em Ação Civil Pública (BRASIL, 2023g) ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), de admitir advogados mediante contrato de associação, tendo em vista a constatação de fraude à relação de emprego consubstanciada pela simulação da condição de sócio e pela presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego. Além disso, houve a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e a cominação de multa por trabalhador não registrado ou admitido mediante contrato de associação.

Esse exemplo ilustra, de forma muito pertinente, os argumentos explorados na presente investigação. Não se trata, infelizmente, de um caso isolado, mas de uma prática corrente e notória nos escritórios de advocacia brasileiros, o que apenas reforça o peso da ilicitude praticada por tais empreendimentos e seus impactos negativos não apenas em relação aos trabalhadores da advocacia, mas também em relação à sociedade.

Há que se fazer menção ao entendimento contemporâneo que o Supremo Tribunal Federal vem apresentando em relação à temática. Em 24 de maio de 2023, o Ministro do Supremo Tribunal Federal Luís Roberto Barroso, em decisão monocrática, julgou procedente o pedido formulado por um escritório de advocacia na Reclamação nº 59.836 (BRASIL, 2023a) para cassar decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região que havia

reconhecido o vínculo de emprego entre uma advogada e o escritório ao qual prestava serviços.

A decisão fundamentou-se nos entendimentos exarados pelo próprio STF em outros julgamentos, como a ADPF 324 (BRASIL, 2021), o RE 958.252 (BRASIL, 2024), a ADC 48 (BRASIL, 2022a), a ADI 3.961 (BRASIL, 2020) e a ADI 5.625 (BRASIL, 2022b), processos nos quais a Suprema Corte entendeu ser possível a terceirização de quaisquer atividades da empresa, inclusive as atividades-fim, conforme tese sedimentada pelo Tema nº 725 da Repercussão Geral (BRASIL, 2023b) daquela Corte.

Com base em tais fundamentos, a decisão monocrática realizou um salto interpretativo para deixar expresso que “o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho” (BRASIL, 2023, p. 4). Analisando criticamente essa afirmação, não se consegue encontrar pertinência entre o reconhecimento do vínculo de emprego e a hipótese de terceirização das atividades. Aliás, a própria decisão monocrática acabou por incorrer em contradição ao afirmar, no mesmo parágrafo, que os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e até mesmo a chamada **pejotização** são lícitos, desde que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.

Ora, essa ressalva é justamente o ponto em que fica clara a desconexão entre as matérias tratadas nessa específica decisão monocrática: uma coisa é falar-se em terceirização e, outra, em vínculo de emprego. Cada instituto deve ser analisado sob perspectivas próprias, não se imiscuindo um no outro. Em outras palavras, estando presentes os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, há que se reconhecer sua existência, independentemente de haver ou não terceirização das atividades.

Na realidade, a terceirização é utilizada, muitas vezes, para fraudar a relação de emprego que, de fato, existe entre o tomador dos serviços e o trabalhador. No entanto, essa vinculação não

é automática, visto que, se cumpridas as determinações legais, é possível falar-se em terceirização – novamente, repisa-se, desde que não haja fraude. Esse raciocínio pode ser sintetizado da seguinte forma: estando presentes os requisitos do vínculo, existe uma relação de emprego; ausente algum dos requisitos, não há que se falar em vínculo de emprego. A equação é simples no que se refere a esse ponto, como consta da própria decisão monocrática.

No entanto, a decisão desconsiderou o reconhecimento do vínculo pelo Tribunal Regional, misturando as duas matérias, o que a torna, sob um prisma meramente lógico, contraditória. Mais grave ainda, a decisão se utiliza de elementos completamente aleatórios para cassar a decisão regional, tais como a inexistência de “coação na contratação” da advogada pelo escritório. Ora, se tivesse havido coação, não se estaria analisando tão somente o vínculo de emprego, mas o cometimento de ilícito trabalhista e penal. Afinal, coação não é requisito de vínculo de emprego.

Decisões monocráticas semelhantes foram proferidas pelo Ministro Gilmar Mendes, na Reclamação nº 55.769 (BRASIL, 2023c), e pelo Ministro Dias Toffoli, na Reclamação nº 61.511 (BRASIL, 2023d), ambas fazendo referência aos mesmos precedentes e, basicamente, aos mesmos fundamentos utilizados na decisão do Ministro Barroso<sup>3</sup>.

Um primeiro ponto a ser destacado em relação às decisões do STF é que elas não consubstanciam um entendimento pacificado na Corte a respeito do tema ora investigado, mas tão somente decisões monocráticas que fazem referência à tese fixada sobre a terceirização das atividades-fim. Além disso, conforme argumenta-se no presente ensaio, tais decisões não guardam relação com

---

<sup>3</sup> Decisão monocrática semelhante, utilizando-se rigorosamente dos mesmos fundamentos das demais, foi proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes na Reclamação nº 61.115/BA (BRASIL, 2023e) para cassar acórdão regional que havia reconhecido o vínculo de emprego entre uma médica e um hospital.

a matéria relativa ao reconhecimento do vínculo de emprego nas hipóteses em que seus elementos fático-jurídicos emergem dos autos de determinado processo, conforme consta das próprias decisões. Assim, havendo fraude e estando presentes os requisitos do vínculo, este deverá ser reconhecido.

De qualquer sorte, tais decisões confundem conceitos distintos e não contribuem em nada para o avanço do tema, haja vista que a jurisdição trabalhista, por meio dos acórdãos regionais que foram objeto de reclamação ao STF, já haviam analisado as circunstâncias de cada caso e identificado a existência dos elementos que caracterizam o vínculo de emprego. Assim, não é demais afirmar que, em última análise, houve uma grande interferência da Suprema Corte no próprio exercício da jurisdição trabalhista por parte dos tribunais regionais em prejuízo dos direitos fundamentais dos trabalhadores, o que reforça a manutenção dos comportamentos de *dumping* social praticados pelos escritórios na esfera trabalhista.

Em suma, identifica-se a existência de *dumping* social praticado por escritórios de advocacia no Brasil por meio da admissão de profissionais por intermédio dos chamados **contratos de associação**, os quais, frequentemente, são utilizados para camuflar uma verdadeira fraude às relações de trabalho em prejuízo dos trabalhadores e de toda a sociedade. Os trabalhadores, ao serem admitidos para prestar serviços de forma habitual e mediante contraprestação, estando inseridos na estrutura da organização e, portanto, subordinados – seja pela dimensão clássica, objetiva ou estrutural da subordinação –, devem ser considerados como empregados para todos os fins de direito, em especial os trabalhistas e previdenciários.

Esse reconhecimento não constitui uma faculdade do empregador, mas um dever, e apenas nas hipóteses excepcionais em que há, efetivamente, autonomia na prestação daqueles serviços é que seria possível falar-se em ausência de subordinação

e, portanto, defender-se a legalidade do contrato de associação eventualmente entabulado.

Em uma era de tantas incertezas e receios em relação ao futuro do mercado de trabalho, há que se redobrar os cuidados para que os direitos fundamentais dos trabalhadores não mais sejam vilipendiados, seja sob a forma ou a denominação que forem utilizadas para encobrir condutas ilícitas. Estando presentes os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, há que se reconhecer sua existência no mundo jurídico, sob pena de se solapar o princípio da primazia da realidade que vigora no direito do trabalho e manter camuflada uma triste realidade de fraude às relações de trabalho.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A era atual das relações laborais é permeada por incertezas. No entanto, a humanidade já passou por diversos momentos históricos em que a transformação tecnológica e das relações sociais causou tanto receio e incertezas quanto os sentidos atualmente. A premissa da qual partiu o presente estudo é a de que não se pode ficar inerte frente aos novos desafios, impondo-se o seu enfrentamento à luz da melhor técnica reflexiva.

No que toca à realidade do mercado de trabalho dos advogados brasileiros, verifica-se que a admissão de profissionais por meio dos chamados **contratos de associação** tem sido frequentemente utilizada como instrumento de fraude às relações de trabalho, consubstanciada no que se denomina, por suas características e reflexos, de *dumping* social, gerando prejuízos aos direitos fundamentais desses trabalhadores e, também, à sociedade.

O entendimento manifestado pelas decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal sobre matérias que envolvem tais situações no sentido de cassar acórdãos regionais que reconheceram a existência do vínculo de emprego, fundamentando-se no entendimento que autorizou a terceirização

de quaisquer atividades econômicas, é, além de contraditório (na medida em que reitera que, havendo fraude, o vínculo deve ser reconhecido), mal fundamentado do ponto de vista técnico, pois, além de enfraquecer a jurisdição trabalhista exercida pelos tribunais regionais, confunde os temas da terceirização e do reconhecimento de vínculo de emprego e faz menção a elementos totalmente alheios à configuração da relação de emprego.

Por outro lado, é importante assinalar que não se pode confundir os conceitos de associação e sociedade, assim como não se pode misturar as ideias de contrato de trabalho e contrato de parceria. A confusão da linguagem, nessa hipótese, é sintomática e esconde desígnios escusos de maus empregadores que objetivam a manutenção do *dumping* social praticado e da baixa remuneração de seus **associados**, iludindo-os com a ideia de ganhos maiores que nunca se concretizam e isentando-se de qualquer responsabilidade trabalhista.

O lado mais irônico dessa situação é que, não raro, o próprio trabalhador passa a defender tais ideias que lhe são prejudiciais, desenvolvendo o que se denomina de **desamparo aprendido**. Tal fenômeno insere-se em um contexto de **glamourização da precarização** das relações de trabalho, no qual é comum ouvir uma retórica frágil, porém disseminada, de que o emprego formal é um entrave caro e desnecessário.

A decisão proferida pela Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro na Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2023g) no sentido de proibir, em um grande escritório de advocacia, a admissão de advogados mediante contrato de associação, tendo em vista a constatação de fraude à relação de emprego consubstanciada pela simulação da condição de sócio e pela presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, é um alento importante e encorajador para o enfrentamento dessa realidade. A condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e a cominação de multa por trabalhador não registrado ou admitido mediante contrato de

associação são medidas pedagógicas e punitivas extremamente importantes para que tal enfrentamento possa ser levado a efeito com o maior êxito possível, em especial com a essencial atuação do Ministério Público do Trabalho.

Portanto, em que pese a realidade desse segmento laboral não seja, ainda, a mais adequada aos propósitos delineados na cabeça do art. 7º da Constituição da República de 1988 (BRASIL, 1988), no sentido de que os direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados são aplicáveis a todos os trabalhadores com vistas à melhoria de sua condição social, há, conforme exposto, fortes motivos para que não se perca a esperança na atuação conjugada das instituições republicanas e da sociedade para o enfrentamento das fraudes trabalhistas em todas as suas formas. A reflexão crítica acerca do tema ora proposto tem o condão de auxiliar, minimamente, na continuidade dessa missão.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 15 maio 2024.

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 [2024]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971**. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5764.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm). Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943[...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro. **Escritório de advocacia é proibido de admitir advogados mediante contrato de associação**. Rio de Janeiro, MPT-RJ, 10 jan. 2023. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/escritorio-de-advocacia-e-proibido-de-admitir-advogados-mediante-contrato-de-associao>. Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 48/DF**. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. DJE: 13/09/2022a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5245418>. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.961/DF**. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. DJE: 05/10/2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2559843>. Acesso em: 15 mai. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.625/DF**. Relator: Ministro Luís Roberto. DJE: 20/04/2022b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5094239>. Acesso em: 16 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324/DF**. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. DJE: 01/10/2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 55.769/MG**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. DJ: 03/08/2023c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6480757>. Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 59.836/DF**. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. DJE: 24/05/2023a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6644534>. Acesso em: 16 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 61.115/BA**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. DJ: 28/07/2023d. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6695161>. Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 61.511/MG**. Relator: Ministro Dias Toffoli. DJ: 28/08/2023d. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6709952>. Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema nº 725 da Repercussão Geral**. Relator: Ministro Luiz Fux. DJE: 04/12/2023b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 16 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário 958.252/MG**. DJE: 11/03/2024. Relator: Ministro Luiz Fux. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 16 maio 2024.

CABANAS, Edgar; ILLOUZ, Eva. **Happycracia**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Paidós, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FREITAS, Hyndara. **Brasil tem mais de 1.500 cursos de Direito, mas só 332 têm desempenho satisfatório**. Brasília, 14 abr. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/carreira/brasil-tem-mais-de-1-500-cursos-de-direito-mas-so-232-tem-desempenho-satisfatorio-4042020>. Acesso em: 22 set. 2023.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Minidicionário Houaiss da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). **Brasil tem 1 advogado a cada 164 habitantes; CFOAB se preocupa com qualidade dos cursos jurídicos**. 2 ago. 2022. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/59992/brasil-tem-1-advogado-a-cada-164-habitantes-cfoab-se-preocupa-com-qualidade-dos-cursos-juridicos>. Acesso em: 23 set. 2023.

PINTO, Sandra Lúcia Aparecida; SOUZA, Luciana Cristina de. Tecnologia e trabalho na era da informação. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 21, n. 3, p. 99-124, nov. 2017.

## BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 472-53.2016.5.20.0003**. 6ª Turma. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. DJ: 15/09/2023f. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=472&digitoTst=53&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=20&varaTst=0003&submit=Consultar>. Acesso em: 22 set. 2023.

FREITAS, Vladimir Passos de. **Excesso de faculdades de Direito implode o mercado de trabalho**. 6 set. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-set-06/segunda-leitura-excesso-faculdades-direito-implodem-mercado-trabalho>. Acesso em: 22 set. 2023.



# **EMPREGO DOMÉSTICO: um recorte sobre gênero, raça e exploração afetiva no Brasil**

## ***DOMESTIC EMPLOYMENT: a section on gender, race and emotional exploration in Brazil***

Adriana Wyzykowski\*

Gabriel Nunes Marques\*\*

Renata Cerqueira Nabuco Oliveira\*\*\*

Sophia Bulhões Carvalho\*\*\*\*

### **RESUMO**

O artigo abordou a construção sociojurídica da associação entre trabalho doméstico e gênero feminino, destacando a divisão sexual do trabalho que relegou às mulheres as tarefas domésticas. No contexto capitalista, a desigualdade de gênero faz com que certas atividades sejam tidas como femininas, não sendo, via de regra, remuneradas e estando inseridas no âmbito reprodutivo. Quando se trata de trabalho doméstico, a perspectiva racial também é explorada, especialmente no contexto brasileiro, em que as raízes escravocratas estão bem presentes. O objetivo deste trabalho foi, por meio de uma análise qualitativa e revisão bibliográfica, analisar a persistência das condições precárias de trabalho, informalidade e trabalho análogo à escravidão em âmbito doméstico, a partir

---

\* Doutora em Jurisdição Constitucional e Novos Direitos pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Mestre em Relações Sociais e Novos Direitos pela UFBA. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Professora Adjunta da UFBA e da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social da UFBA. E-mail: adrianawyzy@gmail.com.

\*\* Bacharel Interdisciplinar em Humanidades com Área de Concentração em Estudos Jurídicos da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Discente do Curso de Direito da UFBA. E-mail: gabrielmarques.nj@gmail.com.

\*\*\* Servidora Pública. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá (UNESA). Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito (FBD). Bacharela em Direito pela Universidade Salvador (UNIFACS). E-mail: rena.nabuco@gmail.com.

\*\*\*\* Advogada. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Bacharela em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). E-mail: bulhoessophia@gmail.com

de uma perspectiva de gênero e raça. Entendeu-se que a dupla vulnerabilidade enfrentada pela mulher negra que trabalha em âmbito doméstico é estimulada pela Lei Complementar 150/15, uma vez que esta possui um condão discriminatório ao diferenciar empregada da figura autônoma da diarista, indo de encontro à Convenção 189 da OIT. Ademais, em relação às vítimas de trabalho análogo ao de escravo, percebe-se uma subnotificação, sendo que os dados encontrados na SIT demonstram que apenas 81 sujeitos que trabalham foram resgatados entre 1995 a meados de 2023 em âmbito doméstico. Os dados da SIT também demonstraram um aumento significativo a partir de 2020, que pode ter sido influenciado pela pandemia. Por fim, percebeu-se que o uso do afeto se dá para mascarar situações de abuso e vilipêndio de direitos, dificultando o reconhecimento da situação de vítima da empregada.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Emprego doméstico. Gênero. Raça. Escravização Moderna.

## **ABSTRACT**

The article addressed the socio-legal construction of the association between domestic work and the female gender, highlighting the sexual division of labor that relegated household tasks to women. In the capitalist context, gender inequality leads to certain activities being considered feminine, typically unpaid, and falling within the realm of reproductive labor. When it comes to domestic work, the racial perspective is also explored, especially in the Brazilian context, where the legacy of slavery is still very much present. The objective of this work was to, through qualitative analysis and literature review, examine the persistence of precarious working conditions, informality, and work similar to slavery in the domestic sphere from a gender and race perspective. It was understood that the double vulnerability faced by Black women working in domestic settings is exacerbated by the Complementary Law 150/15, as it discriminates by distinguishing between employees and the autonomous figure of the day laborer, contrary to the ILO Convention 189. Furthermore, regarding victims of work analogous to slavery, there appears to be significant underreporting, as data from the SIT demonstrates that only 81 individuals working in domestic settings were rescued between 1995 and mid-2023. SIT data also showed a significant increase starting in 2020, which may have been influenced by the pandemic. Finally, it was observed that the use of affection is

employed to mask situations of abuse and violation of rights, making it difficult to recognize the employee as a victim.

## **KEYWORDS**

Domestic employment. Gender. Race. Modern slavery.

## **SUMÁRIO**

- 1 Introdução;
- 2 A trajetória do trabalho doméstico no Brasil à luz das marcas do racismo e da discriminação de gênero;
- 3 O trabalho em condições análogas à escravidão em âmbito doméstico;
  - 3.1 O trabalho infantil doméstico;
  - 3.2 O cerceamento de liberdade, as jornadas exaustivas e degradantes;
- 4 Incongruências da Lei Complementar nº 150/15 e a escravização moderna em âmbito doméstico no Brasil
  - 4.1 A Lei Complementar n.º 150/15 é discriminatória?
  - 4.2 Os dados da SIT sobre os resgates das trabalhadoras do ano 2017 a 2023;
- 5 Conclusões;
- Referências.

Data de submissão: 17/10/2023.

Data de aprovação: 29/02/2024.

## **1 INTRODUÇÃO**

Ao longo dos anos, houve uma construção social que associa diretamente o trabalho doméstico ao gênero feminino (FEDERICI, 2021, p. 23). Nesse sentido, impôs-se que o ideal de que as atribuições domésticas eram inerentes às mulheres, sendo impensável a possibilidade de se enquadrar tais funções em atividades laborais remuneradas, de maneira a se discutir sobre a presença ou não de seu caráter produtivo (FEDERICI, 2021, p. 65). Ou seja, o trabalho doméstico foi (e ainda é) invisibilizado, principalmente diante da visão capitalista de mão de obra e meios de produção. Na perspectiva do Brasil, para além do recorte de gênero, existe a questão racial (PORFÍRIO, 2022, p. 77-78).

A exploração de mão de obra escravizada na história brasileira repercute até os dias atuais, refletindo uma cultura escravocrata para as trabalhadoras domésticas. Em razão de essa atividade não ter uma correlação direta com os meios de produção capitalistas e, presentes a relação de gênero e racial, o emprego doméstico é constantemente desvalorizado pela sociedade (PORFÍRIO, 2022, p.110).

Tal discriminação foi corroborada pelo Legislativo, só havendo equiparação formal entre trabalhadores urbanos, rurais e domésticos em 2013. No entanto, a efetividade e o conteúdo da norma regulamentadora (Lei Complementar 150/2015) são questionáveis. Por ser um trabalho que envolve uma proximidade com um núcleo familiar e cotidiano no âmbito mais privado da vida dessas pessoas, pode haver certo vínculo de afeto (PEREIRA, 2021, p. 185-187). E, sob o disfarce de caridade com fornecimento de moradia e alimento e suposta oportunidade, muitas famílias exploraram a força de trabalho de mulheres negras, sem qualquer tipo de remuneração, escravizando-as. Assim, o objetivo do trabalho consiste em analisar o emprego doméstico sob uma visão sociojurídica, com foco nas relações de raça, gênero e exploração do caráter afetivo ocorridas no Brasil.

## **2 A TRAJETÓRIA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL À LUZ DAS MARCAS DO RACISMO E DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO**

Dentro do gênero emprego doméstico, é possível notar que podem existir diferentes tipos de atividades, a exemplo do “cozinheiro; governanta ou mordomo; babá; lavadeira; faxineiro; vigia; motorista particular; jardineiro, acompanhante de idosos, entre outros” (BÜTTOW, 2017, p.12). O foco do presente artigo se baseia no trabalho doméstico em sentido estrito, se relacionando com as atividades de limpeza, organização, manutenção e demais cuidados referentes à rotina familiar e ao espaço residencial (ALMEIDA, 2019, p. 21).

Feito esse destaque, pode-se vislumbrar que as atividades domésticas, de modo geral, foram atribuídas ao gênero feminino. No passado, as mulheres eram designadas aos cuidados do lar em razão de o homem ser o provedor da família, sendo o responsável pelo desenvolvimento das atividades produtivas. Nesse sentido, se adotava o discurso, indiscutível à época, que as tarefas domésticas, bem como a criação dos filhos, eram inerentes à sua natureza, sendo algo inato. Com o passar do tempo e, da proliferação de ideais feministas, houve a compreensão de que tal pensamento decorria de uma construção cultural que estabeleceu a divisão sexual do trabalho (CARNEIRO, 2022, p. 82-83), havendo um distanciamento de desenvolvimento das atividades segundo uma ordem natural.

De acordo com os preceitos da divisão sexual do trabalho capitalista, o labor é dividido entre os gêneros masculino e feminino, cabendo aos primeiros as atividades responsáveis pela cadeia produtiva; de modo que o âmbito reprodutivo e todas as suas tarefas relacionadas cabem às mulheres. De mais a mais, além da delimitação de gênero, há uma segmentação de cunho hierárquico de maneira que o trabalho desempenhado pelos homens é valorado como mais relevante e imprescindível à sociedade (CARNEIRO, 2022, p. 82-83).

Ou seja, culturalmente, foram definidos quais são os tipos de trabalhos a serem desenvolvidos pelas mulheres e foi atribuída uma desvalorização em razão de a atividade estar relacionada ao âmbito reprodutivo (a exemplo de tarefas domésticas e cuidados), bem como em decorrência do sujeito que a executa (gênero feminino).

O sistema capitalista reforça essa desvalorização da atividade doméstica pelo simples fato de esse tipo de trabalho não estar diretamente relacionado com a cadeia produtiva, de não existir imediatamente um ímpeto lucrativo ou geração de recursos. Tal visão é demasiado simplista por desconsiderar a importância que essas atividades contribuem na sociedade justamente por

auxiliarem à continuidade e ao desenvolvimento do sistema. Para que haja o funcionamento da estrutura e a sua manutenção, existem certas atividades que se tornam imprescindíveis (CARNEIRO, 2022, p. 117) e o emprego doméstico é um deles. Embora não se possa quantificar a riqueza que se produz com ele, seu valor é inestimável, principalmente em relação à atividade de cuidar, que tem grande impacto na vida das pessoas.

Ao ser feita a abordagem de gênero sobre o emprego doméstico, é importante destacar igualmente a perspectiva de raça, principalmente no Brasil.

A origem do emprego doméstico no Brasil advém do seu período escravocrata, com predominância de pessoas negras que realizavam as mais variadas tarefas domésticas no interior das residências de **seus senhores**. As escravizadas que desempenhavam tais atividades eram consideradas **privilegiadas** (diante da época), diferenciadas ou, até mesmo, de confiança.

Com a abolição da escravatura, por meio da Lei Áurea em 1888, e a imigração europeia para trabalho nas fazendas, houve grande dificuldade desse contingente de recém-libertos em ser absorvidos no mercado de trabalho remunerado, uma vez que não houve políticas públicas para tanto. Em verdade, com o fito de manutenção de privilégios, pode-se inferir que essa ausência de ocupação foi estimulada, a fim de promover uma manutenção da estrutura social do período.

Situação ainda mais delicada é a da mulher negra, que sofre com uma dupla camada de vulnerabilidade: a sua cor da pele e o seu gênero são usados como condições determinantes em termos existenciais e laborais.

Assim, a mulher negra e empregada doméstica tem de se deparar, diariamente, com intensas violações também no campo laboral. Pelo histórico desse trabalho no Brasil com as perspectivas de gênero e de raça e, em razão do próprio tipo de atividade (que é desempenhada no âmbito residencial, dentro da privacidade

da família), tendo em vista o passado escravagista, as relações interpessoais podem não ser ou estar muito bem delimitadas, além de haver certo interesse em impedir o reconhecimento do caráter profissional do emprego doméstico.

No campo das relações interpessoais, era comum que as condições do emprego doméstico implicassem imposições sobre a esfera pessoal da pessoa que trabalha (a exemplo de restrições de deslocamento, exigência de moradia no trabalho, não ser casada e não ter filhos, não ter permissão para estudo, entre muitas outras), indo muito além de diretrizes de cunho meramente laboral.

Em acréscimo às inúmeras restrições, o caráter solitário da atividade dificultou, por muito tempo, a noção das próprias empregadas domésticas sobre os limites que os empregadores devem ter em relação ao seu trabalho, os direitos mínimos que lhes devem ser assegurados e as violações que sofrem diariamente.

Ainda em relação a essas ilicitudes, há um aspecto responsável por mascará-las: o afeto. Como o emprego doméstico se relaciona com a intimidade do seio familiar, pode haver a presença da dimensão afetiva. E, a partir dessa peculiaridade, é que pode ocorrer a dominação-servidão com ausência de qualquer uso de força (SORRATO, 2006, p.85). São formas de dominação não tão sutis, mas que para quem está envolvido na relação, pode deixar de visualizar de maneira racional e objetiva aquilo que de fato acontece. Nessa perspectiva afetiva e, do discurso é quase da família, muitos abusos ocorreram um tanto quanto despercebidos, como o da ausência de formalização de contrato de emprego e assinatura de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Diante dessas considerações, o emprego doméstico pode apresentar uma subordinação muito além da consentida pelo ordenamento jurídico nas relações de trabalho, tendo características paternalistas e de caráter servil (SORRATO, 2006, p.85), numa perspectiva de obediência e subserviência

completamente inadequadas, o que pode incidir em ilegalidades e, até mesmo, crimes.

Não é à toa que, ainda hoje, no século XXI, existem muitos casos de empregadas domésticas que viviam em condições análogas à escravidão e foram resgatadas, a exemplo do caso que ficou famoso nacionalmente, em 2021, de Madalena Gordiano. No Brasil, pode-se constatar que a equiparação de direitos dos trabalhadores domésticos em relação aos demais trabalhadores é muito recente. No texto inicial da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, a referida categoria foi excluída por Getúlio Vargas, restando ausente a proteção jurídica (BÜTTOW, 2017, p.40). A Lei nº 5.859, de 1972 (BRASIL, 1972), por sua vez, assegurou alguns direitos sociais, como férias anuais de 20 dias úteis remuneradas, anotação da CTPS e inscrição como segurada obrigatória na Previdência. Em 87, o Decreto nº 95.247 (BRASIL, 1987) garantiu o vale-transporte à categoria, mas não houve avanço em direitos fundamentais trabalhistas básicos, como jornada de trabalho, FGTS, dentre outros.

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), em seu art. 7º, parágrafo único, assegurou apenas alguns direitos aos empregados domésticos (anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, salário-mínimo; décimo terceiro; irredutibilidade de salário; férias anuais de 30 dias; terço constitucional de férias; licença maternidade/paternidade, aviso prévio, aposentadoria e o direito à organização de sindicatos), de maneira que não houve a equiparação entre empregados comuns e empregados domésticos. A passos lentos, algumas modificações foram implementadas nos anos 2000, como a parcela social do FGTS (embora seu pagamento fosse ato voluntário), descanso remunerado em feriados, 30 dias corridos de férias, garantia de emprego à gestante, dentre outros.

Contudo, a grande **revolução** para reconhecimento da categoria de maneira igualitária às demais apenas aconteceu em 2013, com a Emenda Constitucional nº 72 (BRASIL, 2013)

que, durante o período de sua propositura, ficou conhecida como PEC das Domésticas. Posteriormente, a citada emenda foi regulamentada pela Lei Complementar nº 150 de 2015 (BRASIL, 2015) (LC 150/15). No entanto, embora avanços tenham sido vislumbrados, não se pode olvidar que a LC nº 150/15 perpetua o ranço escravocrata da sociedade brasileira, especialmente quando faz a diferenciação entre emprego doméstico e a categoria autônoma de diaristas.

O emprego doméstico, mesmo com essa equiparação, ainda sofre com muitos problemas sob as perspectivas de raça, gênero, desvalorização e invisibilidade.

### **3 O TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO EM ÂMBITO DOMÉSTICO**

Durante o período de escravidão no Brasil, existiam escravizados que eram responsáveis pelos afazeres domésticos na casa dos senhores, laborando no ambiente familiar e, **em troca**, possuindo um local para dormir coberto, comida e vestimentas. Mesmo após o fim do labor formal escravista, visualiza-se essa mesma figura empregatícia atualmente, com trabalhadores laborando em âmbito doméstico, responsáveis pelos afazeres domésticos, e, **em troca** da prestação de serviços, recebendo como pagamentos apenas a comida, o vestuário e a habitação, muitas vezes em condições insalubres, como foi mencionado anteriormente (VILLATORE; PERON, 2016, p. 9).

Assim, percebe-se que a escravização moderna se encontra presente na sociedade brasileira, habitando lares e estando mais próxima do que muitos imaginam. Iniciar-se-á esta trajetória pelo trabalho infantil doméstico, prática nefasta que perpetua a escravização na infância e retira a possibilidade de desenvolvimento pleno de crianças, especialmente das classes sociais menos abastadas e, comumente, negras.

### 3.1 O TRABALHO INFANTIL DOMÉSTICO

De acordo com as Convenções da OIT nº 138 e nº 182, o trabalho infantil é aquele praticado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima de admissão no emprego/ trabalho estabelecida no país. Existem trabalhos considerados como piores formas de trabalho infantil, entre eles estão os trabalhos perigosos, considerados os que por sua natureza ou pelas condições que realizam, colocam em perigo o bem-estar físico, mental ou moral da criança, bem assim são considerados como piores formas de trabalho infantil: o tráfico de pessoas, a escravidão, o trabalho forçado e a utilização de crianças e adolescentes em conflitos armados, exploração sexual e tráfico de drogas (OIT).

Segundo dados da PNAD Contínua, divulgados em 2020, houve queda no trabalho infantil tanto em termos absolutos como na proporção da população. O trabalho infantil caiu de 5,3%, em 2016, para 4,6% das pessoas de 5 a 17 anos, em 2019. Por outro lado, ainda há um grande número de crianças nessa realidade com 1,8 milhão de crianças e jovens, sendo 1,3 milhão em atividades econômicas e 463 mil em atividades de autoconsumo (escolares e domésticas), os serviços domésticos respondiam por 7,1% do 1,3 milhão, ou seja, havia 92,7 mil estavam nessa atividade (INSTITUTO, 2020).

No contexto do trabalho infantil doméstico, é muito comum no trabalho doméstico a **entrega** realizada por mães pobres de seus filhos a conhecidos para que sejam criados em melhores condições que as famílias não poderiam proporcionar, expectativa esta muitas vezes frustrada (VILLATORE; PERON, 2016, p. 11).

A realidade das crianças brasileiras que são postas no trabalho doméstico é a de exploração, sendo levadas para as casas das famílias com a promessa de serem bem-criadas, com direito a estudo e sendo consideradas como parte da família. Apesar das promessas, o que se observa é a transformação dessa realidade: crianças passam a realizar as atividades do lar, incluindo, por

vezes, o trabalho de cuidar de outras crianças, sem jornada definida e sem remuneração. (ARRUDA, 2007, p. 199).

Outra importante questão que pode ser observada é a marca de gênero do trabalho doméstico e de cuidado. O que se evidencia é a normalidade dessas atividades serem **encargos da mulher**. (ARRUDA, 2007, p. 200).

O traço de raça é evidente no trabalho infantil doméstico, sendo a maior parte das crianças laborando pretas e pardas. Para que possa existir uma esperança diante dessa realidade, é preciso quebrar o senso de que o trabalho infantil doméstico seja uma problemática estrita ao âmbito do lar, naturalizando uma coisificação das crianças e dos adolescentes. É preciso compreender que há exploração e que ela alija as crianças de seus direitos, como o acesso à escola e ao crescimento saudável. Para tanto, necessária uma quebra não apenas de questões econômicas, mas também culturais (ARRUDA, 2007, p. 200).

Destacam-se como fatores econômicos a pobreza, a baixa renda familiar e a complementação dos rendimentos do lar, os quais são elementos que levam à inserção das crianças e dos adolescentes em trabalhos domésticos. De outro lado, mas também no campo econômico, está a parte empregadora incentivada pelo **uso** de uma mão de obra com menor custo (RAMALHO, 2014, p. 44).

Os fatores culturais também são diversos, destacando-se a perpetuação de ideologias decorrentes do modelo patriarcado familiar, situando os afazeres domésticos como encargos femininos, de igual sorte a incursão de divisão do trabalho por gênero e a ideia de que os pobres infantes necessitam aprender um ofício, trabalhando, para que não fiquem no ócio e entregues aos perigos da rua, da violência (RAMALHO, 2014, p. 44).

Ademais de toda essa problemática, com relação às disposições normativas, ao menos louvável a disposição da LC nº 150/15 que, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização

Internacional do Trabalho (OIT), e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008 (BRASIL, 2008), vedou o contrato de trabalho doméstico a menores de 18 anos.

Por outro lado, como demonstrado, o contexto do trabalho infantil doméstico é complexo e demanda não só intervenções legislativas, mas outras que atinjam as questões econômicas e culturais que enraízam esse tipo de trabalho.

### **3.2 O CERCEAMENTO DE LIBERDADE, AS JORNADAS EXAUSTIVAS E DEGRADANTES**

Para além do trabalho infantil em âmbito doméstico, o conceito de Trabalho Escravizado Contemporâneo trazido na legislação penal abarca a submissão de seres humanos a trabalhos forçados, à jornada exaustiva e a condições degradantes de trabalho, além da restrição de sua locomoção, por qualquer meio em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. De igual sorte, comete o mesmo crime o empregador que cerceia o uso de transporte para reter o empregado no local de trabalho e o empregador que mantém vigilância ostensiva no ambiente laboral ou se apodera dos documentos ou objetos pessoais do trabalhador para também retê-lo no local de trabalho (BRASIL, 1940).

No trabalho doméstico essas violações são ainda mais evidentes, bem como possuem contornos próprios que dificultam o descobrimento e a punição pelo crime praticado, por exemplo em razão da dificuldade quanto à inviolabilidade do domicílio, bem como do afeto nessas relações.

Um limite de jornada é essencial para desenvolvimento saudável dos trabalhadores, a fim de que o trabalho não seja um agente adoecedor do ser humano, bem como seja compartilhado com outros campos da vida do indivíduo.

Com relação ao trabalho degradante, no caso da empregada doméstica, é possível visualizar com evidência esse trabalho degradante na prática das jornadas exaustivas, mas não apenas

nelas. Existem outras diversas evidenciações, nesse labor, de condições degradantes, como a ausência de respeito para com a trabalhadora e as más condições de saúde e segurança do local de trabalho e moradia dela. Nesse íterim, o trabalho degradante, em sentido amplo, pode ser considerado como toda situação que atinge a saúde física e mental do trabalhador, diminuindo a importância do seu **eu**. Esse trabalho degradante pode ser tão danoso à trabalhadora que traga um sentimento de si de que ela é desmerecedora de direitos (ANDRADE; MOURA, 2023).

Esse sentimento bem como as dificuldades são barreiras à própria percepção pela empregada e pela sociedade da necessidade de mudança.

Ressalte-se que a Reforma Trabalhista trouxe a obrigatoriedade do controle de jornada, bem como a jurisprudência caminha no sentido de determinar a obrigatoriedade de sua anotação por qualquer meio, inclusive manual. Isso auxilia a empregada na produção processual, podendo ser invertido o ônus da prova no caso de alegação de jornada exaustiva. Ademais, meios jurídicos devem ser válidos para controle e punição dos acusados de prática de trabalhos degradantes domésticos, como a imputação de condenações por danos morais e existenciais causados às vítimas.

#### **4 INCONGRUÊNCIAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/15 E A ESCRAVIZAÇÃO MODERNA EM ÂMBITO DOMÉSTICO NO BRASIL**

A opção da LC n.º 150/15 de considerar como empregado doméstico apenas aquele que presta serviços mais de dois dias por semana demonstra uma definição restritiva, distinta da Convenção 189 da OIT, excluindo parcela significativa de trabalhadoras do país, bem como incentivando a informalidade e um maior número de diaristas no Brasil. Isso revela uma lógica da sociedade brasileira de servilismo, reafirmando desigualdades de gênero, de raça e de classe (OLIVEIRA, 2016, p. 27).

A LC n.º 150/15 reproduz padrões discriminatórios à classe trabalhadora doméstica e frustrou, ao menos parcialmente, as melhores perspectivas de igualdade (OLIVEIRA, 2016, p. 31). Assim, embora a EC n.º 72/2013 fosse calcada pelas noções de igualdade de direitos entre os empregados urbanos, rurais e domésticos, a sua lei regulamentadora repetiu antigo fator discriminatório de uma parcela importante das trabalhadoras residenciais: as diaristas, as quais materializam altíssimas e contínuas taxas de informalidade do setor (RODRIGUES, 2017, p. 35).

Nesse particular, indiscutível que a LC n.º 150/15 constituiu, no plano jurídico, elevação sem precedentes de direitos para os trabalhadores domésticos. Contudo, é necessário observar tal regramento com profundidade e criticidade.

#### **4.1 A LEI COMPLEMENTAR N.º 150/15 É DISCRIMINATÓRIA?**

Sem dúvidas o legislador procurou enfrentar a problemática deflagrada com a LC n.º 150/15 no tocante à discrepância entre a proteção atribuída aos trabalhadores urbanos e rurais, frente aos domésticos, tendo em vista que tal questão emergia gradativamente ao longo dos anos. Porém, em sentido oposto, é notório que o Estado não estava integralmente comprometido em erradicar as desigualdades perpetradas entre as categorias (RODRIGUES, 2017, p. 43).

De plano, imperioso frisar que, mesmo os direitos assegurados em conformidade aos demais trabalhadores, esses, em princípio, tiveram regramento jurídico diferenciado. Em verdade, o que se depreende da denominada nova Lei do Trabalho Doméstico (LTD), é que esta serviu de ensaio para a flexibilização de direitos que seria vista dois anos depois, com a Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/17).

Em primeiro ponto, a LC n.º 150/2015 admitiu expressamente o regime de compensação na modalidade banco de horas anual, mediante simples acordo escrito e sem limitação de jornada. Para

os demais empregados, à época, era imprescindível a existência de norma coletiva, e por conseguinte atuação dos sindicatos, para validade de tal pacto.

Ainda no que tange à duração da jornada de trabalho, a LTD regulou a estipulação do regime especial 12x36, com possibilidade de compensação de feriados e de indenização de intervalos e sem direito à prorrogação do horário noturno, por meio de simples acordo individual escrito entre empregado e empregador, sendo abrangidos os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados.

Até então, embora o referido regime restasse validado pela jurisprudência do TST, conforme enunciado de Súmula n.º 444, deveria ser estipulado em caráter excepcional, “prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 2012). Como se disse acima, a legislação indicada pode ser tida como um ensaio para a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/17), uma vez que, em relação à temática, houve acréscimo do art. 59-A na CLT para permitir, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo, horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso.

Ademais, o trabalho em tempo parcial, cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais, foi disciplinado no art. 3º da LC n.º 150/15, o qual, em seu § 2º, dispôs que “A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado” (BRASIL, 2015).

A possibilidade de prorrogação da jornada por parte dos empregados em regime de tempo parcial era expressamente vedada pelo art. 59, § 4º, da CLT, segundo Silva, (2016, p. 53-54) “por considerar fraude ao instituto a prorrogação daquilo que era para ser breve”.

Paradigmático observar que, justamente a lei que, em tese, viria a equiparar os direitos dos trabalhadores domésticos, rurais e urbanos, serviu de parâmetro ao dismantelo de uma série de institutos jurídicos consagrados no âmbito do Direito do Trabalho, especialmente após a Reforma Trabalhista. Em relação ao tempo parcial, o art. 58-A da CLT permite duração de 26 horas semanas, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais.

Noutro giro, o ponto de maior contrariedade da Lei Complementar n.º 150/15 residiu na definição acolhida pelo Constituinte no que se refere ao elemento da “natureza contínua” do serviço, para a caracterização da relação de emprego, perpetuando o conceito previsto na antiga Lei do Trabalho Doméstico, não se utilizando da consagrada expressão celetista da “natureza não eventual”.

A Lei n.º 5.859/72, em seu art. 1º, definia o empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (BRASIL, 1972).

O legislador ao preterir o conceito da não eventualidade, conforme art. 3º da CLT, gerou debates doutrinários e jurisprudenciais (BRASIL, 1943). Seria a continuidade substancialmente diversa ou haveria identidade semântica? E ainda, sendo diversa, qual interpretação aplicável ao critério, tendo em vista que não restou esmiuçado no bojo da antiga LTD, sendo fator determinante para o contingente de trabalhadores domésticos que seriam protegidos, ou não, pelas disposições contidas nessa (BALBINOT, 2017, p. 13).

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 342) evidencia o dissenso existente no conceito aplicado a não eventualidade, em âmbito doutrinário, jurisprudencial e nos próprios textos legais, pontuando que cada escolha isolada de uma das teorias formuladas, traduzir-se-ia em resultados concretos distintos. Assim, a legislação que regulava o trabalho doméstico adotou lógica inversa à CLT, elegendo a teoria rejeitada por essa, e afastando as demais, bem

como a expressão serviços de natureza não eventual (DELGADO, 2019, p. 343).

Não obstante as múltiplas visões doutrinárias, na jurisprudência do TST predominava o entendimento que para configuração do emprego doméstico, preenchendo o critério da continuidade, seria necessário vislumbrar prestação laboral em período contínuo superior a duas vezes por semana (BRASIL, 2019).

Nesse sentir, a LC n.º 150/15 veio para pacificar a divergência existente, conceituando o empregado doméstico como “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana” (BRASIL, 2015), como já citado anteriormente.

Desse modo, incumbido de dar concretude a um conceito controvertido, ou ainda, à luz do que preceituava a EC n.º 72/2013, romper tal diferenciação historicamente excludente, o legislador optou por manter o conceito restritivo e limitante no que tange à extensão de direitos, elegendo critério quantitativo para a existência do vínculo, em contrariedade às disposições da Convenção 189 da OIT.

Nesse particular, percebe-se situação de efetiva discriminação negativa legal. Segundo Silva (2016, p.52), a frequência de mais de dois dias na semana “não há base teórica nem jurídica para se exigir”, uma vez que outras profissões têm vínculo reconhecido ainda que compareçam uma ou duas vezes na semana, como professores e médicos.

Não se pode olvidar, como vislumbrado em tópicos anteriores, que no Brasil “por força da herança escravocrata, o trabalho doméstico mantém características servis, pessoalizadas e informais” (VIECELI; FURNO; HORN, 2016, p. 2). Dessa forma, deflagra-se que, em que pese seja inconteste a mudança de patamar protetivo para o setor, tais características permanecem

enraizadas na sociedade brasileira, reverberando no tratamento jurídico empregado à categoria.

Nessa senda, o racismo maquiado de tentativa de justificar a discrepância de tratamento se revela no passo que, embora o empregado doméstico, pela ausência de proveito econômico, necessite de legislação especial, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, denominadas “empregador por equiparação” (art. 2º, § 1º CLT) (BRASIL, 1943), são consideradas empregadoras nos moldes celetistas.

Portanto, a Lei Complementar n.º 150/15 mantém o caráter discriminatório em que as trabalhadoras foram tratadas normativamente ao longo de toda a história, contribuindo de maneira direta para a informalidade ao não atender a figura da diarista, permanecendo a categoria em situação de ampla desproteção e desassistida das garantias por que tanto lutou para integrar o seu rol de direitos.

Após 10 anos da “PEC das Domésticas”, conforme dados do IBGE, o número de trabalhadoras domésticas empregadas diminuiu. No ano de 2013, havia 1,9 milhão com carteira assinada. Até o final de 2022, o número não ultrapassava 1,5 milhão de pessoas. Já no trabalho informal, que em 2013 registrava 4 milhões, fechou o ano passado em 4,3 milhões (VERDÉLIO, 2023).

Assim, dos quase 6 milhões de trabalhadores domésticos, 74,14% vivem na informalidade, aumento de 6% em relação a 2013, não acessando nenhum dos direitos elencados na LC n.º 150/15. No tocante a remuneração, demonstra-se clara estagnação, enquanto os empregados passaram a receber em média R\$ 1.480,00, ante R\$ 1.434,00 de dez anos atrás, os informais passaram de R\$ 886,00 para R\$ 907,00 no mesmo período (VERDÉLIO, 2023).

Outrossim, não sendo suficiente toda a problemática de precarização e informalidade da categoria, a efetivação dos

direitos assegurados pela referida norma às empregadas domésticas, encontra óbice quanto à fiscalização das reais condições de labor vivenciadas.

Isto porque, por força da garantia fundamental à inviolabilidade do lar, prevista pelo inciso XI do art. 5º da CF/88 (BRASIL, 1988), o ambiente de trabalho das domésticas possui restrições que não podem ser afastadas com a mesma facilidade dos empregos comuns. De modo a não ferir tal direito, com fulcro no art. 11-A da Lei n.º 10.593/2002, a inspeção pelo Auditor Fiscal do Trabalho depende de agendamento e entendimento prévios entre esse e o empregador, que o acompanhará durante a fiscalização, esta possuindo natureza prioritariamente orientadora, sendo, ainda, observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo ausência de assinatura da CTPS.

Os percalços elencados acima demonstram a fragilidade que a fiscalização nesse âmbito possui, podendo o empregador maquiar cenário de trabalho que não corresponde à realidade dos fatos.

Desse modo, a fiscalização das condições mínimas de respeito ao trabalho digno e em condições legais encontra caminho tortuoso. Contudo, principalmente após o período pandêmico do Covid-19, casos de empregadas domésticas em condições análogas à escravidão têm sido veiculados com maior força na mídia (STROPASOLAS, 2022), o que nos abre os olhos para inquirir se esses se tratam de episódios isolados, ou somente invisibilizados.

#### **4.2 OS DADOS DA SIT SOBRE OS RESGATES DAS TRABALHADORAS DO ANO 2017 A 2023**

Muito embora no Brasil não existam dados precisos sobre a quantidade de trabalhadoras e trabalhadores domésticos vítimas de trabalho análogo ao de escravo, o percentual de casos apurados, por si só, demonstra-se relevante para questionar a invisibilidade dessa prática, somando-se a isto o número crescente

de casos que têm sido deflagrados após a repercussão midiática de outros.

Em pesquisa realizada no banco de dados da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, o qual integra informações e estatísticas sobre as fiscalizações de trabalho escravo realizadas desde 1995 até 2023 no Brasil, informa 61.711 trabalhadores em condições análogas às de escravos encontrados no período (BRASIL, 2023).

Contudo, desse quantitativo, o número de trabalhadores domésticos encontrados, até agosto/2023, é de 81 trabalhadores. Chama atenção ainda que de 1995 até o ano de 2017 não havia registro de nenhum trabalhador da categoria entre os dados (BRASIL, 2023).

De acordo com Pereira (2021, p. 184), tal dado, em verdade, não reflete a realidade, sendo esta apenas escancarada a partir de 2017, demonstrando as nítidas subnotificação e invisibilidade das situações vivenciadas pelo setor.

Utilizando-se de pesquisa nos veículos de comunicação de ocorrências de trabalho escravo doméstico, através do buscador *Google*, foram encontradas 26 páginas, com 252 resultados. Embora seja cediço que muitos desses trataram de um mesmo episódio, faz-se mister salientar que foi encontrada somente uma notícia anterior a 2020, em 2017, sendo todos os demais resultados encontrados *a posteriori*.

Nessa seara, os dados da SIT de trabalhadoras encontradas em tal situação cresceram vertiginosamente após o ano de 2020. Nos anos de 2017 e 2018 foram dois seres humanos resgatados da condição análoga à escravidão, aumentando para cinco em 2019, decaindo para três no primeiro ano de isolamento pandêmico, 2020.

Todavia, em paralelo ao maior número de casos veiculados na mídia, o quantitativo saltou para 31 pessoas em 2021, repetindo

o quantitativo em 2022, chegando até meados do ano de 2023 já com sete pessoas resgatadas. Assim, o enfoque em trazer à luz as vivências dessas trabalhadoras submetidas a condições degradantes se revela como importante fator, visto que, conforme Pereira (2021, p. 251), em regra as instituições chegam a elas a partir de denúncias feitas pela própria vítima ou por pessoas próximas, como vizinhos ou parentes.

Os argumentos supracitados corroboram para interpretação de invisibilidade do trabalho análogo ao dos escravizados em âmbito doméstico, principalmente quando se destaca o perfil desses trabalhadores, o qual é majoritariamente composto por mulheres, 92%, dentre estas 65% identificadas como negras, segundo o IBGE (VERDÉLIO, 2023).

Nesse ponto,

[...] tido como trabalho reprodutivo, naturalizado e feminino, que se desenvolve no interior das residências, é historicamente inferiorizado e tem sido atribuído a mulheres pobres e negras como inerente à existência delas (PEREIRA, 2021, p. 198).

A referida autora traça paralelos que permeiam a vida de muitas dessas vítimas, sendo o trabalho doméstico infantil o embrião, como visto no ponto 3 desta pesquisa. Assim, jovens passam a trabalhar em casas de estranhos, muitas vezes sob a promessa de melhores condições de vida e estudo, sendo na realidade privadas de convívio social e familiar. Naturaliza-se a lógica do favor como prática social, utilizada como justificativa para afastar a relação de emprego (PEREIRA, 2021, p. 174-180).

Como um dever implícito de residir naquela casa, se impõe obrigação de trabalho para atender às necessidades da família, remontando à política do favor típica do sistema escravista, em que mulheres negras e pobres eram subjugadas aos serviços domésticos sem receber remuneração e condições dignas de labor (PEREIRA, 2021, p. 189).

A escravidão moderna, nos ensinamentos de Aline Delena, “passa por um processo de convencimento da vítima, de que aquela situação tem uma face de legitimidade”, em que a vítima “convence-se de que está numa situação que lhe é favorável” (DELENA *apud* PEREIRA 2021, p. 223-224).

Nesse espeque, utiliza-se da relação de afeto unilateralmente nutrida pela trabalhadora, que de quase da família não tem nada, para afastar até mesmo da visão dessa a relação de emprego cristalina. O termo ser **quase da família**, apesar de denotar uma ideia de inclusão e igualdade, apenas turva a verdadeira faceta de relações que, por vezes, são caracterizadas por exclusão e submissão vivenciadas pela empregada doméstica. A expressão transparece a fronteira na qual a empregada se encontra, no papel simbólico da empregada de servir, excluindo-a dos privilégios da família. O grande desafio é o enxergar além da suposta gratidão e do acolhimento no âmbito familiar de forma a não deixar retirar a voz das trabalhadoras e não deixar que elas sejam privadas do que lhes é de direito (dignidade, salário, alimentação etc.).

Outrossim, os desafios não se erradicam quando essas vítimas são resgatadas. Privadas de estudo, laços sociais e do convívio familiar ao longo de décadas, o recomeço não é tarefa fácil, haja vista que a maior parte da vida essas pessoas só conheceram essa realidade.

Após deflagradas as ilicitudes, ocorre a suspensão das atividades, regularizando e encerrando o contrato com o pagamento das verbas trabalhistas e previdenciárias; assim como a emissão das guias de seguro-desemprego. Essas medidas, embora imprescindíveis, não são suficientes.

Sem a possibilidade de se autodeterminar em um mundo ao qual não teve acesso, e muitas vezes sem conseguir recuperar laços familiares, o Estado necessita amparar as vítimas em múltiplas vertentes.

Em primeiro ponto, é de suma importância saber acolher essas pessoas, prestando assistência social e psicológica individualizada, em busca de encontrar as melhores soluções para cada caso. Já o processo de ressocialização permite aos resgatados a constituição ou a reconstrução de vínculos com outros indivíduos, que foram interrompidos ou ainda nunca se possibilitou a existência, pelo controle dos agressores à vida e à liberdade desses trabalhadores.

Por fim, processos educativos (escolar, financeiro etc.), possibilitarão a aquisição de conhecimento e discernimento às vítimas, conferindo real possibilidade dessas se autodeterminarem perante a sociedade, ampliando as possibilidades de vida digna a partir do resgate, inclusive de reinserção ao mercado de trabalho em postos dignos, garantindo fonte de subsistência, para além das verbas rescisórias e indenizatórias que essas têm direito.

Destarte, é necessário por parte do Estado a adoção e a materialização de medidas que ofereçam às vítimas chance real e concreta de recomeçar e de ressignificar a si mesmas, enquanto cidadãs, sujeitas de direitos, e seres humanos em suas múltiplas potencialidades.

## **5 CONCLUSÕES**

Esta pesquisa vislumbrou a complexa situação do trabalho escravo contemporâneo em âmbito doméstico, perpassando pela naturalização da exploração de mulheres negras, desvalorização da categoria, do cuidado enquanto algo destinado ao feminino e o papel do afeto nessas relações.

A história legislativa brasileira revelou um desprestígio à categoria até a promulgação da Emenda Constitucional n.º 72/13, regulamentada pela Lei Complementar n.º 150/15, que buscou estender os direitos trabalhistas previstos no art. 7º da CF/88 aos empregados urbanos e rurais às empregadas domésticas. Todavia, a trajetória das mulheres negras pós-abolição mostrou

que o paradigma do trabalho doméstico enquanto um trabalho improdutivo, destinado a determinadas camadas sociais, continua presente, sendo a supracitada lei um mecanismo de diminuição de desigualdades que legitima, em alguma medida, a abusividade.

Isso porque o trabalho desempenhado por essas trabalhadoras, agora teoricamente livres, também é exploratório, diante de um arranjo sociojurídico que nega à maioria das mulheres que trabalham nos lares brasileiros direitos trabalhistas mínimos, em face da diferenciação entre emprego doméstico e a categoria de diaristas perpetrada pela LC n.º 150/15.

Tal precarização da vida tem raízes na mentalidade escravocrata e na visão econômico-capitalista, que consideram o trabalho de cuidado improdutivo, embora seja essencial para a manutenção deste sistema. No Brasil, essa desvalorização do trabalho doméstico ainda assume a faceta do racismo, já que, conforme mencionado na pesquisa, essas trabalhadoras, em sua maioria, são negras.

Ainda que limites protetivos tenham sido trazidos pela legislação atual, quando se trata de pessoas vulneráveis, estes não são suficientes diante de uma falha na fiscalização ou invisibilização proposital, a fim de promover manutenção de privilégios. No caso da trabalhadora doméstica, vislumbra-se duas camadas de vulnerabilidade notórias: gênero e raça. Não se pode esquecer, ainda, da vulnerabilidade social desta categoria, sujeita a baixos pagamentos, vilipêndio aos direitos trabalhistas, informalidade e precarização, muitas vezes disfarçada pela perspectiva do afeto, iniciando-se ainda na infância.

Assim, o trabalho em condição análoga à de escravo em âmbito doméstico não pode ser visto como algo recente, embora os dados relativos aos resgates das vítimas dessa prática nefasta consolidam-se a partir de 2020 no Brasil. A legislação mostra-se limitada a combater esta prática. Apesar da existência de mecanismos de combate ao trabalho em condição análoga à de escravo, como o Grupo Especial de Fiscalização Móvel e a Lista

Suja<sup>1</sup>, a violação aos direitos humanos persiste. Muitas vezes, inclusive, a vítima tem dificuldades em se reconhecer como vítima do crime de condição análoga à de escravo, em face da complexa relação de afeto e trabalho estabelecida ao longo dos anos, vivenciando uma “prisão”.

Contudo, “prisões” não podem ser admitidas num mundo que experiencia a centralidade do trabalho enquanto transformador da realidade social e garantidor da cidadania. Por isso, entende-se que a LC n.º 150/15 não é suficiente para o combate ao trabalho análogo ao de escravo no contexto doméstico, sendo uma forma de regulação que, sob o pretexto de proteger, discrimina e colabora para a manutenção do status abusivo e violador de direitos dessas trabalhadoras. Por óbvio, a supracitada legislação tem a sua importância e não pode ser desprezada. No entanto, um olhar crítico se faz necessário ante as formas de escravização moderna, condições precárias e informalidades vivenciadas por estas trabalhadoras no Brasil.

## REFERÊNCIAS

ALESSI, Gil; SOUZA, Beatriz. **Nova “lista suja” do trabalho escravo tem ex-patrão de doméstica e religioso que agredia dependentes.** Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2023/04/nova-lista-suja-do-trabalho-escravo-tem-ex-patrao-de-domestica-e-religioso-que-agredia-dependentes/>. Acesso em: 14 set. 2023.

ALMEIDA, Lyzyê Inácio. **Eu empregada doméstica: narrativas, sentidos e significado na luta pela efetivação de direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil.** 2019. Dissertação

---

<sup>1</sup> É importante destacar que, no ano de 2023, a edição da Lista Suja conta com o nome do professor Dalton César Milagres Rigueira, que reduziu a condição análoga a de escrava a trabalhadora Madalena Giordano por 38 anos no município de Patos de Minas, em Minas Gerais, conforme informações do Ministério do Trabalho e Emprego compartilhadas pela página Reporter Brasil.

(Mestrado em Direitos Humanos) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2019. Disponível em: <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/9584>. Acesso em: 21 maio 2024.

ARRUDA, Kátia Magalhães. O trabalho infantil doméstico: rompendo com o conto da cinderela. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p.199-206, jan./jun. 2007.

BALBINOT, Juliana Hendler. **Empregadas domésticas e a promessa de isonomia**: particularidades da lei complementar nº 150/2015 frente ao regime trabalhista geral. 2017. Monografia (Bacharel em Ciências Políticas e Sociais) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/184806>. Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 21 maio 2024.

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, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 05 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008**. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2008]. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm). Acesso em: 06 jun. 2024.

**BRASIL. Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987.** Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d95247.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2095.247%2C%20DE%2017%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201987&text=Regulamenta%20a%20Lei%20n%C2%B0,30%20de%20setembro%20de%201987](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2095.247%2C%20DE%2017%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201987&text=Regulamenta%20a%20Lei%20n%C2%B0,30%20de%20setembro%20de%201987). Acesso em: 04 jun. 2024.

**BRASIL. Emenda Constitucional nº 72.** 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2013]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm). Acesso em: 05 jun. 2024.

**BRASIL. Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888.** Declara extinta a escravidão no Brasil. Rio de Janeiro: Império, [1888]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/lim3353.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm). Acesso em: 5 jun. 2024.

**BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5859.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.859%2C%20DE%2011%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201972.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20profiss%C3%A3o%20de,Art](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.859%2C%20DE%2011%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201972.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20profiss%C3%A3o%20de,Art). Acesso em: 04 jun. 2024.

**BRASIL. Lei nº 10.583, de 4 de dezembro de 2002.** Abre ao Orçamento Fiscal da União crédito especial no valor global de R\$ 2.264.739,00, em favor da Justiça Eleitoral, da Justiça do

Trabalho e do Ministério Público da União, para os fins que especifica. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10583.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10583.htm). Acesso em: 05 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 05 jun.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Portal da Inspeção do Trabalho. Radar SIT. **Painel de informações estatísticas da inspeção do trabalho no Brasil, 1995-2020.** Brasília, DF. [2023]

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria 1.293, de 28 de dezembro de 2017.** Dispõe sobre os conceitos de trabalho em condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2º-C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e trata da divulgação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido

pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4, de 11 de maio de 2016. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, [2017]. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/1497798/do1-2017-12-29-portaria-n-1-293-de-28-de-dezembro-de-2017-1497794](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/1497798/do1-2017-12-29-portaria-n-1-293-de-28-de-dezembro-de-2017-1497794). Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição n. 478/2010. **Parecer da relatora Deputada Federal Benedita da Silva (PT-RJ)**, Comissão Especial. Brasília, 04 jul. 2012. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1009462&filename=PRL+2+PEC47810+%3D%3E+PEC+478/2010](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1009462&filename=PRL+2+PEC47810+%3D%3E+PEC+478/2010). Acesso em: 15 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: 10012783820165020079**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma 27/03/2019. Disponível em: <https://tst.jus.br/>. Acesso em: 22 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 444**. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. Observação: Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2, DEJT divulgado em 26.11.2012. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 7 jun. 2024.

BÜTTOW, Maria Emília Valli. **Trabalho doméstico**: as percepções sociais sobre a luta por reconhecimento e a nova legislação trabalhista em audiências na Justiça do Trabalho

de Pelotas. 2017. Dissertação: (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2017. Disponível em: <http://guaiaca.ufpel.edu.br/handle/prefix/4005>. Acesso em: 21 maio 2024.

CARNEIRO, Bruna Salles. **Cuidado (In)Subordinado: convergências para uma crítica feminista à subordinação no Direito do Trabalho**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/47308/3/CARNEIRO%2C%20Bruna%20Salles.%20Cuidado%20%28In%29subordinado.%20Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado%20final.pdf>. Acesso em: 21 maio 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, 254 p.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**. v. 1. Tradução: Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2021.

FURNO, Juliane da Costa; HORN, Carlos Henrique e VIECELLI, Cristina Pereira. Recessão econômica e emprego doméstico no Brasil. **Revista Gênero**, Niterói, v. 18, n. 1, p. 26-55, 2. sem. 2017. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31275>. Acesso em: 15 jul. 2023.

INÁCIO, Sueley Luana Silva; COSTA, Carmem Lucia. Uma reflexão sobre o emprego doméstico no Brasil: relações desiguais no mundo do trabalho a partir do gênero. **Itinerarius Reflectionis - Revista Eletrônica da Graduação/Pós-Graduação em Educação**, Goiás, v.13, n. 2, 2017. Disponível em: <https://revistas.ufj.edu.br/rir/issue/view/1881>. Acesso em: 7 jun. 2024.

MOURA, Mayra Santos; ANDRADE, Sayonara Hallin Martins; Shirley Silveira. A degradância no trabalho doméstico escravizado: um olhar a partir da teoria da reprodução social. **Revista Diké (Uesc)**, Ilhéus, v. 22, n. 23, p. 319-343, jan./jun. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.36113/dike.23.2023.3767>. Acesso em: 10 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 138**: A idade mínima de admissão ao emprego. Genebra: 56.<sup>a</sup> Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1973. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Conven%C3%A7%C3%A3o+138+da+OIT++Idade+m%C3%ADnima+de+admiss%C3%A3o+ao+emprego>. Acesso em: 05 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 182**: Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação. Genebra: 87.<sup>a</sup> Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1999. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Conven%C3%A7%C3%A3o+182+da+OIT+sobre+Proibi%C3%A7%C3%A3o+das+piores+formas+de+trabalho+infantil+e+A%C3%A7%C3%A3o+imediata+para+sua+elimina%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 05 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 189**: Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico. Genebra: 100.<sup>a</sup> Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 2011. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/decreto/D12009.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/D12009.htm). Acesso em: 05 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O que é trabalho infantil**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/WCMS\\_565163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/WCMS_565163/lang--pt/index.htm). Acesso em: 01 set. 2023.

OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. Trabalho doméstico: ainda em busca da igualdade. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 5, n. 52, p. 26-32, jul. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95453>. Acesso em: 20 jul. 2023.

PEREIRA, Marcela Rage. **A invisibilidade do trabalho escravo doméstico e o afeto como fator de perpetuação**. São Paulo: Editora Dialética, 2021.

PEREIRA, Marcela Rage. Breve análise do papel do afeto na perpetuação da invisibilidade do trabalho escravo doméstico no Brasil = Brief analysis of the role of affect in the perpetuation of the invisibility of domestic slave work in Brazil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 212-229, jan./mar. 2022.

PORFÍRIO, Tamis. **A cor das empregadas: a invisibilidade racial no debate do trabalho doméstico remunerado**. Belo Horizonte: Editora Letramento, 2022.

RAMALHO, Fernanda Maria de Oliveira. **Trabalho infantil doméstico: uma exploração de complexa superação**. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Departamento de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/51718>. Acesso em: 02 set. 2023.

SARAIVA, Adriana. **Trabalho infantil cai em 2019, mas 1,8 milhão de crianças estavam nessa situação**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29738-trabalho-infantil-cai-em-2019-mas-1-8-milhao-de-criancas-estavam-nessa-situacao>. Acesso em: 10 ago. 2023.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Obscuridades da LC 150/2015. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 5, n. 52, p. 51-66, jul.

2016. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95434/2016\\_silva\\_homero\\_obscuridade\\_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95434/2016_silva_homero_obscuridade_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 15 jul. 2023.

SORATTO, Lúcia Helena. **Quando o trabalho é na casa do outro: um estudo sobre empregadas domésticas**. 2006. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2006. Disponível em: <http://repositorio2.unb.br/jspui/handle/10482/6679>. Acesso em: 21 maio 2024.

STROPASOLAS, Pedro. Número de pessoas resgatadas do trabalho escravo doméstico cresce mais de 13 vezes em 5 anos. **Brasil de Fato**, São Paulo, 29 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/01/29/numero-de-pessoas-resgatadas-do-trabalho-escravo-domestico-cresce-mais-de-13-vezes-em-5-anos>. Acesso em: 15 jul. 2023.

VERDÉLIO, Andréia. IBGE: número de trabalhadoras domésticas caiu em dez anos. **Agência Brasil**, Brasília, 02 de abril 2023. Disponível em; <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-04/ibge-numero-de-empregadas-domesticas-caiu-em-dez-anos>. Acesso em: 15 jul. 2023.

VILLATORE, Marco Antônio César; PERON, Rita de Cássia Andrioli Bazila. O trabalho doméstico análogo a condição de escravo como exemplo de trabalho forçado ainda existente no Brasil. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 5, n. 52, p. 7-17, jul. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95413>. Acesso em: 15 jul. 2023.



# **OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA COM A INSERÇÃO DO ART. 793-D NA CLT**

## ***THE IMPACTS OF THE LABOR REFORM WITH THE INSERTION OF ARTICLE 793-D IN THE CLT***

Juliana Bortoncello Ferreira\*

### **RESUMO**

A denominada “Reforma Trabalhista”, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, alterou e inseriu dezenas de dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo sido objeto de muitas críticas pela modificação brusca do sistema de normatização das relações de trabalho, em especial pelo fato de ter reduzido proteções conferidas aos trabalhadores, as quais foram objeto de muitas lutas. Este artigo visa a uma análise acurada da aplicação do art. 793-D, inserido na CLT, que estabelece a aplicação de multa por litigância de má-fé à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Para tratar do assunto, inicialmente, dá-se destaque à importância da testemunha para o processo e as partes, até porque o depoimento testemunhal no processo do trabalho, com frequência, é a única prova que a parte possui para obter o pronunciamento judicial favorável quanto ao direito vindicado. Em seguida, o artigo aborda os impactos causados pela Reforma Trabalhista, com a inserção do art. 793-D na CLT, o qual não somente restringiu o acesso à Justiça do Trabalho, mas causou outros prejuízos à parte reclamante e submeteu as testemunhas à ausência de segurança jurídica na prestação de depoimentos.

### **PALAVRAS-CHAVE**

Testemunhas. CLT art. 793-D. Consolidação das Leis do Trabalho. Lei nº 13.467/2017. Reforma Trabalhista.

---

\* Procuradora do Trabalho. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Especialista em Direito e Processo do Trabalho, em Mercado de Trabalho e em Formação de Professores para a Educação Superior Jurídica. E-mail: juliana.bferreira@mpt.mp.br.

## **ABSTRACT**

The so-called “Labor Reform”, introduced by Law No. 13,467/2017, changed and inserted dozens of rules in the Consolidated Labor Laws (CLT in the Portuguese acronym), having been the subject of much criticism due to the sudden modification of the system of standardization of labor relations, especially due to the fact that it reduced the protections afforded to workers, which were the subject of many struggles. This article aims to provide an accurate analysis of the application of article 793-D, inserted in the CLT, which establishes the imposition of a fine for litigation in bad faith to a witness who intentionally alters the truth of the facts or omits facts that are essential to the judgment of the case. To address the issue, initially, the importance of the witness for the process and the parties is highlighted, especially because the testimonial declaration in the labor process is often the only evidence that the party has to obtain a favorable judicial ruling regarding the right vindicated. Next, the article addresses the impacts caused by the Labor Reform, with the insertion of article 793-D in the CLT, which not only restricted the access to the Labor Court, but also caused other losses to the complaining party and subjected witnesses to absence of legal security in the provision of statements.

## **KEYWORDS**

Witnesses. CLL Art. 793-D. Consolidation of Labor Laws. Law No. 13,467/2017. Labor Reform.

## **SUMÁRIO**

- 1 Introdução;
- 2 A importância da testemunha para o processo e as partes;
- 3 Os impactos da Reforma Trabalhista com a inserção do art. 793-D na CLT;
  - 3.1 Prejuízos à parte reclamante;
  - 3.2 Ausência de segurança jurídica para as testemunhas;
- 4 Conclusão;
- Referências.

Data de submissão: 19/09/2023.

Data de aprovação: 24/01/2024.

# 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo destina-se à análise dos impactos da Lei nº 13.467/2017 com a inserção do art. 793-D na CLT (BRASIL, 2017). Isso porque a chamada “Reforma Trabalhista”, além de modificar diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452 da Constituição (BRASIL, 1943), também inseriu novos artigos, que passaram a regular as relações laborais e processuais.

O novo dispositivo em comento prevê a aplicação de multa por litigância de má-fé à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Considerando-se que a prova testemunhal é uma das mais frequentes utilizadas no processo do trabalho e, não raras vezes, a única produzida, em especial pela parte reclamante – já que é a prova de que dispõe para fazer valer os seus direitos –, o capítulo inicial deste artigo aborda a importância da testemunha para o processo e as partes, dando-se destaque ao campo trabalhista.

Realçadas algumas das peculiaridades que envolvem as testemunhas no processo do trabalho, bem como sua relevância, o capítulo seguinte enfoca os impactos causados pela Reforma Trabalhista, com a inserção do art. 793-D na CLT (BRASIL, 2017).

A Lei nº 13.467/2017 utilizou o Código de Processo Civil (CPC) (BRASIL, 2015) como parâmetro normativo quanto à matéria. Ao inserir o referido dispositivo, entretanto, ultrapassou as barreiras trazidas pelo próprio Código paradigma, já que não há no CPC dispositivo que puna, expressamente, as testemunhas.

Com o presente estudo, demonstra-se a restrição de acesso à Justiça do Trabalho com o novo artigo, o que foi objeto de críticas pela doutrina, especialmente após tantas lutas da classe operária e das conquistas obtidas. Além disso, enfatizam-se demais prejuízos à parte reclamante que, frequentemente, antes da Reforma Trabalhista, já possuía dificuldades para convidar para depor ex-colegas de trabalho ou outras pessoas conhecedoras

de fatos trazidos aos autos, em vista do medo de represálias no mercado de trabalho, mas que, após a Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), passaram, ainda, a sentir temor de que suas palavras não sejam compreendidas a contento. Tais fatos dificultam a realização de prova pela parte autora.

O prejuízo, dessa forma, também se estende às testemunhas, que se viram submetidas à insegurança jurídica, em especial aquelas arroladas pelos empregadores. Nesses casos, muitas vezes, para a manutenção dos próprios empregos, são por aqueles obrigadas a alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Não obstante a necessidade de atuar com cooperação no curso do processo e de não se admitir falsidade nos depoimentos, a nova Lei agiu em excesso, especialmente em vista dos pré-existentes arts. 730 da CLT (BRASIL, 1943) e 342 do Código Penal (BRASIL, 1940).

## **2 A IMPORTÂNCIA DA TESTEMUNHA PARA O PROCESSO E AS PARTES**

O processo judicial é instrumento à disposição de qualquer pessoa que se sinta lesada em seus direitos, bem como para que se possa esclarecer fatos de interesse pessoal, na esteira do que dispõe o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Para tanto, são previstos os meios de prova que podem ser utilizados para convencimento do(a) magistrado(a) no julgamento da causa. Entre eles, estão documentos em geral, laudos periciais, inspeções judiciais, confissão da parte contrária, bem como testemunhos.

As provas a serem utilizadas dependem dos fatos a serem atestados; da viabilidade de perícia, no caso desta se fazer necessária; da disponibilidade e posicionamento do(a) juiz(a) da causa para esclarecimento de fatos quando sua presença seja imperiosa para o deslinde da ação; assim como da disponibilidade de documentos hábeis a realizar a prova, e que, inexistindo ou

sendo impossível por tal meio, podem tornar necessária a oitiva de testemunhas.

O depoimento testemunhal, portanto, pode ser a única prova que a parte realize no seio do processo ou, então, pode representar uma, entre várias outras, a que tenham sido lançadas mão.

Não obstante a variedade de opções a serem usadas pelas partes, a depender de suas possibilidades e acessos, a prova testemunhal se apresenta como uma das mais utilizadas, seja pela facilidade de se demonstrar as convicções das partes; seja pelo baixo custo normalmente atrelado, seja em razão de que possui o mesmo peso de que outras provas (ou até mais, a depender do entendimento do julgador, após análise dos autos e balanço de todas as evidências).

Aliás, de acordo com Leite (2015, p. 433), a valoração do testemunho se faz de acordo com a qualidade, e não com a quantidade, como se fazia no antigo sistema processual do chamado “testemunho único ou nulo”.

Para Schiavi (2016, p. 746), a testemunha é pessoa natural, isenta de interesses no tocante às partes do processo e que comparece em juízo para trazer suas percepções sensoriais sobre fatos que compõem a lide e dos quais tem conhecimento.

Refere-se a qualquer pessoa física, que não seja parte no processo, e que, ao ser legalmente admitida, é interrogada pelo magistrado, tanto em juízo quanto fora dele, de forma voluntária ou por meio de intimação. Essa inquirição visa a obter informações sobre fatos controvertidos, pertinentes e relevantes, dos quais a testemunha tenha conhecimento (TEIXEIRA FILHO, 2010, p. 218).

Na esteira do que dispõe o art. 447, do Código de Processo Civil (CPC) (BRASIL, 2015), aplicado ao processo do trabalho (art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho), “podem depor como

testemunhas todas as pessoas, exceto as incapazes, impedidas ou suspeitas” (BRASIL, 1943).

Dessa forma, observado tal requisito e tendo a testemunha conhecimento de fatos trazidos aos autos, faz-se possível e pertinente a prova testemunhal. Entretanto, sua participação pressupõe a presença do princípio da cooperação, insculpido no art. 6º, do CPC (BRASIL, 2015). Nesse sentido, Chaves (2017, p. 152) afirma que a testemunha, a despeito de ser terceiro no processo, é sujeito processual, submetendo-se, assim, ao dever de colaboração processual e de colaboração com a justiça.

No âmbito do Direito Processual Civil e do Direito Processual Penal, as provas testemunhais são usualmente utilizadas. No entanto, é no Direito Processual do Trabalho que se verifica uma larga aplicação. No âmbito da parte reclamante, há uma dificuldade frequente de realização de provas, pois o Direito do Trabalho se apresenta diferenciado e com características próprias, a exemplo de que a maioria dos documentos que fazem parte da relação de emprego ficam em posse do empregador. Tal fato dificulta a juntada aos autos de cartões de ponto, de comprovantes de (não) recebimento de equipamentos de proteção individual, entre outras provas pertinentes, e que estejam relacionadas à relação jurídica havida entre as partes.

Nesse sentido, leciona Martins (2011, p. 338), ao afirmar que no campo trabalhista, normalmente, a prova testemunhal é utilizada em razão de que os reclamantes não têm acesso a documentos do empregador, ou mesmo, em vista de situações em que em que tais documentos não retratam a verdade acerca do trabalho realizado pelos autores.

Aliás, essa relação jurídica e a diferença entre as partes para produção de provas, justamente, é o que faz com que haja normas específicas direcionadas a trabalhadores e empregadores, e assim, também, para que haja uma utilização corriqueira de testemunhas no processo do trabalho.

Nesse campo, não raras vezes, especialmente por parte dos reclamantes, a prova testemunhal se apresenta como a única possibilidade de prova disponível ao juiz da causa (CHAVES, 2017, p. 153), a fim de que possa decidir a questão posta.

Sua importância é reconhecida a ponto de constar do art. 822 da CLT (BRASIL, 1943), que aqueles que prestam depoimento não podem sofrer desconto pelas faltas ao serviço, em caso de arrolamento ou convocação.

Abordadas algumas das peculiaridades que envolvem as testemunhas no processo do trabalho, bem como sua relevância, este artigo passa a focar impactos causados pela Reforma Trabalhista, com a inserção do art. 793-D na CLT (BRASIL, 2017), o qual versa acerca da aplicação de multa por litigância de má-fé à testemunha que, de forma intencional, alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da ação.

### **3 OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA COM A INSERÇÃO DO ART. 793-D NA CLT**

Conforme analisado no capítulo anterior, o depoimento testemunhal é importante instrumento passível de utilização pelas partes no processo do trabalho, pois, não raras vezes, é uma das únicas provas viáveis.

Nesse sentido, a Lei nº 13.467/2017, ao inserir o art. 793-D na CLT (BRASIL, 2017), trouxe divergências entre os operadores do Direito, uma vez que, para alguns, tal artigo apresenta-se como meio de coibir abusos e impedir que a testemunha falte com a verdade em juízo e, para outros, o dispositivo estaria maculado de críticas.

Eis a redação:

Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos (BRASIL, 2017).

A necessidade de boa-fé é inerente a todas as partes em um processo, inclusive no tocante às testemunhas. Por isso, a existência de previsões legislativas tendentes a coibir a prática de condutas que destoem da lealdade processual e dos princípios basilares inerentes à dignidade da pessoa humana.

Ocorre que a Lei nº 13.467/2017, que utilizou o CPC como parâmetro normativo quanto à matéria, ao inserir o art. 793-D na CLT (BRASIL, 2017), ultrapassou as barreiras trazidas pelo próprio Código paradigma. Isso porque, não há no CPC (BRASIL, 2015) dispositivo que puna, expressamente, as testemunhas.

Antes da Reforma Trabalhista, apenas vigoravam os arts. 80 e 81 do CPC (BRASIL, 2015) relativos à litigância de má-fé. A redação de tais dispositivos foi repetida de forma muito parecida nos arts. 793-A e 793-C, quando de sua inserção na CLT pela Lei nº 13.467/2017. Quanto ao artigo ora em estudo, de outro lado, trata-se de inovação legislativa, já que não havia previsão na norma processual civil.

Sobre isso, Mauricio Delgado e Gabriela Delgado (2017, p. 333) se manifestam, ressaltando a disparidade jurídica existente no aspecto e em tema tão delicado ao Direito Processual do Trabalho, o que denota o rigor com que a Reforma Trabalhista passou a focar o processo judicial laboral, de forma a restringir o acesso à Justiça do Trabalho.

Aliás, o acesso à justiça, conquistado após mudanças de paradigmas constitucionais e com uma atuação concreta do Estado para assegurá-lo, na esteira do que reportam Cappelletti e Garth (1988, p. 12), é o mais básico dos direitos humanos, requisito essencial de um sistema jurídico igualitário e recente que pretenda assegurar os direitos de todos.

Fava complementa o raciocínio, ao afirmar que:

A apressada, ilegítima, antidemocrática e injusta reforma trabalhista [...] determina um afunilamento gravíssimo ao acesso à Justiça, que imporá, em curto prazo, prejuízos severos à cidadania, notadamente aos trabalhadores (FAVA, 2018, p. 218).

No que concerne ao dispositivo legal em comento, trouxe prejuízos às testemunhas, uma vez que ausente a segurança jurídica na prestação dos depoimentos na seara trabalhista, assim como prejuízos especialmente à parte reclamante, conforme será visto a seguir.

### **3.1 Prejuízos à parte reclamante**

A introdução do art. 793-D na CLT (BRASIL, 2017), a par das críticas em face das testemunhas atingidas ou, ao menos, que potencialmente venham a ser, também merece desaprovação em vista dos prejuízos causados à parte reclamante.

Sabe-se que, não raras vezes, os autores de reclamações trabalhistas têm dificuldades para convidar para depor em juízo ex-colegas de trabalho ou outras pessoas conhecedoras de fatos trazidos aos autos. Isso porque há possibilidade de que as testemunhas sofram represálias e, até, venham a ter dificuldades de conseguir novos empregos em cidades ou segmentos específicos.

Assim como existe a denominada “lista suja” no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, na qual figuram pessoas físicas e jurídicas que tenham mantido trabalhadores em situação análoga à de escravos, também são verificadas “listas sujas” elaboradas por empresas de determinados municípios ou de algumas categorias empresarias, que nominam ex-trabalhadores que, ou ingressaram com ações trabalhistas em face de empresa que participe da confecção da lista, ou ainda, que tenham servido como testemunhas.

Isso se dá para afastar os referidos trabalhadores e testemunhas do mercado de trabalho, evitar novas ações e realizar represálias.

Diferentemente do que ocorre com a Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 11/05/2016 (BRASIL, 2016) que, além de se constituir como uma normativa para criar um cadastro de tais empregadores e dispor sobre as regras que lhes são aplicáveis, foi declarada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF), sob o entendimento de que, nesse caso, o cadastro não é sanção, mas, sim, o exercício de transparência ativa que deve ser exercido pela Administração, em conformidade ao princípio constitucional da publicidade dos atos do poder público.

Não bastasse a dificuldade citada, no sentido de dificuldades impostas aos reclamantes em angariar testemunhas pelo fato de que estas possuem receio de represálias no mercado de trabalho, o obstáculo também é sentido pela própria apreensão em estar diante de uma autoridade pública.

No caso dos reclamantes, não havendo uma imposição de sua parte à testemunha ou algo que coaja ao comparecimento (assim como se dá no caso da relação empregador-testemunha, para manutenção desta no emprego), a apreensão de estar em frente ao(à) magistrado(a) é outro empecilho. Sobre o assunto, Lacerda (2018, p. 726) expõe haver temor e receios próprios da pessoa humana, em especial quando se trata de testemunhas com menor escolaridade.

Tais fatos, por si só, já são suficientes para dificultar a produção de prova testemunhal pelos reclamantes. A chegada do art. 793-D na CLT (BRASIL, 2017), contudo, piorou o cenário.

Conforme frisa Lacerda (2018, p. 726), as testemunhas “[...] ao terem conhecimento da multa, ficarão ressabiadas acerca das consequências do seu comparecimento em juízo”. Isso não quer dizer que, necessariamente, haveria intenção em mentir durante o depoimento. Na verdade, trata-se de fundado temor de que suas palavras não sejam compreendidas a contento e que, de uma hora para outra, possam ter que arcar com multa que possa comprometer o seu sustento e da família.

Aliás, Jorge Neto, Cavalcante e Fracappani (2014, p. 48) ponderam que, desde o momento da percepção dos fatos até a narrativa feita em audiência, inúmeros fatores biopsicológicos podem distorcer a percepção da testemunha quanto aos acontecimentos passados, comprometendo a qualidade do que a parte quer provar. Dessa forma, não se apresenta infundado o receio da testemunha em ter suas palavras e entendimento dos fatos distorcidos, pois o próprio passar do tempo pode servir de interferência à memória.

Trindade (2010, p. 261) ressalta que a construção dos fatos feita pela testemunha em juízo é eivada de fatores subjetivos. Disso decorre que, em audiência, não é o fato inicial ou originário que é reproduzido pelo depoente, e, sim, a memória ainda existente acerca dos fatos, o que origina, em consequência, um fato secundário constituído pelo depoimento.

Em vista de razões como estas é que a aplicação da multa por litigância de má-fé necessita ser avaliada com cautela pelos magistrados, aplicando-a – já que atualmente está prevista tal possibilidade no ordenamento jurídico brasileiro – apenas quando, inequivocamente, tenha havido conduta intencional da testemunha que fira o dever de lealdade processual.

Nesse sentido, há julgados de diversos Tribunais Regionais do Trabalho pátrios, conforme segue:

RECURSO ORDINÁRIO. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ APLICADA A TESTEMUNHA. ART. 793-D DA CLT. É imprescindível para a correta aplicação da penalidade prevista no art. 793-D da CLT, a conduta intencional da testemunha, agindo verdadeiramente de má-fé perante o juízo, enquadrando-se num dos incisos do art. 793-B celetista, conduta que não se evidenciou no caso em análise (BRASIL, 2019, grifo nosso).

MULTA DO ART. 793-D DA CLT. MÁ-FÉ DA TESTEMUNHA NÃO CONFIGURADA. A multa prevista no art. 793-D da CLT requer inequívoca

atuação dolosa da testemunha em alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa, o que não se verifica no presente caso (BRASIL, 2019).

[...]

Destarte, a litigância de má-fé não se presume. Exige-se demonstração satisfatória não só da sua existência, mas também da caracterização do dano processual. E, na hipótese, não demonstrada a atuação dolosa e desleal da testemunha, bem como a ocorrência de danos processuais, razão pela qual incabível a condenação em litigância de má-fé. Afasto. Dou Provimento (BRASIL, 2023, grifo nosso).

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. CONFIGURAÇÃO. A litigância de má-fé caracteriza-se pela prática de algum dos atos previstos no art. 793-B da CLT e pressupõe o dolo da parte no entravamento do curso do processo, mediante a prática de conduta intencionalmente maliciosa ou temerária (improbidade processual), com desrespeito ao dever de lealdade processual (BRASIL, 2022).

No caso dos reclamados, não obstante as testemunhas possam sofrer dos mesmos temores antes mencionados, aqueles, normalmente, não são prejudicados. Isso se dá em razão de que suas testemunhas, em geral, são seus próprios empregados e que se sentem na obrigação de comparecer (ante ao pedido do empregador) para a manutenção dos próprios empregos.

### **3.2 Ausência de segurança jurídica para as testemunhas**

Se para os reclamantes a inserção à CLT do art. 793-D (BRASIL, 2017) é tida como prejudicial, em maior escala para as próprias testemunhas, as quais no processo civil sequer são submetidas a dispositivo tão danoso quanto ao que ora está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Ademais, ainda permanecem em vigor e podem ser aplicados, a qualquer tempo, dois dispositivos de penalização às testemunhas:

o art. 730 da CLT (para aqueles que se recusarem a depor sem motivo justificado) e o art. 342 do Código Penal, relativo ao âmbito criminal, pelo crime de falso testemunho.

Além dos temores de dificuldades junto ao mercado de trabalho após prestar testemunho e do temor sentido pela presença junto ao juízo, no caso de testemunhas convidadas ou arroladas pela parte reclamada, por se tratar de atuais empregados, normalmente ficam “entre a cruz e a espada”. Em caso de irregularidades cometidas pelo empregador, se disserem a verdade, correm o risco de perder o emprego; se mentirem, de serem condenados à pena de multa pecuniária prevista no art. 793-D da CLT (além da responsabilização na esfera criminal) (BRASIL, 2017).

Não se está neste artigo defendendo a possibilidade de falso testemunho, mas, sim, abrir os olhos do leitor acerca dos excessos trazidos pela Lei nº 13.467/2017 e o quão duro foi o seu enfoque no processo judicial trabalhista.

A punição pelo crime de falso testemunho já é prevista no art. 342 do Código Penal (BRASIL, 1940), a partir do que, havendo indícios e provas do crime, a autoridade competente tem o dever de apreciar e julgar os fatos trazidos a juízo. Isso, justamente, para se evitar o desrespeito com o Poder Judiciário e com a parte adversa.

Não se admite deslealdade processual. O que se questiona é o excesso trazido pela Reforma Trabalhista com a inserção do art. 793-D (BRASIL, 2017), já existindo norma penal acerca do crime referido, não havendo menção no CPC (BRASIL, 2015) a dispositivo análogo e, ainda, pelo fato de que inserido em lei que regula as relações de trabalho e, portanto, em que há disparidade de armas entre as partes processuais.

Lacerda (2018, p. 727), em lúcida reflexão, afirma ser desproporcional e desarrazoada a referida multa, em especial, por se tratar da Justiça do Trabalho, já que impõe às testemunhas tratamento mais rigoroso do que aquele conferido no processo civil

ou no penal. É neste, aliás, que é discutido o direito fundamental à liberdade e, como última medida, possível uma penalidade mais severa. Não no processo do trabalho, em que se busca o pagamento de direitos básicos alimentares aos trabalhadores. O que houve, neste caso, foi a imposição de:

[...] uma multa à testemunha, com a finalidade inegável de amedrontá-la e tornar o seu depoimento vazio de conteúdo relevante. O fim colimado, inegavelmente, é de impor o silêncio pelo medo (LACERDA, 2018, p. 727).

Não bastasse todos esses fatores, Bernardes (2018, p. 2) evidencia outros aspectos, a exemplo da omissão da Lei nº 13.467/2017 em prever, também, o contraditório à testemunha, já que inserido o art. 793-D na CLT (BRASIL, 2017).

Nesse contexto, verifica-se que apenas a Instrução Normativa nº 41/2018 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no seu art. 10, parágrafo único<sup>1</sup> (BRASIL, 2018), trouxe a previsão de um procedimento para, em caso de aplicação da referida multa, ter a testemunha a viabilidade do contraditório.

Ocorre que, conforme destaca Bernardes (2018, p. 8-9), a referida Instrução Normativa (BRASIL, 2018), além de criar um procedimento não previsto em lei, também se apresentou ambígua, assim, potencialmente geradora de polêmicas e embaraços de procedimentos. Veja-se que, não somente deixou de associar o contraditório à ampla defesa (pois citou o simples termo “defesa”), dando ensejo a contraditório reduzido, como também, em consequência deste, deu azo à não formação de

---

<sup>1</sup> **Art. 10.** O disposto no caput do art. 793-D será aplicável às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

**Parágrafo único.** Após a colheita da prova oral, a aplicação de multa à testemunha dar-se-á na sentença e será precedida de instauração de incidente mediante o qual o juiz indicará o ponto ou os pontos controvertidos no depoimento, assegurados o contraditório, a defesa, com os meios a ela inerentes, além de possibilitar a retratação.

coisa julgada material (que pressupõe cognição judicial exauriente acerca da temática discutida).

O direito a recurso se trata de outro problema enfrentado pela testemunha ao ser-lhe imputada a pena do art. 793-D da CLT (BRASIL, 2017). Nesse caso, também inexistente segurança jurídica.

Assim como a ausência de previsão de direito de defesa pela Lei nº 13.467/2017, considerando-se as previsões expressas nos Códigos brasileiros acerca da matéria, em consonância, deveria ter ocorrido a previsão recursal. A ausência conduz a controvérsias. Seja porque, se de um lado, a legitimidade de interposição de recurso conferida pelo CPC (BRASIL, 2015) se refere à hipótese de terceiro prejudicado para fins de interposição de recurso, e ao fato de que a relação jurídica processual tratada na ação não atingiria o direito da própria testemunha, conforme lembra Bernardes (2018, p. 6). Por outro lado, de fato, destaca o mesmo autor (2019, p. 621-622), a testemunha possui legitimidade para buscar a exclusão da multa imposta, ante ao seu inegável interesse jurídico.

Acerca dos excessos da Lei nº 13.467/2017, inclusive no tocante ao acréscimo do art. 793-D à CLT, adiciona-se a ocorrência de dissonância da norma legal à Constituição Federal de 1988, e bem assim, a princípios constitucionais. Nesse sentido, destaca-se trecho do acórdão abaixo:

#### **MULTA DO ART. 793-D DA CLT.**

Respeitado o posicionamento adotado pelo Juízo da origem, entendo que não há elementos suficientes para considerar que a testemunha Luís Henrique *“faltou com a verdade sobre fato essencial ao julgamento da causa”*.

Por outro viés, o art. 793 da CLT teve sua redação alterada/acrescida (793-C; 793-D) pela Lei 13.467/2017, a qual, independentemente da data de ajuizamento da ação, não se aplica ao caso.

Explico.

**A reforma trabalhista deve ser interpretada tendo por parâmetro precípua a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, onde estão elencados os princípios e direitos fundamentais, que se constituem no arcabouço jurídico que representa a essência do Estado Democrático de Direito brasileiro, em conjunto com as normas internacionais de direitos humanos.**

Nesse compasso, as alterações propostas pela Lei nº 13.467/17 devem também ser **harmonizadas com os compromissos assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional, tendo por enfoque a necessidade de garantia da dignidade da pessoa humana, dos direitos humanos e fundamentais.**

[...]

Por fim, é fato que as antinomias presentes na CLT pós reforma não foram apreciadas pela excelsa Corte, como também não foi apreciada a inconveniência ora suscitada do bloco de dispositivos alterados pela Lei 13467/17, diante do regramento internacional já mencionado.

Portanto, seja porque não configurada a hipótese ventilada em sentença, seja porque inaplicáveis as alterações propostas pela Lei 13.467/2017, dou provimento ao recurso para excluir da condenação o pagamento da multa de R\$ 533,46 imposta à testemunha Luís Henrique Souza da Silva (BRASIL, 2023, **grifo nosso**).

Diante de todo o exposto, e considerando-se a importância da prova testemunhal no processo do trabalho, a conclusão a que se chega é que houve equívoco e excesso por parte do legislador, ao inserir o art. 793-D na CLT (BRASIL, 2015), pois além de restringir o direito constitucional do amplo acesso à justiça, o dispositivo também pode causar prejuízos à parte reclamante nas ações trabalhistas e, em especial, às testemunhas, a partir da possível aplicação de dura penalidade, sequer prevista no CPC de 2015 (BRASIL, 2015) e, não obstante as previsões já

existentes dos arts. 730 da CLT e 342 (BRASIL, 1943) do Código Penal (BRASIL, 1940).

Acrescenta-se, outrossim, que o tema ainda enseja maior apreciação pelo Poder Judiciário. Isso porque, a Lei nº 13.467/2017 é demasiadamente recente, sendo que a própria constitucionalidade de diversos dispositivos da Reforma já foi analisada, decretando-se a inconstitucionalidade, e ainda outros pendem de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal. Não é o caso do art. 793-D da CLT (BRASIL, 2015), mas apenas serve como exemplo de que a citada Lei agiu em excesso quanto a várias de suas disposições, sendo possível, futuramente, questionamento quanto à constitucionalidade do novo dispositivo, ante a ausência de segurança jurídica e o ferimento de normas e princípios constitucionais.

Não obstante, enquanto vigente e aplicado o dispositivo pelos Tribunais brasileiros, especialmente trabalhistas, imperiosa a incidência da multa por litigância de má-fé constante do art. 793-D da CLT (BRASIL, 2015), quando apenas, inequivocamente, tenha havido conduta intencional da testemunha que fira o dever de lealdade processual.

#### **4 CONCLUSÃO**

A Lei nº 13.467/2017, chamada “Reforma Trabalhista”, ao prever aplicação de multa por litigância de má-fé à testemunha no processo do trabalho, passou a ser objeto de críticas por operadores do Direito.

Isso porque o depoimento testemunhal é uma das possibilidades de realização de prova, especialmente no processo do trabalho, em que há dificuldades de obtenção de documentos pela parte reclamante. Sabe-se que controles de horário, entre outros comprovantes inerentes à relação de emprego, permanecem em posse do empregador, razão pela qual, além de se constituir

em uma prova simples e menos onerosa, o depoimento de testemunha é largamente utilizado no campo laboral.

Devido a isso e aos próprios princípios que regem tal área processual, a testemunha apresenta-se importante para o processo e para as partes, como forma de contribuir para a concretização ou o afastamento do direito vindicado.

Não obstante, a inserção do art. 793-D na CLT (BRASIL, 2017) pela Reforma Trabalhista ultrapassou os limites impostos pelo próprio CPC e que serviu como parâmetro normativo no tocante à matéria. O Código de Processo Civil brasileiro não possui dispositivo que puna, expressamente, as testemunhas.

Além disso, restringiu o acesso à Justiça do Trabalho, mesmo sendo o mais básico dos direitos humanos. Os prejuízos foram manifestos, sobretudo à parte reclamante. Esta se viu com ainda mais dificuldades para convidar a depor ex-colegas de trabalho ou outras pessoas conhecedoras de fatos trazidos aos autos, ante ao fundado temor por parte das próprias testemunhas, de que suas palavras não sejam compreendidas a contento e que, de uma hora para outra, possam ter que arcar com multa que possa comprometer o seu sustento e da família.

No âmbito das testemunhas, portanto, foram prejudicadas diretamente. Passaram a conviver com a insegurança jurídica decorrente de depoimento em juízo, em especial no caso de pessoas convidadas a depor pelos seus empregadores; e ainda, face à omissão da Lei nº 13.467/2017 em prever o contraditório por parte das testemunhas e o seu direito a recurso.

Feitas tais considerações, denota-se o excessivo rigor da nova Lei e do art. 793-D inserido na CLT (BRASIL, 2017), pois além de restringir o direito de acesso à justiça, também veio para causar prejuízos à parte reclamante nas ações trabalhistas e, em especial, às testemunhas, a partir da possível aplicação de dura penalidade, sequer prevista no CPC de 2015 (BRASIL, 2015) e,

a despeito das previsões dos arts. 730 da CLT (BRASIL, 1943) e 342 do Código Penal (BRASIL, 1940) já existentes.

## REFERÊNCIAS

BERNARDES, Felipe. **Manual de processo do trabalho**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2019.

BERNARDES, Felipe. **Punição de testemunha por litigância de má-fé**: análise do art. 793-D da CLT na perspectiva do controle de convencionalidade e de constitucionalidade. Rio de Janeiro: AMATRA-1, 2018. Disponível em: <https://www.amatra1.org.br/wp-content/uploads/2018/07/Punic%CC%A7a%CC%83o-de-testemunha-por-litiga%CC%82ncia-de-ma%CC%81-fe%CC%81-o-art.-793-D-da-CLT-na-perpectiva-do-controle-de-convencionalidade-e-de-constitucionalidade.pdf>. Acesso em: 9 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2024.

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 [2024]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 9 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/>

ccivil\_03/\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 23 mai. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. **Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4 de 11 de maio de 2016.** Dispõe sobre as regras relativas ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=320458#closePopup>. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. (4. Turma) **Recurso Ordinário.** Processo nº 0100487-71.2017.5.01.0246. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Lei nº 13.467/2017. Relª. Desª. Tania da Silva Garcia. Data de julgamento: 10/06/2019. Data de publicação: DJe 12/06/2019a. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100487-71.2017.5.01.0246/2#c171119>. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. (1. Turma) **Recurso Ordinário.** Processo nº 0101381-17.2017.5.01.0062. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Lei nº 13.467/2017. Rel. Des. Leonardo da Silveira Pacheco. Data de julgamento: 17/06/2019. Data de publicação: DJe 19/06/2019b. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101381-17.2017.5.01.0062/2#6b3c0b6>. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. (4. Turma) **Recurso Ordinário**. Processo nº 1000496-93.2021.5.02.0713. Agravo de Instrumento de Leticia Rodrigues Pimenta Bueno. Relª. Desª. Ivani Contini Bramante. Data de julgamento: 18/04/2023. Data de publicação: DJe 20/04/2023a. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000496-93.2021.5.02.0713/2#9b84e78>. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Agravo de Petição**. Processo nº 0020968-95.2017.5.04.0203, Seção Especializada em Execução. Relª. Desª. Cleusa Regina Halfen. Data de julgamento: 18/11/2022. Data de publicação: DJe 22/11/2022. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020968-95.2017.5.04.0203/2#e70f032>. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. (8. Turma) **Recurso Ordinário**. Processo nº 0021387-47.2020.5.04.0030. Rel. Des. Marcelo Jose Ferlin D'ambroso. Data de julgamento: 05/12/2023. Data de publicação: DJe 07/12/2023b. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021387-47.2020.5.04.0030/2#a4b55a6>. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Instrução Normativa nº 41, de 21 de junho de 2018**. Dispõe sobre a aplicação das normas processuais da Consolidação das Leis do Trabalho alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2018]. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/138949/2018\\_res0221\\_in0041.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/138949/2018_res0221_in0041.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 23 mai. 2024.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CHAVES, Clarissa Valadares. Prova testemunhal: algumas reflexões à luz do CPC/2015. *In*: KOURY, Luiz Ronan Neves; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino (coord.) **O direito processual do trabalho na perspectiva do código de processo civil e da reforma trabalhista**: atualizado de acordo com a MP n. 808, de 14 de novembro de 2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

FAVA, Marcos Neves. A reforma trabalhista e a limitação do acesso à justiça. *In*: ARRUDA, Kátia Magalhães; ARANTES, Delaíde Alves Miranda (org.). **A centralidade do trabalho e os rumos da legislação trabalhista**: homenagem ao Ministro João Oreste Dalazen. São Paulo: LTr, 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; FRACAPPANI, Adriano. Apontamentos doutrinários e jurisprudenciais sobre a prova testemunhal no processo do trabalho. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 31, n. 363, p. 34-51, mar. 2014.

LACERDA, Rosângela Rodrigues Dias de. Responsabilidade por dano processual trabalhista. *In*: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (coord.). **Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**: doutrina e prática forense. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A prova no processo do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

TRINDADE, Jorge. **Manual de psicologia jurídica**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.



# **A (IN)CERTEZA NA DEFINIÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA**

## **THE (UN)CERTAINTY IN THE DEFINITION OF LEGAL SUBORDINATION**

Matheus Gallarreta Zubiaurre Lemos\*

### **RESUMO**

Este artigo pretende analisar o instituto jurídico da subordinação como sentido do vocábulo **legal dependência**, para avaliar se há certeza quanto à definição do critério diferenciador da relação de emprego. Na primeira seção, é realizada a análise do que a doutrina entende como subordinação enquanto significado do significante dependência. Na segunda seção, pesquisa-se uma espécie de litígio específico na jurisprudência do TRT4 para avaliar se há uniformidade nas decisões que enfrentam essa discussão. Ao final, conclui-se pela confirmação da hipótese de que não há certeza doutrinária e jurisprudencial sobre a questão, incorrendo-se em insegurança jurídica. O método utilizado foi o hipotético-dedutivo, com pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

### **PALAVRAS-CHAVE**

Insegurança Jurídica. Subordinação. Vínculo de emprego.

### **ABSTRACT**

This paper aims to analyze the legal institute of subordination as a meaning of the legal word dependence, in order to assess whether there is certainty when defining the differentiating criterion of the employment relationship. In the first section, an analysis is made of what the doctrine understands as subordination as a meaning of dependence. In the second section, a specific dispute is researched in the TRT4 case law to assess whether there is uniformity in the decisions facing this discussion. At the end, the conclusion is through the confirmation of the hypothesis, in which there is no

---

\* Advogado (Rossi, Maffini, Milman e Grando Advogados). Mestre em Direito com Ênfase em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário Ritter dos Reis (UNIRitter). Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). E-mail: mgzlemons@gmail.com.

doctrinal or jurisprudential certainty on the issue is confirmed, resulting in legal uncertainty. The method used was hypothetical-deductive, with bibliographical and jurisprudential research.

## **KEYWORDS**

Employment relationship. Legal uncertainty. Subordination.

## **SUMÁRIO**

- 1 Introdução;
- 2 A indefinição da subordinação na doutrina;
- 3 A indefinição da subordinação na jurisprudência;
- 4 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 16/10/2023.

Data de aprovação: 05/01/2024.

## **1 INTRODUÇÃO**

Quando foi promulgado o Decreto-Lei 5.452 (BRASIL, 1943), o mundo do trabalho era diferente do atual. Predominantemente, quem alienava sua força de trabalho para garantir a própria subsistência, ou a subsistência de sua família, estava imerso em uma sociedade industrial incipiente, laborando sob ordens do destinatário dessa alienação. Nesse contexto, os dispositivos que pretenderam definir os sujeitos destinatários daquela nova legislação estabeleceram que empregado seria a pessoa física que prestasse serviços de natureza não eventual, mediante salário e sob a dependência do empregador (BRASIL, 1943).

Passados 80 anos da vigência da CLT, é possível afirmar que, para a doutrina e jurisprudência amplamente majoritárias, trabalhar sob dependência significa trabalhar mediante subordinação. Ou seja, no Brasil, para que se tenha uma relação de emprego – e, portanto, para que incida a proteção juslaboral – o trabalhador deve trabalhar sob subordinação do tomador do serviço, que então se chamará empregador. Entretanto, não há segurança quando se busca uma definição da subordinação. Quando historicamente se construiu o sentido da locução sob dependência, assentou-se que

ele é o equivalente à subordinação. Porém, quando se procura a definição de subordinação, começam a surgir as dificuldades. Por isso, a questão-problema que orienta esse artigo é: há uma definição segura de subordinação que permita aos contratantes saber se a legislação trabalhista se aplica ou não? Parte-se da hipótese de que essa definição não existe.

Esse estudo se justifica porque a subordinação é hoje o instituto mais relevante para a definição da incidência da legislação trabalhista. A doutrina, na leitura conjunta dos arts. 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943), estabelece outros requisitos, quais sejam, a não eventualidade, a onerosidade e a pessoalidade, mas esses últimos são de mais fácil verificação e menos problemáticos. Por sua vez, a subordinação continua levantando debates inconclusivos ao mesmo tempo em que fundamenta condenações e absolvições na Justiça do Trabalho. Sendo assim, é necessário avaliar se as definições da relação de emprego, e a consequente observância da legislação trabalhista, estão assentadas em um terreno firme, capaz de fornecer segurança aos contratantes e à sociedade nas relações jurídicas. É possível saber razoavelmente o que é um trabalho subordinado e sobre o qual incide a legislação juslaboral? A resposta a essa pergunta é fundamental porque – caso seja negativa – estará residindo sobre o mundo do trabalho uma indefinição de consequências sociais e econômicas vultosas. Uma relação de trabalho posteriormente qualificada como empregatícia pelo Poder Judiciário pode gerar uma condenação elevada. Por outro lado, uma relação de trabalho que pode ser empregatícia, mas não o é, priva injustamente o trabalhador de uma série de direitos que poderiam assegurar uma dignidade eventualmente maculada.

Para responder o problema eleito, será investigado como a doutrina e a jurisprudência trabalham a definição do instituto da dependência/subordinação, buscando avaliar a existência ou inexistência de um consenso razoavelmente seguro. Este é o objetivo geral. Já para atingi-lo, procurar-se-á cumprir dois objetivos específicos. Primeiramente, será realizada uma análise

da doutrina nacional e internacional, intentando encontrar alguma concordância. Em segundo lugar, é realizada uma pesquisa quantitativa no âmbito do Tribunal Regional da 4ª Região, para que se entenda o tratamento do instituto por um tribunal nos casos em que se postula o vínculo de emprego. Nessa avaliação quantitativa, optou-se por analisar os revendedores de cosméticos, uma relação de trabalho que está fora das discussões mais notórias acerca da matéria, bem como sobre a qual não há regulamentação específica. Assim, evita-se o debate apaixonado e também se evitam os casos em que há exclusão da subordinação em sua acepção objetiva apenas por determinação legal, o que pode ocorrer, por exemplo, no caso dos representantes comerciais ou dos corretores de imóveis. O método a ser utilizado é o hipotético-dedutivo, com pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

Se cumpridos tais objetivos, é possível concluir, ao final, a confirmação, ou não confirmação, da hipótese acima mencionada.

## **2 A INDEFINIÇÃO DA SUBORDINAÇÃO NA DOUTRINA**

Para que sejam concedidos todos os direitos ao empregado e impostas as obrigações ao empregador, a incidência das leis trabalhistas exige que o contrato de trabalho possua elementos próprios e uma estrutura diferenciada. Entende-se que somente assim se evitará a confusão com outros contratos que podem ser bastante similares ao contrato de emprego (CABANELLAS, 1949, p. 197). É necessário identificar quem precisa de proteção, e quem contrata o empregado deve saber quais são as suas obrigações, já que elas são maiores e mais intensas do que as de um tomador de serviços comum. Mesmo com toda essa importância, a dificuldade nessa identificação sempre se fez presente, e é ainda maior atualmente. Segundo Oliveira (2011, p. 24), a dependência é o traço constitutivo da singularidade do direito do trabalho. O autor explica que a justificativa ontológica desse ramo especializado é a condição essencialmente dependente do trabalhador assalariado

para com o Capital, mas que, apesar da certeza sobre o critério diferenciador, remanesce a dúvida sobre no que ela consiste.

Um dos sentidos mais aceitos para a dependência é a dependência econômica. Para boa parcela da doutrina pátria clássica, o direito do trabalho surgiu com o intuito de proteger o assalariado, ou seja, aquele que vende sua força de trabalho em troca do salário que provê sua subsistência. Cesarino Júnior (1980), por exemplo, classificava os homens em proprietários e não proprietários, o que, para ele, equivalia à divisão entre ricos e pobres. Na sua lição, aqueles que não são proprietários somente possuem sua força de trabalho e são denominados como hipossuficientes; já os proprietários são os autossuficientes. Os primeiros estão em relação aos segundos numa situação de hipossuficiência absoluta, pois dependem deles para viver e fazer viver sua família, e garantem a sobrevivência com o salário pago pelo seu trabalho. Do outro lado, os autossuficientes possuem bens, os meios de produção, e contratam a prestação de serviço dos hipossuficientes. Ele conclui que, como proprietários, possuem a liberdade de dispor das coisas e dos homens, porque são senhores dos instrumentos de trabalho e também detêm poder de comando sobre os trabalhadores. Dessa forma, aquele que é socialmente poderoso, exercendo sua liberdade, produziria a escravidão daquele que é fraco (CESARINO JUNIOR, 1980, p. 40-45). Nesse sentido, a dependência econômica poderia ser o critério diferenciador da relação de emprego: aquele que aliena sua força de trabalho por um salário seria empregado.

No entanto, a ideia de que é possível configurar uma relação pensando na oferta de trabalho por assalariamento resulta na aceitação da exploração da própria pessoa, porque autoriza uma apropriação do trabalho – o qual não pode ser separado da própria pessoa. Assim, a par da importância histórica e ontológica da dependência econômica, ela é mais aceita como a causa pré-jurídica justificadora da criação do direito trabalhista (OLIVEIRA, 2011, p. 175). Para La Cueva (1954), a dependência econômica é consequência da posição que os trabalhadores e

a classe trabalhadora ocupam no fenômeno da produção. Essa circunstância, para o autor, geralmente se apresenta como um fato nas relações de trabalho. Mas ele discorda da necessidade de que o trabalhador se coloque em uma posição de dependência econômica para que possa celebrar um contrato para a prestação de serviços. Assim, a dependência econômica seria uma realidade, mas não deveria constituir um elemento essencial para a relação de trabalho. Entende que o direito do trabalho surgiu para a proteção do operário e, nesse momento genético, até seria justificável a teoria da dependência econômica. Porém, a partir do momento em que a disciplina se direcionou para proteger o trabalho humano de forma ampla, ultrapassando a proteção exclusiva dos trabalhadores industriais, a ideia de dependência econômica não poderia mais ser o critério individual da relação de emprego (LA CUEVA, 1954, p. 484-485).

Essa ideia também reverberou na doutrina pátria clássica. Nesse ambiente em que houve a expansão do direito do trabalho, Russomano sustenta que pode acontecer de o empregado não depender economicamente do seu empregador. Para ele, é perfeitamente possível e “muito comum” que o trabalhador não dependa da sua remuneração, como, por exemplo, quando possui uma fortuna pessoal. Narra até mesmo uma situação com que afirma ter tido contato. Nela, em sentido inverso ao da teoria da dependência econômica, o empregador, proprietário de um pequeno armazém, tomou empréstimo do seu empregado e, atrasando o pagamento, “ficou à mercê de seu empregado, sem que o empregado deixasse de ser empregado” (RUSSOMANO, 1968, p. 26). Catharino também apresenta a mesma razão para rechaçar o critério: se ele fosse adotado, seria possível que uma independência financeira do empregado, ou que um salário muito excedente às necessidades do trabalhador, afastasse o vínculo de emprego (CATHARINO, 1982, p. 203-204). Para Lamarca, embora o direito do trabalho tenha, na sua origem, intentado proteger os economicamente débeis, hoje em dia, dada sua autonomia, não se satisfaz mais com esse critério diferenciador: as normas

especiais estão vigorando e não interessa qual a condição social do prestador de serviços, porque as leis sociais vão se aplicar a quem se empregar independentemente da sua situação pessoal (LAMARCA, 1969, p. 103-104).

A dependência econômica restou afastada como um sentido possível da locução sob dependência, prevista no art. 3º da CLT. A doutrina juslaboral clássica, bastante profícua na busca do significado ideal, ainda analisou alguns outros sentidos, como a dependência técnica e a dependência moral. Porém, nenhum deles com o fôlego que a dependência econômica demonstrou. Em apertada síntese, eles não consistiriam em um conceito jurídico, puro, abrangente e preciso da relação de emprego<sup>1</sup>.

Como vitoriosa do debate teórico, vingou a subordinação como sentido supostamente unívoco do significante legal. Ela seria o conceito abstrato, geral e dotado de certeza capaz de qualificar uma relação como relação de emprego. Russomano, após analisar os outros sentidos aqui mencionados, conclui que a resposta para a solução do problema sobre o significado da dependência se dá pelo que ele chama de princípio da subordinação jurídica, ou da dependência hierárquica, segundo o qual o trabalhador coloca sua força de trabalho voluntariamente ante o empregador, por força do contrato individual do trabalho (RUSSOMANO, 1968, p. 28).

Assim como no afastamento dos outros sentidos de dependência, a consagração desse entendimento no Brasil

---

<sup>1</sup> A utilização da dependência econômica para os fins pretendidos feriria um conceito puro e objetivo da relação de emprego. Por isso, a dogmática jurídica positivista acabou por afastar o critério (OLIVEIRA, 2011, p. 176). Já Lamarca refuta o critério da dependência técnica, porque também não se trata de um critério presente em todas as relações de trabalho. (LAMARCA, 1969, p. 104). Assim também fazia Catharino (CATHARINO, 1982, p. 199). Maranhão, rechaçava a ideia de que podia ser pessoal o elemento caracterizador do contrato de emprego. Para ele, o empregado “não é servo”, e o empregador “não é senhor”. O empregado não podia estar sujeito em toda sua pessoa no vínculo contratual, mas somente no necessário para a produção (SUSSEKIND; MARANHÃO; TEIXEIRA, 1999, p. 249-251).

acompanhou uma tendência internacional, confirmando que as relações aqui escolhidas como abrangidas pela disciplina também foram, em alguma medida e não de forma absoluta, as mesmas eleitas em outros sistemas. Por exemplo, Sanseverino defendeu que o critério distintivo da relação de emprego é a subordinação. Para ela, quando esse critério está presente, o trabalhador coloca à disposição da outra parte a própria atividade física e intelectual, enquanto, na relação de trabalho autônomo, o trabalhador promete um resultado. O traço jurídico que torna a relação objeto do direito do trabalho é a circunstância de que a prestação do serviço é feita de forma subordinada. Este é, segundo ela, o sentido jurídico do trabalho (SANSEVERINO, 1976, p. 39-45). Para Barassi, esse é também o único critério diferencial possível: o contrato de trabalho é somente aquele que vincula o trabalhador subordinado. Por isso, segundo ele, as leis trabalhistas têm tomado o conceito de trabalho subordinado como equivalente à dependência (BARASSI, 1953, p. 338-339).

Conforme Cabanellas, mesmo considerando que todo trabalhador tem o trabalho como meio de sobrevivência, optou-se por proteger somente o trabalho em determinadas condições, qual seja, o trabalho prestado mediante subordinação, dando-se tanta importância a ela a ponto de intentar-se substituir a denominação do contrato de trabalho para relação de trabalho subordinado e de direito do trabalho para direito do trabalho subordinado (CABANELLAS, 1949, p. 197). Krotoschin faz a ressalva que, nas outras relações de trabalho, também há dependência de uma parte em relação ao tomador de serviços, em tudo o que a execução do trabalho se refere. Por isso, quando se trata da dependência do contrato de emprego, é necessário que esse termo se some à ideia de uma dependência pessoal. A dependência jurídico-pessoal se daria quando uma parte renuncia a parte de sua autonomia, podendo então dizer-se que ela possui um chefe. Tratar-se-ia de uma dependência exacerbada em relação àquelas normalmente existentes e que assim o é porque a ela é acrescentado o caráter pessoal. Para o autor, a

essa dependência jurídico-pessoal também se deu o nome de subordinação (KROTOSCHIN, 1968, p. 35-36).

Os autores confirmam que a subordinação é o significado de dependência. A partir desse avanço, resta investigar o que significaria a subordinação. Demarcado o principal atributo da relação de emprego, passou-se a debater qual seria o seu melhor sentido. Para a ideia até agora tratada da subordinação, era necessária a existência de um superior hierárquico que exercesse o poder diretivo, que desse ordens ao empregado, com poderes sobre a pessoa e sua conduta (DORNELES, 2019, p. 101-102). Sob essa concepção, o trabalho que é prestado por alguém que não está sob ordens diretas fica excluído da proteção. Porém, há teses que buscaram ampliar esse conceito, chamadas de objetivistas, que não consideravam ser essencial essa prerrogativa do empregador, apesar de não negar sua relevância.

Embora as teses subjetivistas tenham prevalecido na maior parte do tempo, ultimamente as objetivistas vêm ganhando espaço na doutrina e na jurisprudência (DORNELES, 2019, p. 102). Vilhena, por exemplo, defende que o conceito de subordinação deve extrair-se objetivamente e assim ser fixado. Significa que o encontro das energias do trabalhador e dos demais elementos componentes da empresa, assim como a garantia desse encontro, é que formam o ponto de intersecção entre a atividade autônoma e a atividade subordinada. Para ele, a subordinação não é uma exigência pessoal, mas, sim, técnica e funcional, ou seja, para ela estar presente, a atividade do empregado ou do trabalhador deve integrar a atividade geral da empresa. Como a atividade do prestador se converte na atividade da empresa, passa a ser vital para a consecução dos objetivos econômicos, técnicos e administrativos. A subordinação passa a concentrar-se na atividade, e não mais na pessoa do trabalhador (VILHENA, 1999, p.470-472). Romita, por sua vez, aponta que o trabalho autônomo estaria caracterizado pelo desempenho, por parte do trabalhador, de uma atividade que consiste na organização dos fatores de produção com vistas a um resultado, enquanto

o trabalho subordinado seria um dos fatores de produção, organizada pelo empresário, que assume os riscos da atividade econômica e se apropria dela. Porém, esse conceito objetivo do trabalho subordinado se apresentaria apenas como complementar ao conceito tradicional de caráter subjetivo (ROMITA, 1978, p. 84).

As definições de Vilhena e de Romita não são de elaboração recente, embora tenham, de certa forma, ficado esquecidas pelos juslaboralistas. No entanto, mais recentemente, a doutrina vem buscando trabalhar com essas concepções e a partir delas. Ultimamente as teses objetivistas têm ganhado relevo, conquanto venham mostrando-se um tanto imprecisas para demarcar as fronteiras do direito do trabalho. A subordinação como significante do significado dependência vem sendo pensada em outros termos que não somente aqueles em que a equivalem à dependência jurídico-pessoal. É possível perceber prevalência das teses objetivistas em alguns cenários, ou, ao menos, sua presença insistente.

Dentre essas pretensas ideias novas, há a de Delgado, que defende ser a subordinação estrutural aquela em que ocorre a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento, não importando a circunstância de o trabalhador se harmonizar, ou não, com os objetivos do empreendimento, tampouco se fazendo caso de o empregado receber ordens diretas de chefias. Para o autor, nesse caso, basta que o empregado esteja estruturalmente vinculado a uma dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços (DELGADO, 2019, p. 352-353).

Também é possível mencionar a concepção de Chaves Junior e Mendes, que entendem a possibilidade de existirem trabalhadores “autônomos-dependentes”, quando há uma subordinação latente, difusa e diferida, o que justificaria a extensão dos direitos celetistas a esses trabalhadores. Exemplificam esse trabalhador no caso do motorista agregado, proprietário do caminhão: é proprietário do

caminhão em que trabalha (meio de produção) e ainda que tenha liberdade relativa sobre a execução do trabalho, nada delibera sobre os dois fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, para quem e quando será prestado o serviço (CHAVES JÚNIOR; MENDES, 2007, p. 213-217).

Também se encontra, na doutrina, a ideia de subordinação integrativa. Para essa ideia, formulada por Porto, o critério deve conjugar a subordinação jurídica com os outros critérios que excluem a autonomia, os quais são, por exemplo: 1 – ser a atividade prestada para uma organização produtiva alheia; 2 – não pertencerem ao trabalhador os frutos do trabalho; 3 – não existir uma organização empresarial própria por parte do trabalhador; 4 – por parte dele, também, não há assunção de riscos de ganhos ou perdas. Seria verificada a subordinação integrativa quando a atividade do empregado integra a atividade empresarial sem assumir os riscos do negócio, não tendo, ele próprio, uma atividade empresarial própria. A subordinação integrativa é formada com a conjugação da subordinação objetiva com os critérios que excluem a autonomia (PORTO, 2008, p. 321).

Essas teses ditas objetivistas têm o mérito de retirar o foco da relação desigual da pessoa do trabalhador trazido pelas acepções subjetivistas, contribuindo para o enfraquecimento da necessidade de subordinação de uma pessoa à outra, na medida em que aprofundam a concepção de que é somente a atividade que está subordinada à produção. Para os subjetivistas, a energia de uma pessoa, que acaba por trazer junto a própria pessoa, subordinava-se às ordens do empregador (LA CUEVA, 1954, p. 449-450). Mas para os objetivistas, é a energia que se subordina à produção. A utilização dessas teses também permite a ampliação do conceito de subordinação, permitindo a abrangência do campo sobre que a proteção trabalhista vai incidir, o que, em tese, pode ser considerado um aspecto favorável, eis que permite o avanço da proteção trabalhista a mais pessoas que estão em situação assimétrica no contrato de trabalho.

Porém, por outro lado, os conceitos objetivistas pecam pela ausência de precisão e a opção por uma definição dessa natureza acerca da subordinação contraria o objetivo de clareza e certeza que fez com que se optasse pela subordinação como o principal elemento das relações juslaborais. A amplitude trazida pelas acepções objetivistas, se, por um lado, retira a carga de subordinação pessoal do empregado, também, por outro, torna os contornos do conceito imprecisos. Afinal, de uma forma ou outra, todo trabalho se integra em uma atividade produtiva: trata-se de uma questão de grau.

É possível concluir, da análise acima, que o critério subordinativo, doutrinariamente, não apresenta características de certeza e precisão. Na acepção subjetivista, já apresentava uma questão de grau, já que sempre há uma limitação de autonomia em qualquer contrato de prestação de serviço, mesmo que ela seja rarefeita. Na acepção objetiva, essa circunstância fica ainda mais evidente, tornando o critério desconhecido, ao menos do seu ponto de vista teórico. Sendo assim, a suposta vantagem que poderia possuir em relação às demais acepções de dependência não pode ser confirmada, porque não se pode dizer que uma característica está presente numa determinada relação quando não se é capaz de dizer o que ela significa.

Cumprido o primeiro objetivo parcial do trabalho, qual seja, analisar se há uma concordância doutrinária sobre o sentido de subordinação, passa-se ao segundo.

### **3 A INDEFINIÇÃO DA SUBORDINAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA**

Como se viu na seção anterior do trabalho, a definição de subordinação não possui o atributo da certeza, e a dificuldade quanto a isso vem aumentando, ainda mais frente ao mundo do trabalho contemporâneo. Nesta seção, pretende-se verificar como isso reflete na jurisprudência, ainda que tomando como amostra

de uma pesquisa quantitativa apenas uma relação de trabalho em um tribunal.

Para fazer essa demonstração, e evitando os casos surgidos mais recentemente, os quais, justamente pela novidade, tendem a ser mais polêmicos, optou-se por buscar um tema que já vem sendo discutido nos tribunais há algum tempo. Porém, para isso, além de evitar a polêmica atual, outros cuidados também foram necessários. Não se pesquisaram casos regulamentados por lei, eis que a previsão legal é capaz de excluir uma concepção objetiva em razão da simples previsão legal. Caso eles fossem incluídos, poderia haver uma tendência de entender que há, nas decisões do tribunal analisado, um conceito claro de que a definição de subordinação abrange somente a acepção subjetiva, quando, na verdade, a limitação conceitual se daria somente por força de lei<sup>2</sup>.

Optou-se pelos profissionais que trabalham como revendedores de cosméticos. A escolha dos litígios envolvendo esses trabalhadores se deu porque o exercício do trabalho não é regulamentado, permitindo a apreciação do julgador apenas interpretando os arts. 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943), bem como porque, e em pesquisa rápida, é possível verificar a existência de decisões completamente discrepantes no mesmo tribunal. Essas circunstâncias são capazes de levantar a dúvida sobre a incapacidade de uma ideia supostamente jurídica, objetiva e acabada de subordinação não se refletir com certeza, quando

---

<sup>2</sup> Apenas a título de exemplo, os corretores de imóveis são regulados pela Lei 6.530/1978, que, dentre outras coisas, estabelece que esses profissionais não podem ter o vínculo de emprego reconhecido, ainda que tenha uma integração do trabalho desenvolvido pelo trabalhador com a atividade produtiva da empresa (BRASIL, 1978). Por causa dessa disposição, no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, encontram-se decisões em que negam o vínculo de emprego porque, por exemplo, não há recebimento de ordens, definição de jornada e cobrança da presença física, como no caso dos Recursos Ordinários nº 0010200-44.2021.5.15.0016 e 0010588-92.2020.5.15.0076.

analisado o caso concreto, evitando a segurança que se pretendeu com sua eleição no âmbito doutrinário.

A Corte escolhida foi o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Optou-se por um tribunal regional para que não houvesse qualquer restrição processual à ampla análise das circunstâncias e das provas, o que já não é possível num tribunal superior, de modo que se excluíssem eventuais condicionantes processuais nas decisões. Com a escolha de um regional, sabe-se que não há óbice à ampla análise do julgador sobre a questão posta *sub judice*, podendo-se presumir que o julgador apreciou o caso com ampla liberdade. Os profissionais em questão, em apertada síntese, trabalham comprando os produtos da empresa com desconto e revendendo pelo valor de catálogo, que é estabelecido de antemão. Em suas atribuições também consta a obrigação de obter mais revendedores e, a partir de um determinado nível funcional, também coordenar a equipe que foi responsável por integrar à empresa, sem deixar de cumprir as tarefas iniciais de venda. Geralmente, não trabalham com horário fixo e tampouco mediante supervisão estrita. Essas condições fazem com que a natureza do seu serviço seja frequentemente discutida, se empregatícia ou de natureza cível. Não se trata de discussão recente, o que, em tese, deveria ter ensejado uma certa uniformização no entendimento sobre essa natureza.

No dia 10 de julho de 2022, no endereço eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, na seção de busca de jurisprudência (BRASIL, 2022a), efetuou-se a busca do julgamento dos recursos ordinários interpostos nos processos em que os revendedores de cosméticos postulam o vínculo de emprego. Para tanto, no campo denominado “Ementa”, lançou-se a expressão “vínculo de emprego” e no campo “Trecho(s) Exato(s)”, as expressões “revendedora” e “cosméticos”. Ainda, informou-se que o período de busca desejado consistia nos últimos dois anos: entre 10/07/2020 e 10/07/2022. Foram localizados vinte e seis processos, julgados pelos seguintes órgãos: 1ª Turma – um processo; 2ª Turma – três processos; 3ª Turma – cinco processos

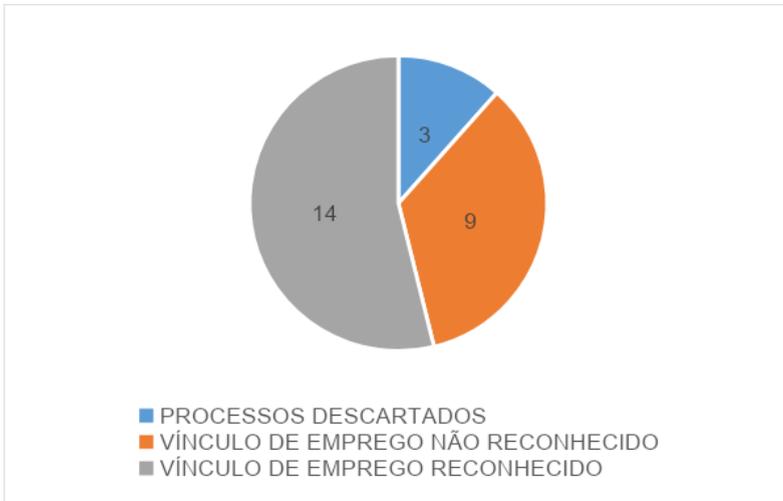
(dois descartados); 4ª Turma – um processo; 5ª Turma – quatro processos; 6ª Turma – três processos; 7ª Turma – três processos; 8ª Turma – quatro processos; 9ª turma – um processo; 10ª Turma – nenhum processo; 11ª Turma – um processo. Foram, ao total, dezoito relatores diferentes<sup>3</sup>.

Dessa análise, são produtos as seguintes observações. Dos vinte e seis processos, três tiveram a análise prejudicada, por não corresponder às circunstâncias desejadas. Dos vinte e três restantes, não foi reconhecido o vínculo em nove. E, nos outros quatorze, houve o reconhecimento do vínculo empregatício. Nos nove em que não houve o reconhecimento do vínculo, entendeu-se, após a análise dos fatos, pela inexistência da subordinação na acepção subjetiva, porque os julgadores entendiam que somente a subordinação jurídico-pessoal é capaz de caracterizar o vínculo de emprego. Já nos quatorze restantes, entendeu-se que era possível reconhecer a subordinação na sua acepção objetiva em sete casos, e subjetiva em quatro. Em três situações, a decisão foi ambígua ou de fundamentação insuficiente, não possibilitando uma certeza absoluta sobre o que foi entendido. Abaixo, demonstram-se os gráficos com essas informações. O primeiro gráfico demonstra os casos em que o vínculo foi reconhecido e os casos em que o vínculo não foi reconhecido.

---

<sup>3</sup> Os processos que integram a pesquisa constam nas referências bibliográficas.

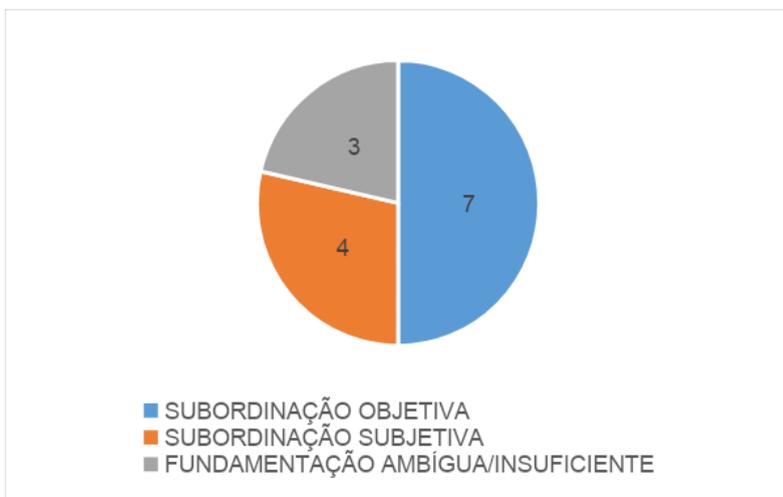
Gráfico 1 – Reconhecimento do vínculo de emprego no caso de revendedores de cosméticos no TRT4



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Depois desse gráfico, que demonstra uma divisão marcante entre os casos em que se reconhece o vínculo e aqueles em que não se reconhece, é possível também notar uma diferença igualmente marcante sobre a aceção acolhida pela turma julgadora quando reconheceu o vínculo. Quando não se reconheceu, a aceção subjetiva foi absolutamente predominante, sendo acolhida em todos os casos, inclusive razão pela qual se entendeu despidianda a elaboração de um gráfico demonstrando isso. Porém, como se vê abaixo, quando vínculo restou conhecido, há divergências presentes sobre o que efetivamente significa a subordinação. O gráfico demonstra que, em casos semelhantes, não se tem presente pelas turmas julgadoras um enquadramento dentro da subordinação subjetiva. E, além disso, demonstra que há uma discordância sobre ser a subordinação objetiva uma aceção possível para definir o requisito subordinativo.

Gráfico 2 – Acepções da subordinação adotadas pelos julgadores quando decidiram pela existência de vínculo



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Restaram algumas conclusões da pesquisa. A primeira é que a subordinação, como significado único da dependência, é unânime como um requisito da relação de emprego. A segunda é que, em poucas ocasiões, admite-se que a subordinação pode ter mais de um significado, inobstante a doutrina trate dessa possibilidade há muito tempo, como demonstrado no primeiro capítulo. Inclusive, a quase ausência de embasamento doutrinário faz com que sequer se encontre menção à dependência econômica, técnica ou moral. A terceira, como corolário da segunda, é a fundamentação teórica empobrecida. Há grandes reproduções dos termos de audiência com depoimentos e, ao mesmo tempo, pouca análise sobre no que a subordinação pode traduzir-se, cotejando esse conceito com os fatos postos em julgamento. Do recorte aqui realizado, é possível concluir que, havendo litígio envolvendo o vínculo de emprego, não é possível obter certeza sobre eventual condenação. E mais: havendo condenação, sequer é possível prever qual o fundamento teórico utilizado como base dessa condenação.

A confusão jurisprudencial pode ser apontada como um reflexo da ineficiência doutrinária na formação de um consenso. A opção pela subordinação não é livre de críticas, seja pela sua opção como critério vencedor, seja pela sua manutenção nos dias atuais. Segundo Dorneles (2019), a construção juslaboral teria deixado de lado relações de trabalho desiguais, limitando-se às subordinadas. Já Machado (2009) acusa uma falta de clarividência para se perceber que o trabalho vem mudando radicalmente, faltando aos juslaboralistas a compreensão de uma nova racionalidade operante, diversa da que surgiu na sociedade industrial. Segundo ele, vêm ocorrendo mudanças na organização do trabalho e na produção, decorrentes da implosão do modelo taylorista-fordista, o qual propiciou a edificação de uma regulação estatal do trabalho subordinado, então assentado na ideia de hierarquia e poder privado. Essas alterações impactam – ou deveriam impactar – na noção de subordinação, que é ligada a esse modelo. No entanto, isso não ocorre de maneira suficiente (MACHADO, 2009, p. 51-52). Como consequência da restrição no fornecimento de ferramentas adequadas para o manuseio de questões complexas, decorrente da inconclusão doutrinária, o Poder Judiciário não resolve os litígios de forma previsível.

Como conclusão, é possível afirmar que não há, nas decisões desse tribunal – e, por dedução, nos tribunais pátrios – uma certeza razoável do que pode ser considerada a subordinação, não obstante ela tenha sido sempre considerada o requisito fundamental da relação de emprego.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho procurou analisar se há alguma certeza sobre o conteúdo e a definição da subordinação, tendo em vista que a presença dessa característica numa relação de trabalho é fundamental para que se reconheça a existência do vínculo de emprego, ainda que não haja correspondência literal entre o

termo subordinação e a locução sob dependência, prevista na legislação pátria.

Na primeira parte do trabalho, analisou-se a doutrina, para verificar qual o seu entendimento sobre o instituto. Constatou-se que a subordinação tem duas acepções – uma subjetiva e outra objetiva. Na acepção subjetiva, há um sentido único estabelecido: tratar-se-ia do trabalho realizado mediante o recebimento direto de ordens. Porém, na acepção objetiva da subordinação, os contornos são mais imprecisos e há muitas definições sobre o eventual significado do instituto, ainda que em alguns pontos eles se assemelhem. Como conclusão, restou estabelecido que a doutrina não tem uma ideia razoavelmente inequívoca acerca do instituto.

Na segunda parte, em pesquisa quantitativa realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, verificou-se que as decisões judiciais seguem a mesma linha: não há unanimidade sobre o sentido da subordinação. Notou-se também que os órgãos julgadores que acolheram a acepção subjetiva rechaçaram a outra, entendendo que, inexistente a primeira, não há vínculo. Entenderam que somente uma definição é possível. Mas, ao contrário da doutrina, parece haver pouco esforço em relação à definição do instituto, que é tratado como um dogma cujo conteúdo é indefinido, mas que, ao mesmo tempo, é central na definição de questões de alta relevância para as relações de trabalho.

Sendo assim, restou confirmada a hipótese deste trabalho: não há uma definição razoavelmente segura de subordinação, o que implica insegurança jurídica, na medida em que aqueles que celebram contrato de prestação de serviços não são capazes de identificar, com alguma precisão, se a legislação trabalhista deve ou não deve incidir sobre o contrato. Como a subordinação é um elemento fundamental da relação de emprego, essa indefinição a transforma em um dogma atualmente indecifrável para os celebrantes de contratos, tornando-se fonte de insegurança e, por

consequente, cujo estudo ainda é carente de avanços científicos e jurisprudenciais.

## REFERÊNCIAS

BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabalho**. Buenos Aires Editorial Alfa, 1953.

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, [2024]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 4.886 de 9 de dezembro de 1965**. Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4886.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4886.htm). Acesso: em 14 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.530 de 12 de maio de 1978**. Dá nova regulamentação à profissão de Corretor de Imóveis, disciplina o funcionamento de seus órgãos de fiscalização e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: [planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6530.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6530.htm). Acesso em: 13 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Decisões de 2º grau**. Porto Alegre: TRT4, 2022a. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020677-12.2019.5.04.0402**. Relator: Laís Helena Jaeger Nicotti. Data de julgamento: 18/11/2020a. Disponível em: [https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/BM8Mi1y2TslA7i76S\\_Breg?](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/BM8Mi1y2TslA7i76S_Breg?). Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020407-19.2017.5.04.0382**. Relatora: Maria Silvana Rotta Tedesco. Data de julgamento: 26/04/2021a. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/TVeXMfwPQXxaHvBDi8D1Hg?>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021174-20.2019.5.04.0404**. Relator: Carlos Aberto May. Data de julgamento: 27/04/2022b. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/BUb3wmzwBT5qwQIU2eGhfQ>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0022174-90.2017.5.04.0512**. Relator: Clovis Fernando Schuch Santos. Data de julgamento: 27/09/2022c. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/2ecMzZWilKgafNA3ZNdBLg?>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020145-07.2020.5.04.0401**. Relator: Gilberto Souza dos Santos. Data de julgamento: 27/10/2021b. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/jtfUJlis-zApwpeVKn0TGg>. Acesso: em 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020518-04.2018.5.04.0241**. Relator: Gilberto Souza dos Santos. Data de julgamento: 30/04/2021c. Disponível em: [https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/4PHPO4HPJuG\\_5ub3WvtDGg](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/4PHPO4HPJuG_5ub3WvtDGg). Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020864-43.2017.5.04.0611**. Relator: Carmen Izabel Centena Gonzalez. Data de julgamento: 02/06/2021d. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/>

cache/acordao/pje/Oe2DBYhf1TQ5K3aVTHEIDw. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021256-27.2017.5.04.0661**. ROT, em 11/03/2021e. Desembargadora: Maria Silvana Rotta Tedesco. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/O1dyCL5kEjwqtXbOg7nAYQ?> . Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021043-96.2017.5.04.0733**. Relator: Manuel Cid Jardon. Data de julgamento: 05/08/2020b. Disponível em: [https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/lgFL00QG-dnCezeit7\\_bGQ?](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/lgFL00QG-dnCezeit7_bGQ?). Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021576-42.2017.5.04.0511**. Relator: Rejane Souza Pedra. Data de julgamento: 16/10/2020c. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/fNLDWyd3RzGAPp7RvbiuzQ?>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021883-90.2017.5.04.0027**. Relator: Manuel Cid Jardon. Data de julgamento: 12/11/2020d. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/wk0eDET2KxX3a5TZUlabWA>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021191-94.2017.5.04.0511** ROT. Relator: Claudio Antonio Cassou Barbosa. Data de julgamento: 26/03/2021f. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/v8sBV0cu7CWZH-kiPsp57w?>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020275-27.2017.5.04.0231**. Relator: Simone Maria Nunes. Data de julgamento: 06/04/2022d. Disponível em:

[https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/5EpBnG3Xq7\\_CuQ8F9XsXXg?](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/5EpBnG3Xq7_CuQ8F9XsXXg?). Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Relator: Simone Maria Nunes **Recurso ordinário nº 0020732-76.2020.5.04.0741**. Data de julgamento: 22/04/2022e. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/wk0eDET2KxX3a5TZUlabWA>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021126-28.2019.5.04.0512**. Relator: Simone Maria Nunes Data de julgamento: 08/07/2021g. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/lxJu1Nni0GIFEFWtNVqM4Q?>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021076-80.2018.5.04.0271**. Relator: Emilio Papaleo Zin. Data de julgamento: 15/09/2020e. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/l3LhcatAfwgFKxLjHuaHWA?>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021406-07.2017.5.04.0241**. Relator: Wilson Carvalho Dias. Data de julgamento: 06/08/2021h. Disponível em: [https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Y81bsDSrmehg\\_UXYLlIpdQ](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Y81bsDSrmehg_UXYLlIpdQ). Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021660-15.2017.5.04.0003**. Relator: Emilio Papaleo Zin. Data de julgamento: 25/08/2020f. Disponível em: [https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Vq\\_PGkMCh6K42Kfz3x17Ag](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Vq_PGkMCh6K42Kfz3x17Ag). Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020390-31.2019.5.04.0020**. Relator: Luciane

Cardoso Barzotto. Data de julgamento: 29/09/2021i. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/OYPd7yK6JSMMzZA-AOQv0w>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020571-12.2017.5.04.0017**. Relator: Francisco Rossal de Araujo. Data de julgamento: 26/10/2020g. Disponível em: [https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/RN70xWUmxGbWK\\_LGwg\\_VOQ](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/RN70xWUmxGbWK_LGwg_VOQ). Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020726-80.2019.5.04.0102**. Relator: Brígida Joaquina Charão Barcelos. Data de julgamento: 26/05/2022f. Disponível em: [https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/7hRdZ2oaF4\\_ATnLTRDnVBw](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/7hRdZ2oaF4_ATnLTRDnVBw). Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021103-52.2017.5.04.0771**. Relator: Gilberto Souza dos Santos. Data de julgamento: 29/04/2021j. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/RYZh1LF1SqdW4ZnKhGWE9w?>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020069-11.2019.5.04.0403**. Relator: Rosiul de Freitas Azambuja. Data de julgamento: 03/08/2021k. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/OGTyAaZt-ZQ-dLUONeC9nw>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **0010200-44.2021.5.15.0016**, ROT, em 25/11/2021k. Relator: Francisco Alberto da Motta. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010200-44.2021.5.15.0016/2#518497a>. Acesso em: 13 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **0010588-92.2020.5.15.0076**, ROT, em 25/11/2021I. Relator: Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010588-92.2020.5.15.0076/2#728f427>. Acesso em: 13 jun. 2024.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires: El Grafico, 1949. Tomo II.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982. v. 1.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, LTr, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DORNELES, Leandro do Amaral D. Teoria geral clássica do direito do trabalho e sociedade pós-industrial: faces de uma crise e perspectivas para a superação. *In*: FINCATO, Denise Pires; VIDALETTI, Leiliane Piovesani (org.). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho III**. Porto Alegre: Magister, 2019.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de derecho del trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Depalma, 1968.

LA CUEVA, Mario de. **Derecho mexicano del trabajo**. 4. ed. México: Editorial Porrúa, 1954. Tomo I.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho de. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. (Tese de doutorado) - Faculdade de direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego**: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. Belo Horizonte, 2008.

ROMITA, Arion Sayão. Conceito objetivo de subordinação. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 148, p. 75-87, out./dez. 1978

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Contrato individual de trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1968.

SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**. Tradução Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo: LTr, Ed. da Universidade de São Paulo, 1976.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999.

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

**LEI DA IGUALDADE SALARIAL PARA ALÉM  
DA IGUALDADE SALARIAL:** rompendo o teto  
de vidro que impede a ascensão de mulheres a  
postos mais altos de organogramas empresariais

***EQUAL PAY LAW BEYOND EQUAL  
SALARY: breaking the glass ceiling that  
prevents women from rising to higher  
positions in corporate organizational charts***

Priscila Freire da Silva Cezario\*

**RESUMO**

Este artigo discute o teto de vidro que impede a ascensão de mulheres a postos mais altos de organogramas empresariais, traçando a sua natureza jurídica e a exposição de indicadores que atestam sua existência junto às maiores empresas da nação líder do capitalismo global e do Brasil, assim como no âmbito de importantes instituições brasileiras. A partir da menção a projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional que visa a implementar reserva de vagas a mulheres em conselhos de administração de estatais brasileiras, o artigo aborda política similar em vigor na Noruega há mais de uma década, além de outras ações possíveis para fomentar a ampliação da participação de mulheres em posições de poder, encerrando com a análise da Lei nº 14.611/2023, difundida como a lei da igualdade salarial, mas com contornos mais amplos, abrangendo medidas passíveis de mitigar o teto de vidro na iniciativa privada.

**PALAVRAS-CHAVE**

Teto de vidro. Discriminação de gênero. Trabalho da mulher. Igualdade salarial.

---

\* Mestre e doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP); pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Paulista de Direito (EPD); graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); pesquisadora do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social, da USP; servidora do Tribunal de Justiça de São Paulo. E-mail: priscilafscezario@gmail.com.

## ABSTRACT

This article discusses the glass ceiling that prevents the rise of women to higher positions in business organizational charts, outlining its legal nature and exposing indicators that attest to its existence among the largest companies in the leading nation of global capitalism and in Brazil, as well as within important Brazilian institutions. From the mention of a bill being processed in the National Congress that aims to implement quotas for women on boards of directors of Brazilian state-owned companies, the article approaches a similar policy that has been in force in Norway for more than a decade, in addition to other possible actions to encourage the expansion of the participation of women in positions of power, ending with the analysis of Law nº 14,611/2023, disseminated as the law of equal pay, but with broader contours, covering measures capable of mitigating the glass ceiling in the private sector.

## KEYWORDS

Glass ceiling. Gender discrimination. Women's work. Equal pay.

## SUMÁRIO

- 1 Introdução;
  - 2 Natureza jurídica do *glass ceiling*;
  - 3 Diagnóstico do *glass ceiling* junto às maiores empresas da nação líder do capitalismo global e nos setores público e privado brasileiro;
  - 4 Caminhos para romper o *glass ceiling* que impede a ascensão de mulheres a postos mais altos de organogramas empresariais;
  - 5 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 24/09/2023.

Data de aprovação: 27/04/2024.

## 1 INTRODUÇÃO

A erradicação da discriminação em matéria de emprego e ocupação é um princípio e direito fundamental do trabalho, assim reconhecido pelo art. 2º, “d”, de Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1998, que fez das Convenções 100 e 111 *core obligations* da organização, ou seja, obrigações a serem respeitadas e postas em prática pelos Estados-membros, independentemente de ratificação (INTERNATIONAL, 2022).

A primeira versa sobre a igualdade de remuneração entre os gêneros feminino e masculino e, a segunda, acerca da discriminação no trabalho de maneira mais abrangente. Ambas foram ratificadas pelo Brasil (BRASIL, 2019) e ostentam no país o status de supralegalidade, encontrando-se refletidas no preceito constitucional que consagra a igualdade entre os gêneros (art. 5º, I, da Constituição da República Federativa do Brasil [CFRB]) e no que assegura a trabalhadores urbanos e rurais a proibição de disparidades salariais fundadas no gênero (art. 7º, XXX, da CRFB) (BRASIL, 1988), assim como no plano infralegal, mais precisamente nos arts. 5º e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entre outros (BRASIL, 1943).

A Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017) realçou a proibição da discriminação de gênero por ocasião da fixação de parâmetros salariais, passando a determinar a incidência de multa, equivalente a 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, em favor da empregada remunerada com quantia inferior à de empregado ocupado com trabalho de igual valor em idêntica função, para além das diferenças salariais correlatas, conforme o art. 461, caput e §§ 1º e 6º, da CLT (BRASIL, 1943). A proteção do mercado de trabalho para a mulher, aliás, figurou explicitamente no rol das condições de trabalho infensas à negociação coletiva *in pejus*, como se vê no art. 611-B, XV, da CLT (BRASIL, 2017).

Recentemente, o § 6º, do art. 461 da CLT (BRASIL, 1943) passou por alteração decorrente da Lei nº 14.611 (BRASIL, 2023), com a exclusão da multa em favor da empregada prejudicada. Em contrapartida, reforçou-se a possibilidade de tal discriminação caracterizar dano moral. Ainda, a sanção administrativa pela infração ao princípio da igualdade remuneratória para trabalho de igual valor, que era de um salário mínimo regional segundo o art. 510 da CLT, foi majorada para dez vezes o valor do novo salário devido à empregada discriminada, como prescreve o § 7º, do art. 461 da CLT, também derivado da Lei nº 14.611 (BRASIL,

2023), que prevê, ainda, a elevação da referida sanção ao dobro na hipótese de reincidência (BRASIL, 2023).

A mencionada Lei nº 14.611 (BRASIL, 2023) versa especificamente sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres, contemplando medidas destinadas a combater a disparidade de gênero não só sob uma perspectiva salarial, mas, também, no plano da representação em cargos de chefia, gerência e direção, como se vê, por exemplo, no § 1º de seu art. 5º, ou seja, a lei em comento visa também a romper o teto de vidro (*glass ceiling*) que impede a ascensão profissional de mulheres a cargos mais elevados nas hierarquias empresariais.

A natureza jurídica do fenômeno acima mencionado será desenvolvida na seção seguinte deste artigo. Na sequência, serão analisados indicadores sociais que atestam a sua existência em variadas esferas de poder, para então serem examinados caminhos possíveis para mitigá-lo, aprofundando-se o conteúdo da recente lei da igualdade salarial, no intuito de demonstrar que ela foi além da igualdade salarial para contemplar também o combate à chaga social em apreço.

## **2 NATUREZA JURÍDICA DO GLASS CEILING**

O termo *glass ceiling* é uma metáfora utilizada para expressar uma barreira invisível existente nos espaços de poder, que impede a ascensão de mulheres<sup>1</sup>. É em função desse teto de vidro, entre outros fatores que não constituem objeto direto deste artigo, que mulheres, embora constituam pouco mais da metade da população brasileira economicamente ativa<sup>2</sup> e tenham se

---

<sup>1</sup> Ana Cláudia Roncoli Ferraz (2021, p. 88) credita ao *Wall Street Journal* a elaboração da expressão, no ano de 1986.

<sup>2</sup> Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), relativamente ao segundo trimestre de 2023, no período, as mulheres

tornado no final do milênio passado mais escolarizadas que os homens<sup>3</sup>, são sub-representadas em tribunais, notadamente nos superiores, assim como são minoria entre detentores de cargos diretivos em grandes empresas, conforme dados analisados na seção seguinte.

A natureza jurídica dessa chaga social deve ser investigada a partir de instrumentos de direitos humanos que tutelam especificamente as pessoas do sexo feminino, como é o caso da Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, a CEDAW, com eficácia supralegal no país. Nos termos do art. 1º da CEDAW, a expressão “discriminação contra a mulher” abrange toda e qualquer distinção, exclusão ou restrição fundada no gênero e que tenha por objetivo ou mesmo por resultado o prejuízo ou a anulação do reconhecimento, gozo ou exercício, pela mulher, de direitos humanos e liberdades fundamentais, nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro (RODRIGUES JUNIOR, 2019b). Ao estatuir que o mero resultado de uma distinção, exclusão ou restrição desfavorável à mulher constitui discriminação, o dispositivo em comento encampa o conceito de discriminação indireta, que é a discriminação não intencional, geralmente oculta, detectável de maneira objetiva.

---

correspondiam a 51% da população em idade de trabalhar (INSTITUTO, 2023a, p. 9).

<sup>3</sup> Luana Pinheiro (2023, p. 372) narra que a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro aumentou de 18,5% na década de 1970, para 33% em 1990 e 49% em 2010, bem ainda que elas se tornaram mais escolarizadas que os homens em 1990. A mais recente PNAD Contínua que abordou dados relativos à educação, corrobora a maior escolarização das mulheres em comparação aos homens. De fato, em 2022, a média de anos de estudo de mulheres com 25 anos ou mais de idade era de 9,2 anos contra 8,9 anos dos homens. O quadro indicador de tais dados aponta que o maior desempenho das mulheres frente aos homens nesse quesito é uma repetição dos resultados de 2016, 2017, 2018 e 2019 (BRASIL, 2023b, p. 4).

O *glass ceiling*, assim, terá natureza jurídica de discriminação direta quando for fundado em uma intenção explícita de desfavorecer a mulher, como no caso de processo seletivo para cargo executivo que aceite candidaturas somente de homens, o que é mais difícil de ocorrer atualmente, com tantas pressões, de diversas ordens, para atenuar a disparidade entre os gêneros.

Lado outro, a natureza jurídica do fenômeno em comento será de discriminação indireta quando o prejuízo à mulher, apesar de carecer de uma intenção ou origem manifesta, puder ser objetivamente constatado, como no caso de um corpo diretivo majoritariamente masculino estruturado dessa forma não por imprimir uma barreira claramente definida à mulher, mas por razões inerentes ao patriarcado<sup>4</sup>. Entre essas razões, cite-se, por exemplo, o caso de o ingresso de novos membros a corpos diretivos masculinos depender de eleição de pessoas que, em função de estereótipos, até mesmo inconscientemente, buscarão favorecer pessoas semelhantes. Mencione-se, ainda, a exigência de disposição em tempo integral que recai sobre membros de corpos diretivos, que impacta desproporcionalmente as mulheres na medida em que, em uma sociedade patriarcal, o trabalho de cuidado é atribuído às mulheres, com prejuízo até às que optam por não constituir família, diante da inapropriada presunção de que toda mulher terá filhos e, por essa razão, colocará o trabalho em segundo plano<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> De acordo com Neuma Aguiar (2000, p. 324), a associação da expressão “patriarcado” aos baixos salários pagos às mulheres à circunstância de que “[f]ormas particularistas continuam a rebaixar os salários femininos, a incluir as mulheres em um número restrito de ocupações e a negar-lhes acesso à funções de poder, apesar de importantes mudanças culturais” é alvo de críticas na literatura feminista. No entanto, adverte a autora, a substituição do vocábulo patriarcado “pode levar à perda do contexto histórico, restringindo-se a uma atenção exclusiva para com a dimensão microssociológica”, justificando-se, assim, a mobilização da expressão “patriarcado” e suas variações nesse texto.

<sup>5</sup> Acerca do aludido impacto desproporcional às mulheres, sobretudo àquelas que interseccionam os marcadores de gênero e raça, cf. Luana Pinheiro (2023, p. 373) e Ana Cláudia Roncoli Ferraz (2021, p. 90).

Identificada a natureza jurídica do *glass ceiling* como sendo uma modalidade de discriminação, será realizado na sessão seguinte um diagnóstico mais preciso do fenômeno, a partir da análise de indicadores sociais que atestam a sua existência.

### **3 DIAGNÓSTICO DO GLASS CEILING JUNTO ÀS MAIORES EMPRESAS DA NAÇÃO LÍDER DO CAPITALISMO GLOBAL E NOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO BRASILEIRO**

Com base em dados coletados pela Fortune 500<sup>6</sup> relativos ao período de 1996 a 2010, Alison Cook e Christy Glass (2014) observaram que as trocas de diretores executivos (*Chief Executive Officers* – CEOs) de grandes empresas estadunidenses, no intervalo, compreenderam indicações de 551 homens brancos contra apenas 57 de pessoas minorizadas no ambiente de negócios, sendo 36 homens provenientes de minorias raciais/étnicas, 17 mulheres brancas e 4 mulheres oriundas de minorias raciais/étnicas. Os números revelados pelas autoras indicam que a discriminação de mulheres no mercado de trabalho, mais precisamente no topo dos organogramas empresariais, é mais acentuada que a discriminação de homens negros, bem ainda que as mulheres racializadas<sup>7</sup>, que interseccionam os marcadores de gênero e raça, sujeitas ao que instrumentos de proteção de direitos humanos denominam discriminação múltipla ou agravada<sup>8</sup>,

---

<sup>6</sup> “A Fortune 500 é uma lista anual compilada e publicada pela revista Fortune que contém as 500 maiores corporações dos Estados Unidos por receita total em seus respectivos anos fiscais. A lista inclui tanto empresas de capital aberto quanto empresas privadas cujas receitas estão disponíveis publicamente.” (FORTUNE 500, 2023).

<sup>7</sup> A expressão “mulheres racializadas”, aqui, tem o sentido elaborado por Geórgia Grube Marcinik e Amana Rocha Mattos (2021, p. 2).

<sup>8</sup> A propósito, cite-se o art. 1º, “3”, da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, incorporada ao ordenamento jurídico pátrio sob o rito do art. 5º, § 3º, da CRFB, e, portanto, com eficácia de emenda constitucional (RODRIGUES JUNIOR, 2019a).

são relegadas a plano ainda mais inferior da hierarquia social. As autoras notaram um ligeiro aumento na indicação de mulheres às posições de CEO nas empresas avaliadas ao longo dos últimos cinco anos abrangidos por sua pesquisa, mas nada que pudesse ser considerado significativo<sup>9</sup>.

As posições de CEO oferecidas a mulheres junto às 500 maiores empresas estadunidenses no período de 1996 a 2010, contudo, não foram posições semelhantes às conferidas a seus pares homens brancos, conforme Alison Cook e Christy Glass (2014). Conforme as autoras, a mulheres – e membros de grupos minorizados em geral – são comumente oferecidas vagas com baixa perspectiva de sucesso e reduzida liberdade, em empresas em crise e até na iminência de falência.

Segundo Cook e Glass (2014), mulheres por via de regra aceitam os desafios acima mencionados pelo receio de não angariarem melhores oportunidades no futuro e cada uma delas tem ainda de lidar com as implicações de ser a única em uma posição sujeita a grandes críticas, como ter a sua autoridade posta à prova mais do que o teria caso se tratasse de um homem branco. Se sob a sua gestão os números da empresa se destacam, as percepções do corpo empresarial sobre sua liderança e capacidade não se alteram, diferentemente do que ocorre com o gestor homem branco, que tem sua competência reafirmada quando os resultados são positivos. Por outro lado,

---

<sup>9</sup> Em 2022, mulheres, notadamente as provenientes de minorias raciais/étnicas, ou seja, mulheres racializadas, permaneciam em situação desfavorável junto aos postos de liderança das 500 maiores empresas estadunidenses. A disparidade era menor, mas ainda notável, em postos de *audit committee chair*, *nominating/governance committee chair* e *compensation committee chair* (DELOITTE; ALLIANCE FOR BOARD DIVERSITY, 2023, p. 26), o que pode ter relação com outra espécie de discriminação observada por Luana Pinheiro (2023, p. 372-373), a “segmentação horizontal”, segundo a qual determinadas atividades são consideradas naturalmente femininas, como as de saúde, educação, cuidado e, observa Julio Cezar Soares da Silva Fetter (2023, p. 164), aquelas em que as mulheres podem exibir seus corpos.

se a performance de uma empresa declina sob a gestão de uma mulher, os estereótipos de gênero são confirmados e ela é substituída pelo modelo de líder de negócios criado pelo machismo e pela branquitude, o homem branco salvador<sup>10</sup>. Em suma, acontece de não se nomearem mulheres para posições de prestígio, senão para atestar sua inabilidade para esse mister, embora, é claro, nem sempre a indicação de mulheres para funções diretivas ocorra com esse fim.

As 500 maiores empresas brasileiras seguem a tendência de exclusão de mulheres em postos de maior destaque em seus organogramas. Conforme pesquisa conduzida pelo Instituto Ethos (2016, p. 17), apesar de mulheres representarem, contemporaneamente à publicação do estudo, 35,5% dos quadros funcionais dessas organizações, e mais da metade de seus estagiários e aprendizes, elas eram somente 11% junto aos respectivos conselhos de administração, retratando “um afunilamento hierárquico no corpo de funcionários, com menor inclusão de mulheres à medida que aumentam as atribuições de comando”, com perda de 7,5 pontos percentuais da supervisão à gerência e de mais 18 da gerência ao quadro executivo. Em comparação à pesquisa similar realizada pelo instituto em 2010, houve melhora na participação de mulheres entre supervisoras e gerentes, que passaram, respectivamente, de 26,8% a 38,8% e de 22,1% a 31,3%, mas o teto de vidro para o quadro executivo seguiu inquebrável, com a participação de mulheres migrada de 13,7% para 13,6%. Ressalte-se, à luz da mesma pesquisa (INSTITUTO, 2016, p. 38-39), que a escolaridade não parece constituir uma escusa para a baixa representatividade de mulheres junto aos conselhos de administração das organizações em apreço, visto que 100% delas tinha ensino superior, 80% com ensino superior

---

<sup>10</sup> A esse fenômeno as autoras atribuem o nome de efeito salvador (*savior effect*), cuja confirmação elas consideram ser a contribuição mais inovadora do seu estudo.

de base e 20% com pós/mestrado, havendo homens em conselhos de administração desprovidos dessa qualificação.

Em estudo compreendendo altos postos do serviço público federal, partindo dos cargos de direção e assessoramento superiores e equivalentes (DAS+) aos de natureza especial (NES), Luana Pinheiro (2023, p. 384) constata a mesma dinâmica: “As desigualdades ao longo dessa escala hierárquica [...] vão se aprofundando e se intensificando, conforme caminhamos daqueles que têm menos poder para os que têm mais”, até mesmo porque os postos com mais poder estão sujeitos a “critérios políticos no processo de nomeação”. Com efeito, segundo Pinheiro (2023, p. 392), no ano de 2020, 27,2% dos cargos DAS+ eram ocupados por mulheres brancas e 11,7% por mulheres negras, enquanto 13,1% dos postos NES eram preenchidos por mulheres brancas e somente 1,6% por mulheres negras. O maior prejuízo a mulheres negras é acentuado pela circunstância de que, no período, elas eram “16,3% dos servidores públicos, 23% da força de trabalho e 28,7% da população de 16 anos ou mais de idade”. Homens brancos, por outro lado, “enquanto eram 21% da população, 25% da força de trabalho e 33% dos servidores, ocupavam 36% dos DAS 1 a 3, 66% dos DAS 6 e impressionantes 77% dos NES”.

Conforme pesquisa elaborada em 2017 pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), no período, mulheres correspondiam a 40,1% do número de membros do Ministério Público brasileiro. Referido estudo observou que, desde a promulgação da Constituição de 1988, mulheres ocuparam somente 15% dos cargos de liderança junto à instituição, assim considerados os postos de Procuradoras-Gerais (CNMP, 2018, p. 12-13). A expressiva participação de homens em detrimento de mulheres foi notada, também, junto a cargos de confiança e assessoria relativos aos dois mandatos anteriores à publicação ora analisada: “nas proporções de cerca de 76% (H) versus 24% (M) entre Secretários-Gerais; 70% (H) versus 30% (M) entre Chefes de Gabinete; e 70% (H) versus 30% (M) entre Assessores” (ibidem, p. 15). A mesma distorção foi manifestada junto ao órgão

signatário da publicação em comentário: “Desde a sua criação no ano 2005, o Conselho Nacional do Ministério Público teve 11 mandatos de mulheres versus 87 mandatos de homens” (CNMP, 2018, p. 23). O *glass ceiling* junto ao Ministério Público brasileiro é realçado em manchete de reportagem recentemente divulgada em veículo do grupo Globo relativamente ao posto de maior prestígio da instituição, o de chefe do Ministério Público da União: “em 132 anos, apenas uma mulher esteve à frente da instituição [como titular]” (VIVAS, 2023).

A reportagem acima mencionada é reflexo de fortes pressões exercidas sobre o atual Presidente da República, de orientação ideológica mais receptiva às políticas identitárias, para indicar mulheres a posições políticas de poder. A mais intensa pressão do momento é para que o chefe do Poder Executivo brasileiro indique uma mulher negra para a cúpula do Poder Judiciário, especialmente porque, recentemente, indicou mais um homem branco para a corte, que, em um mês de exercício, já chamou atenção por exarar votos com impactos desproporcionais a grupos de indivíduos de características identitárias distintas da sua condição de homem branco<sup>11</sup>. Nessa direção, em 20 de Setembro, a seccional de São Paulo da Ordem dos Advogados do Brasil participou, junto com mais de 30 organizações civis e ativistas, de movimento em defesa da indicação de uma mulher negra para o Supremo Tribunal Federal<sup>12</sup>. Juntas, as entidades assinaram uma carta ao Presidente da República pontuando que a medida tem o fim de tornar a corte mais semelhante à sociedade e tem ainda o efeito de “servir como exemplo inspirador para jovens mulheres negras em seu desejo de alcançar altos níveis na hierarquia

---

<sup>11</sup> De fato, o Ministro Cristiano Zanin votou contra a “descriminalização do porte de drogas”, a “ação de indígenas que denunciam violência policial no MS”, a “insignificância do furto de R\$ 100” e a “equiparação de ofensas contra pessoas LGBTQIA+ à injúria racial” (VELOSO; LOPES, 2023).

<sup>12</sup> A própria OAB/SP, nos seus 91 anos de existência, contempla somente no momento presente uma mulher em sua presidência, Patricia Vanzolini, primeira presidente da entidade (OAB SP, 2023).

profissional, independentemente da sua área de atuação” (OAB/SP *et al*, 2023).

No Poder Judiciário, a parca participação de mulheres em posição de poder foi documentada pelo último Censo do Poder Judiciário, realizado em 2013. No período, as mulheres representavam 35,9% dos magistrados brasileiros e ocupavam 42,8% dos postos de juiz substituto e 36,6% dos postos de juiz titular. O documento mostra a participação de mulheres minguar de forma inversamente proporcional à importância do cargo, com 21,5% dos cargos de desembargador preenchidos por mulheres e 18,4% das posições de ministro de tribunal superior, incluindo o Supremo Tribunal Federal, titularizadas por mulheres (BRASIL, 2014, p. 38). O perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros, traçado em 2018, indica avanços, mas ainda muito tímidos, com a participação de mulheres nos postos de juízes substitutos, juízes titulares e desembargadores majorada para 44%, 39% e 23%, respectivamente (BRASIL, 2018, p. 8).

Visando a ampliar a participação de mulheres junto a conselhos de administração de empresas públicas, sociedades de economia mista e companhias privadas com capital na bolsa de valores, em consonância com os arts. 7º, XX, e 39, § 3º, da CRFB (BRASIL, 1988), assim como com o parágrafo único, do art. 373-A, da CLT (BRASIL, 1943), tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 1.246 (BRASIL, 2021), cuja justificção, de autoria da Deputada Tabata Amaral, fornece mais dados significativos acerca da disparidade de gênero em funções de poder.

O projeto acima mencionado foi aprovado na Câmara dos Deputados com exclusão das companhias privadas. De acordo com o texto enviado ao Senado Federal,

[...] a regra valerá para empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e outras companhias em que a União, estado ou município detenha a maioria do capital social com direito a voto (BRASIL, 2021),

sendo que, em linha com o art. 174 da CRFB (BRASIL, 1988), o Poder Executivo poderá apenas incentivar “a adesão das companhias privadas de capital aberto a essa cota”, por intermédio de programa de incentivos (PIOVESAN; TRIBOLI, 2023). O projeto em comento tem por inspiração, entre outras fontes, medida similar em vigor na Noruega há mais de uma década, a ser analisada na seção seguinte.

#### **4 CAMINHOS PARA ROMPER O GLASS CEILING QUE IMPEDE A ASCENSÃO DE MULHERES A POSTOS MAIS ALTOS DE ORGANOGRAMAS EMPRESARIAIS**

Para lidar com a desigualdade de gênero em posição de diretoria, a Noruega, modelo de boas práticas envolvendo o bem-estar social, estabeleceu, em 1981, um regime de reserva de vagas para mulheres em cargos de direção indicados pelo governo. Em 2003, referido regime foi expandido para a iniciativa privada, com a previsão de reserva, para mulheres, de 40% de vagas de diretoria em empresas de responsabilidade limitada com ações abertas ao público (*public limited liability companies*) (BERTRAND; BLACK; JENSEN; LLERAS-MUNEY, 2019).

Mesmo em um país reconhecidamente progressista, como é o caso da Noruega, a medida acima referida foi alvo de resistência do empresariado, sob o argumento de que não haveria mulheres qualificadas em número suficiente para preencher as vagas reservadas<sup>13</sup>, conduzindo a lei de 2003 ao plano da ineficácia.

---

<sup>13</sup> O argumento em referência foi superado por Marianne Bertrand, Sandra Black, Sissel Jensen e Adriana Lleras-Muney(2019), cujo estudo atesta o aumento na qualificação das mulheres em cargos de diretoria em comparação ao período anterior. A partir de observações de Alison Cook e Christy Glass (2014), é possível afirmar que o incremento qualitativo em questão resulta da circunstância de que mulheres que alcançam posições de prestígio se tornam excepcionais ao sobreviverem a sucessivos níveis de discriminação. De todo modo, pode ocorrer de mulheres não reunirem as qualificações necessárias para ascender profissionalmente em decorrência do próprio patriarcado, que as exclui de oportunidades para se qualificarem, como observam Domínguez,

Para enfrentar esse quadro, a Noruega tornou a medida compulsória em janeiro de 2006, conferindo o prazo de dois anos para as empresas a ela sujeitas se adequarem, sob a grave pena de dissolução, o que elevou a participação de mulheres em cargos de direção junto às empresas em referência de 0% em 2003 a 40%, ou seja, o exato percentual alvo da reserva de vagas legalmente instituída, em 2008. Lado outro, a partir de 2003, empresas sujeitas à ação afirmativa em comento, como forma de evitá-la, alteraram o seu tipo societário, corroborando a significativa rejeição do empresariado à medida (BERTRAND; BLACK; JENSEN; LLERAS-MUNEY, 2019).

Sete anos após o início da incidência da grave sanção de dissolução empresarial pela infração à reserva de vagas, Marianne Bertrand, Sandra Black, Sissel Jensen e Adriana Lleras-Muney (2019) avaliaram impactos da medida, concluindo que a disparidade salarial entre os gêneros junto a cargos de diretoria diminuiu na medida em que aumentou a diversidade desses quadros. Por outro lado, os números estudados pelas autoras sugerem que a presença de mulheres em cargos de diretoria não necessariamente ampliou as oportunidades de mulheres em

---

Rivo-López e Villanueva-Villar (2019). Em estudo relativo a expatriações, as autoras constataram que, em razão de o poder decisório de empresas multinacionais ou em expansão para o exterior se concentrar em homens que privilegiam empregados parecidos com eles e, ainda, em função de estereótipos de gênero, mulheres empregadas por essas empresas não são escolhidas para designações internacionais e têm tolhido o seu crescimento profissional justamente por não deterem tais competências. Inês Carvalho, Carlos Costa, Nina Lykke e Anália Torres (2018) pontuam que esse fenômeno de homens favorecerem outros homens socialmente em razão da sua equivalência de gênero é denominado homossocialidade (*homosociality*), assinalando que essa pode ser uma das causas de os cargos executivos de grandes empresas, mesmo daquelas compostas predominantemente por mulheres, conformarem um mundo estritamente masculino. O “clube de velhos garotos” (*old boys club*) é uma expressão da homossocialidade que, segundo Ana Cláudia Roncoli Ferraz (2021, p. 69), “dificulta o avanço das mulheres para ocupar cargos da alta liderança” até mesmo em *startups*, ou seja, empresas mais conectadas aos desafios da contemporaneidade.

outras posições junto às empresas sujeitas à reserva de vagas. As autoras ressaltaram, em todo caso, os impactos positivos da medida entre mulheres jovens, que passaram a vislumbrar mais seriamente a possibilidade de assumirem posições de prestígio no mundo dos negócios independentemente de seus respectivos planejamentos familiares<sup>14</sup>.

A opção de algumas empresas japonesas para enfrentar a disparidade de gênero entre posições diretivas no período de 2001 a 2009, conforme Eunmi Mun e Jiwook Jung (2018), decorreu de pressão, diversa daquela verificada na Noruega, que veio do legislativo. A pressão exercida sobre tais empresas, de fato, resultou do desenvolvimento da noção de responsabilidade social ao redor do globo<sup>15</sup>. Na falta de uma lei para obrigar empresas a reparar o impacto desproporcional sofrido por mulheres que abandonam carreiras de longo prazo em decorrência de casamento ou maternidade e, assim, não conseguem alcançar posições elevadas nos organogramas empresariais, investidores estrangeiros oriundos de países mais igualitários forçaram mudanças no Japão. Em virtude desse movimento, mais mulheres passaram a compor posições de direção e gerência em empresas japonesas. Porém, assim como na Noruega, a ampliação da diversidade de gênero foi verificada apenas nas posições mais

---

<sup>14</sup> Tendo em vista que as relações de poder desenvolvidas em empresas reproduzem dinâmicas sociais, notadamente quanto à atribuição do papel de provedor ao homem e da função de reprodução à mulher, é importante que mulheres mais jovens compreendam que a circunstância de se casar ou ter filhos não é impedimento para a construção de sólidas carreiras no mundo corporativo.

<sup>15</sup> Domínguez, Rivo-López e Villanueva-Villar (2019) entendem que transformações na cultura organizacional da ordem da provocada pelo desenvolvimento da noção de responsabilidade social podem ser preferíveis às ações afirmativas, visto que a rejeição de homens a medidas coercitivas, como tendem a ser as ações afirmativas, pode ter o efeito de prejudicar a cooperação entre os gêneros, com impactos negativos à produtividade das mulheres beneficiadas.

altas, pois estas são mais visíveis a agentes externos à empresa, sem impactos relevantes nos postos de trabalho de base.

Outra maneira para impulsionar a ampliação do número de mulheres em posições de diretoria tem a ver com o cenário político. De acordo com Krista B. Lewellyn e Maureen I. Muller-Kahle (2020), quanto mais assentos as mulheres ocuparem em parlamentos, ministérios e nas chefias das unidades federativas, mais mulheres se sentirão encorajadas a perseguir posições de diretoria nas empresas e menores serão as margens para questionamentos estereotipados acerca da sua capacidade para esse mister<sup>16</sup>.

No intuito de estimular o crescimento da participação de mulheres na política, a Emenda Constitucional nº 117/2022 acrescentou dois importantes parágrafos ao art. 17 da CRFB: o § 7º, para determinar aos partidos políticos a reversão de ao menos 5% dos recursos do fundo partidário a “programas de difusão da participação política das mulheres”; e o § 8º, para determinar aos partidos políticos a distribuição de pelo menos 30% dos recursos provenientes do “Fundo Especial de Financiamento de Campanha e da parcela do fundo partidário destinada a campanhas eleitorais, bem como o tempo de propaganda gratuita no rádio e na televisão” às candidatas (BRASIL, 2022). Visto que diversos partidos, dos mais variados espectros políticos, descumpriram essas normas nas eleições de 2022, com risco de reprovação de suas contas em decorrência das infrações, tramita no Congresso Nacional, com

---

<sup>16</sup> A partir de experimento envolvendo a exposição de membros das forças armadas norueguesas, ou seja, um grupo majoritariamente masculino, a mulheres, Henning Finseraas, Åshild Johnsen, Andreas Kotsadam e Gaute Torsvik (2016) concluíram que a diversidade de gênero reduz a discriminação de diferentes maneiras, notadamente pela superação de estereótipos relativos à adequação de mulheres para posições de liderança, de modo que um caminho para romper o teto de vidro que impede mulheres de crescerem profissionalmente é a exposição da mesma ordem verificada em programas orientados à ampliação de mulheres na política. Isso é possível, segundo os autores, por proporcionar uma sensação de igualdade entre os membros dos diferentes gêneros, com prejuízo à homossocialidade comentada em nota supra.

forte chance de êxito, projeto de Emenda Constitucional visando à anistia dos infratores (ALESSANDRA; LIBRELON, 2023).

Em que pese o retrocesso que a provável anistia acima mencionada acarretará à ampliação da participação de mulheres em espaços de poder, no âmbito das relações de trabalho ocorreu recente avanço com a promulgação da Lei nº 14.611/2023, com medidas orientadas especificamente a romper o teto de vidro discutido neste artigo. Há nesta lei (art. 4º, IV) a previsão de constituição de

[...] programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho (BRASIL, 2023),

o que é importante por favorecer a quebra de estereótipos que fazem com que homens resistam a contribuir para a ascensão profissional de mulheres. Há também na lei (art. 4º, V) a previsão de “fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens”, medida relevante para evitar que mulheres sejam preteridas em promoções sob o argumento de carecerem das competências necessárias para a posição mais destacada (BRASIL, 2023).

Em seu art. 5º, a Lei nº 14.611 (BRASIL, 2023) determina a pessoas jurídicas de direito privado com pelo menos 100 empregados que publiquem relatórios semestrais de “transparência salarial e de critérios remuneratórios”, sob a pena do § 3º, de multa administrativa de até 3% da folha de salários da infratora, limitada a cem salários mínimos, sem prejuízo de outras sanções. Conforme seu § 1º, referidos relatórios deverão contemplar “a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens”, o que é fundamental para detectar a disparidade de gênero em tais posições (BRASIL, 2023).

Em atenção à discriminação múltipla ou agravada discutida na seção deste artigo dedicada a definir a natureza jurídica do *glass ceiling*, o § 1º, do art. 5º, da Lei nº 14.611 (BRASIL, 2023), determina que os relatórios acima mencionados sejam “acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade”. Nos termos do § 84º, esses relatórios serão disponibilizados pelo Poder Executivo federal em plataforma digital de acesso ao público, acompanhados de

[...] indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive [...] demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres (BRASIL, 2023),

com o fim de “orientar a elaboração de políticas públicas”, o que é relevante para atuar na causa da discriminação da mulher no mercado de trabalho. Afinal, embora o fenômeno em questão esteja presente no ambiente laboral, sua origem é estranha a ele, estando mais relacionada à cultura patriarcal instalada na sociedade, que ainda resiste a repartir equanimemente entre os gêneros masculino e feminino os ônus da reprodução social. Veja-se, aliás, que a publicação a ser realizada pelo Poder Executivo federal incluirá específicos “indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde” (BRASIL, 2023).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Viu-se neste artigo que existe uma barreira invisível em espaços de poder variados que impede a ascensão de mulheres, caracterizada pela metáfora do teto de vidro (*glass ceiling*). Sua origem é estranha ao ambiente laboral, remontando ao sistema patriarcal que paira sobre a sociedade. Tanto assim o é que o teto de vidro é constatado não apenas nos organogramas

empresariais, mas em todo e qualquer ecossistema com espaço para o exercício de poder.

De todo modo, na medida em que o fenômeno se manifesta no ambiente laboral, empregadores devem atuar proativamente para contê-lo, abrindo caminho para que mulheres, independentemente da cor da sua pele, também assumam posições de liderança até então dominadas por homens brancos. O dever em apreço deriva da circunstância de que o teto de vidro configura conduta discriminatória contrária a normas constitucionais, supralegais e infralegais vigentes no ordenamento jurídico pátrio, sujeita, assim, a sanções diversas.

Este artigo expõe caminhos possíveis para mitigar o teto de vidro nos organogramas empresariais, abordando a reserva de vagas em vigor na Noruega há mais de uma década, a pressão de investidores conectados ao desenvolvimento da noção de responsabilidade social e os impactos da ampliação de espaço para a atuação de mulheres na política, mostrando que um importante passo para que mais mulheres ocupem parlamentos e chefias de poderes executivos brasileiros foi dado, embora sob ameaça de possível anistia.

Apesar do risco de retrocesso acima narrado, houve recentemente avanço legislativo que afeta mais significativamente o mercado de trabalho, com a instituição da lei da igualdade salarial que vai além da igualdade salarial, ao instituir mecanismos visando a combater especificamente o fenômeno discutido neste artigo.

A Lei nº 14.611 (BRASIL, 2023) não constituiu uma reserva de vagas da ordem verificada na Noruega ou mesmo daquela verificada em projeto de lei para incidir sobre estatais brasileiras, mas tem a vantagem de possibilitar às empresas que construam elas próprias instrumentos para romper o teto de vidro identificado em seus ecossistemas, medida que é bem-vinda porque soluções impostas pelo Estado podem gerar resistência e nem sempre produzem os resultados mais eficazes.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Neuma. Patriarcado, sociedade e patrimonialismo. **Sociedade e Estado**, Brasília, DF, v. 15, n. 2, p. 303–330, jun./dez. 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-69922000000200006>. Acesso em: 17 set. 2023.

ALESSANDRA, Karla; LIBRELON, Rachel. Anistia a partidos que não cumpriram cotas para mulheres e negros não tem consenso. **Agência Câmara de Notícias**, Brasília, DF, 31 ago. 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/993146-anistia-a-partidos-que-nao-cumpriram-cotas-para-mulheres-e-negros-nao-tem-consenso#:~:text=O%20texto%20prev%C3%AA%20que%20os,at%C3%A9%20as%20elei%C3%A7%C3%B5es%20de%202022>. Acesso em: 23 set. 2023.

BERTRAND, Marianne; BLACK, Sandra E.; JENSEN, Sissel; LLERAS-MUNEY, Adriana. Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway. **The Review of Economic Studies**, v. 86, n. 1, p. 191-239, jan. 2019. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26611511>. Acesso em: 24 ago. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.246, de 06 de Abril de 2021**. Dispõe sobre a criação de reserva obrigatória de participação de mulheres em conselhos de administração das sociedades empresárias que especifica e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2023]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/984859-camara-aprova-projeto-que-reserva-para-mulheres-30-das-vagas-em-conselhos-de-administracao-de-empresas-publicas/>. Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Vetores iniciais e dados estatísticos**. Conselho Nacional de Justiça. Brasília, DF: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/>

wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf. Acesso em: 22/08/2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros**. Conselho Nacional de Justiça. Brasília, DF: CNJ, 2018. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdbcb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdbcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf). Acesso em: 22/08/2023.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). **Cenários de gênero**. Brasília, DF: CNMP, jun. 2018. Disponível em: [https://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625\\_CENARIOS\\_DE\\_GENERO\\_v.FINAL\\_3.1\\_1.pdf](https://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625_CENARIOS_DE_GENERO_v.FINAL_3.1_1.pdf). Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm). Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm). Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 117, de 5 de abril de 2022.** Altera o art. 17 da Constituição Federal para impor aos partidos políticos a aplicação de recursos do fundo partidário na promoção e difusão da participação política das mulheres, bem como a aplicação de recursos desse fundo e do Fundo Especial de Financiamento de Campanha e a divisão do tempo de propaganda gratuita no rádio e na televisão no percentual mínimo de 30% (trinta por cento) para candidaturas femininas. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc117.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc117.htm). Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua.** Segundo trimestre de 2023. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, abr./jun. 2023a. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2023\\_2tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2023_2tri.pdf). Acesso em: 21 set. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua.** Educação 2022. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2023b. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102002\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102002_informativo.pdf). Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943[...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 30 ago. 2023.

CARVALHO, Inês; COSTA, Carlos; LYKKE, Nina; TORRES, Anália. Beyond the glass ceiling: Gendering tourism management. **Annals of Tourism Research**, v. 75, p. 79-91, dez. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.022>. Acesso em: 24 ago. 2023.

COOK, Alison; GLASS, Christy. Above de glass ceiling: when are women and racial/ethnic minorities promoted to CEO? **Strategic Management Journal**, New York, NY, v. 35, n. 7, p. 1080-1089, jul. 2014. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/24037335>. Acesso em: 24 ago. 2023.

DELOITTE; ALLIANCE FOR BOARD DIVERSITY. **Missing Pieces Report: A board diversity census of women and underrepresented racial and ethnic groups on Fortune 500 boards**. 7<sup>th</sup> ed, jun. 2023. Disponível em: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/US\\_Missing\\_Pieces\\_7th\\_edition\\_report.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/US_Missing_Pieces_7th_edition_report.pdf). Acesso em: 17 set. 2023.

DOMÍNGUEZ, María Bastida; RIVO-LÓPEZ, Elena; VILLANUEVA-VILLAR, Mónica. “The glass ceiling”: Myth or reality? An expatriation perspective. **Organizational Dynamics**, v. 48, n. 7, p. 1-7, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.02.008>. Acesso em: 24 ago. 2023.

FERRAZ, Ana Cláudia Roncoli. **A influência do teto de vidro na participação das mulheres na alta liderança de startups no Brasil**. 2021. Dissertação (Mestrado em Administração) - Fundação Dom Cabral, Nova Lima - MG. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Disserta%C3%A7%C3%B5es%20FDC/MPA%202021/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Ana%20Cl%C3%A1udia%20Ferraz.pdf>. Acesso em: 21 set. 2023.

FETTER, Julio Cezar Soares da Silva. **Isso não é coisa de menina: a ausência de mulheres no cargo de treinadoras no**

voleibol de alto rendimento. 2023. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/D.48.2023.tde-11052023-101241>. Acesso em: 20 set. 2023.

FINSERAAS, Henning; JOHNSEN, Åshild A; KOTSADAM, Andreas; TORSVIK, Gaute. Exposure to female colleagues breaks the glass ceiling – Evidence from a combined vignette and field experiment. **European Economic Review**, v. 90, p. 363-374. nov. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2015.11.010>. Acesso em: 24 ago. 2023.

FORTUNE 500. **WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre**. Flórida: Wikimedia Foundation, 2023. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Fortune\\_500&oldid=66437452](https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Fortune_500&oldid=66437452). Acesso em: 7 set. 2023.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos, 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/>. Acesso em: 20 set. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up**. Geneva: International Labour Organization [2022]. Disponível em: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>. Acesso em: 30 ago. 2023.

LEWELLYN, Krista B.; MULLER-KAHLE, Maureen I. The Corporate Board Glass Ceiling: The Role of Empowerment and Culture in Shaping Board Gender Diversity. **Journal of Business Ethics**, v. 165, p. 329-346, ago. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04116-9>. Acesso em: 24 ago. 2023.

MARCINIK, Geórgia Grube; MATTOS, Amana Rocha. “Mais branca que eu?”: uma análise interseccional da branquitude nos feminismos. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 29, n. 1, p. 1-15, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n161749>. Acesso em: 17 set. 2023.

MUN, Eunmi; JUNG, Jiwook. Change above the glass ceiling: Corporate social responsibility and gender diversity in Japanese firms. **Administrative Science Quarterly**, New York, v. 63, n. 2, p. 409-440, jun. 2018. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/48617394>. Acesso em: ago. 2023.

OAB SP vai às ruas em defesa de mulher negra no Supremo. **Jornal da Advocacia**, São Paulo, 20 set. 2023. Disponível em: <https://jornaldaadvocacia.oabsp.org.br/noticias/oab-sp-vai-as-ruas-em-defesa-de-mulher-negra-no-supremo/>. Acesso em: 23 set. 2023.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECCIONAL SÃO PAULO (OAB/SP) *et al.* **Indicação de uma Mulher Negra ao Supremo Tribunal Federal (STF)**. São Paulo: OAB/SP, 20 set. 2023. Disponível em: <https://acrobat.adobe.com/link/review?uri=urn%3Aaid%3Acsds%3AUS%3Af660de5e-7acb-35af-a784-d832268b8986>. Acesso em: 23 set. 2023.

PINHEIRO, Luana. Quando o teto de vidro se torna de concreto: a sub-representação de mulheres negras nos postos diretivos do Executivo federal entre 1999 e 2020. *In*: LOPEZ, Felix G. CARDOSO JÚNIOR, José Celso. **Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2023. p. 371-406. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12078/1/Trajetorias\\_Cap12.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12078/1/Trajetorias_Cap12.pdf). Acesso em: 19 set. 2023.

PIOVESAN, Eduardo; TRIBOLI, Pierre. Câmara aprova projeto que reserva para mulheres 30% das vagas em conselhos de administração de empresas públicas. **Agência Câmara de**

**Notícias**, 10 ago. 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/984859-camara-aprova-projeto-que-reserva-para-mulheres-30-das-vagas-em-conselhos-de-administracao-de-empresas-publicas/>. Acesso em: 22 set. 2023.

RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância. *In: **Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho***. 4. ed. ampl. São Paulo: LTr, 2019a, p. 691-693.

RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. *In: **Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho***. 4. ed. ampl. São Paulo: LTr, 2019b, p. 685-687.

VELOSO, Natália; LOPES, Anna Júlia. Zanin completa 1 mês de STF com críticas do PT e 349 decisões. **Poder 360**, 3 set. 2023. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/justica/zanin-completa-1-mes-de-stf-com-criticas-do-pt-e-349-decisoes/>. Acesso em: 23 set. 2023.

VIVAS, Fernanda. Sucessão na PGR: em 132 anos, apenas uma mulher esteve à frente da instituição. **G1**, TV Globo - Brasília, 14 ago. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/08/14/sucessao-na-pgr-em-132-anos-apenas-uma-mulher-esteve-a-frente-da-instituicao.ghtml>. Acesso em: 22 set. 2023.

**MOTORISTA PROFISSIONAL POR  
APLICATIVO: um olhar sobre a relação  
entre trabalhador e empresa-plataforma**

***APP PROFESSIONAL DRIVER: a glance over the  
relationship between worker and platform-company***

Gregório Fogaça Carvalho dos Santos\*

Diógenes Vicente Hassan Ribeiro\*\*

Hilbert Maximiliano Akihito Obara\*\*\*

---

\* Bolsista CAPES/PROSUC. Mestrando em Direito e Sociedade do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade La Salle (Unilasalle). Bacharel em Direito pela Unilasalle. Pós-graduando em Direito Civil pela Legale Educacional. Estagiário de Pós-graduação do 2º Juízo da 2ª Vara Cível da Comarca de Canoas-RS. Orientando do primeiro coautor na graduação, e do segundo coautor na pós-graduação *stricto sensu*. E-mail: gregorio.202110393@unilasalle.edu.br.

\*\* Pós-Doutor pelo Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Portugal (CES/FEUC). Doutor em Direito Público pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Mestre em Direito Público pela Unisinos. Professor titular do PPGD/mestrado e doutorado da Unilasalle/Canoas, e professor de Direito Constitucional da graduação em Direito e de Cursos de Especialização na Unilasalle/Canoas. Coordenador do Curso de Graduação em Direito da Unilasalle e do Centro de Estudos Aplicados de Direito e Política (CEADIP/Unilasalle). Editor da Revista Redes do PPGD/Unilasalle. E-mail: diogenes.ribeiro@unilasalle.edu.br.

\*\*\* Pós-doutor em Direito Constitucional pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Doutor em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Mestre em Direito pela Unisinos. Professor titular do PPGD/Mestrado e Doutorado da Unilasalle/Canoas, e professor de Direito Processual Civil e Direito Constitucional do Curso de Graduação em Direito na Unilasalle/Canoas. Juiz Titular da 5ª Vara da Fazenda Pública de Porto Alegre-RS. Juiz Titular das Comarcas de São José do Ouro de 1997 a 1998, Cruz Alta de 1998 a 2002, Cachoeirinha de 2002 a 2007, convocado junto ao Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (TJRS) de 2015 a 2018 e como juiz em substituição em diversas outras varas e comarcas. Avaliador da Fundação Mineira de Educação e Cultura (FUMEC), painelistas da Fundação Escola Superior da Defensoria Pública Rio Grande do Sul (FESDEP), painelistas da Escola Superior da Magistratura do Rio Grande do Sul (ESM/Ajuris) e painelistas da Fundação Escola Superior do Ministério Público

## RESUMO

O presente artigo tem como finalidade identificar e refletir sobre as características das relações de trabalho entre motoristas profissionais e empresas-aplicativo, como a Uber. O artigo é estruturado a partir do método hipotético-dedutivo – veiculando perspectivas tanto dos próprios autores quanto de terceiros, e principalmente, fundamentando-se em axiomas – e busca responder à seguinte questão de pesquisa: “Que espécie de relação jurídica guardam os motoristas profissionais por aplicativo com as empresas-plataforma?”. O teorema lançado é o de que a relação jurídica investigada é em muito assemelhada a uma tradicional relação de emprego. Para se responder a tal questionamento foram utilizadas as técnicas próprias das pesquisas bibliográfica, legal, jurisprudencial e doutrinária. O estudo levou à conclusão de que a relação investigada diverge substancialmente do vínculo empregatício, sendo uma relação *sui generis*, sobre a qual a sociedade precisa refletir.

## PALAVRAS-CHAVE

Direito do trabalho. Empresas-aplicativo. *Gig economy*. Indústria 4.0. Motorista profissional por aplicativo. Uberização.

## ABSTRACT

This article aims to identify and reflect on the characteristics of the working relationships between professional drivers and app-based companies, such as Uber. The article is structured upon the hypothetical-deductive method – conveying perspectives from both the authors themselves and third parties, being primarily grounded on axioms - and seeks to answer the following research question: “What sort of legal relationship do professional drivers keep with app-based companies?”. The proposed theorem is that the investigated legal relationship closely resembles a traditional employment relationship. To address this matter, techniques from bibliographical, legal, jurisprudential, and doctrinal research were employed. The study concluded that the investigated relationship

do Estado do Rio Grande do Sul (FMP). Coordenador dos núcleos de estudo e Coordenador do núcleo de filosofia da ESM/Ajuris. Autor do livro “Reversibilidade das Tutelas de Urgência: A Ponta do Iceberg”, do livro “Jurisdição e interpretação e outras cinco obras jurídicas coletivas”. Publicou também diversos artigos científicos em revistas jurídicas especializadas. E-mail: hilbert.obara@unilasalle.edu.br.

substantially differs from the employment bond, being a *sui generis* relationship, one that society must reflect upon.

## KEYWORDS

App-companies. App professional driver. Gig economy. Industry 4.0. Labor law. Uberization.

## SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 As transformações recentes das relações de trabalho e o motorista profissional por aplicativos;
  - 2.1 O *marketplace*;
    - 2.1.1 As empresas-plataforma são marketplace?;
  - 2.2 “Indústria 4.0”, *Gig Economy* e Uberização;
    - 2.2.1 A Quarta Revolução Industrial;
    - 2.2.2 A *Gig Economy*;
    - 2.2.3 A Uberização;
- 3 Constituição e legislação no tocante aos motoristas profissionais por aplicativo;
  - 3.1 Constituição Federal de 1988 e a proteção aos trabalhadores;
  - 3.2 Legislação específica sobre o tema;
- 4 O contrato de trabalho dos motoristas profissionais por aplicativo;
  - 4.1 Contrato individual de trabalho;
  - 4.2 Requisitos da CLT para configuração de vínculo empregatício. Presentes no caso do motorista profissional por aplicativo?;
- 5 Análise da legalidade e da constitucionalidade das relações de trabalho dos motoristas por aplicativos
  - 5.1 A relação entre motorista e plataforma é contrato de trabalho?;
- 6 Decisões sobre vínculo empregatício entre motorista profissional por aplicativo e empresa-plataforma;
  - 6.1 Reconhecimento de vínculo empregatício no processo nº 0021148-53.2022.5.04.0014;
  - 6.2 Decisão monocrática do STF sobre vínculo empregatício entre motorista profissional por aplicativo e empresa-plataforma;
- 7 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 16/10/2023.

Data de aprovação: 18/05/2024.

# 1 INTRODUÇÃO

Até a década de 2010 era possível ouvir alguém dizer: **Vou estar online a partir das seis da tarde**. O aprimoramento da infraestrutura das redes, o avanço da tecnologia das telecomunicações e o próprio modo de vida deles advindo vieram a concretizar as visões Orwellianas<sup>1</sup> sobre o Grande Irmão. Ninguém fica *offline*.

Por óbvio que as relações humanas foram profundamente alteradas pela constante conexão à internet, e as relações de trabalho – humanas que são – se alteraram sobremaneira. Por exemplo, não é mais necessário que determinados trabalhadores se desloquem até o local da prestação de serviços. É possível até mesmo que alguém trabalhe sem nunca ter sequer visitado a sede do empregador, o que era inconcebível há alguns anos.

O transporte urbano nas grandes cidades brasileiras foi profundamente transformado em 2014, quando – às vésperas da Copa do Mundo FIFA – a Uber chegou ao Brasil. É inegável o impacto da implementação do modelo de negócios da Uber e de outras plataformas (ou empresas-aplicativo) de prestação de serviços, que vem a ser definido como a **plataformização do trabalho**. A plataformização é compreendida como um fenômeno definido, entre outras coisas, pela gestão algorítmica do trabalho, vigilância invisível e constante sobre o trabalhador, pela disponibilização constante do trabalhador sem qualquer obrigação de nenhuma das partes, e do trabalho como mero fator de produção sem qualquer responsabilidade sobre a sua reprodução (ABILIO, 2020).

A referida plataforma inaugurou um novo modelo econômico, em que a empresa não necessita de maquinário ou empregados

---

<sup>1</sup> Em sua *magnum opus*, 1984, George Orwell (2009) descreve o Grande Irmão como uma opressora figura onipresente, que monitora e controla todos os aspectos da vida em sociedade. A constante conexão à internet é aqui comparada com a visão do autor, por se dar em todo lugar, o tempo todo.

com vínculo reconhecido, pois os prestadores de serviços são – ao menos em tese – autônomos, e têm a liberdade de trabalharem quando e se quiserem.

O presente estudo é uma investigação acerca das características das relações de trabalho dos motoristas profissionais de aplicativo das empresas-plataforma de transporte urbano, e tem a finalidade de compreender como se dá a relação jurídica entre o prestador de serviço e a empresa-plataforma.

Para tanto, o trabalho foi distribuído em três principais seções. A primeira é destinada a uma delimitação do objeto de estudo, por meio de uma breve compilação das transformações pelas quais passaram as relações de trabalho com o advento das plataformas de prestação de serviços, típicas daquela que se convencionou chamar economia de compartilhamento – o que se faz mediante breve revisão conceitual bibliográfica. A segunda é destinada a uma breve investigação da Constituição (BRASIL, 1988) e da legislação vigente, quanto aos motoristas profissionais por aplicativos, além da análise do contrato entabulado entre motoristas profissionais e empresa-aplicativo – o que é feito mediante pesquisa legal e doutrinária. Na terceira se discorre acerca de uma recente decisão judicial sobre a temática em tela, por meio da pesquisa jurisprudencial.

Inicialmente se faz necessário compreender as transformações das relações de trabalho advindas do desenvolvimento tecnológico das telecomunicações, em especial a partir da década de 2010. Estas transformações permitiram que a Uber marcasse de forma indelével não somente os serviços de transporte privado, mas a própria forma de gestão e modelo de negócios de incontáveis empresas, que vieram a ser chamadas de empresas-aplicativo. A mercantilização total de uma atividade econômica baseada em serviços – o que se convencionou chamar uberização –, não está restrita somente ao ramo do transporte urbano, se alastrando a diversos ramos: a hotelaria, com a *Airbnb*; as entregas de refeições e alimentos, com o *iFood*; e até mesmo faxina, limpeza

e organização, com a *Maria Brasileira*, são apenas alguns exemplos de atividades que seguem o modelo de negócios da multinacional estadunidense.

Em segundo momento, tendo compreendido melhor as características da nova economia que advém do novo modelo empresarial que provoca o presente estudo, se passa então a investigar de que forma a Constituição Federal (BRASIL, 1988) e a legislação pátria – em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) – protegem as relações de trabalho, e de que forma, se é que o fazem, regulam as relações de trabalho dos motoristas profissionais de aplicativos.

Adquiridas as informações acima elencadas, será observada recente decisão monocrática exarada pelo Ministro Alexandre de Moraes, do STF, em que restou afastada a competência material da Justiça do Trabalho para julgar casos sobre o reconhecimento de vínculo entre motorista e plataforma, como forma de demonstrar o diálogo que se necessita fazer sobre a forma de relação que ora se estuda.

O estudo foi feito a partir de pesquisa bibliográfica realizada em consulta ao acervo digital da biblioteca do TRT-4, e a acervo particular do primeiro autor.

## **2 AS TRANSFORMAÇÕES RECENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O MOTORISTA PROFISSIONAL POR APLICATIVOS**

As relações de trabalho – verdadeiros propulsores da sociedade em direção ao porvir – constituem fidedigno retrato das relações humanas de cada período histórico. Desde quando os primeiros grupamentos humanos dependiam de atividades como caça, pesca e coleta para sua subsistência, passando pela Idade Média, definida em grande medida pela relação social-trabalhista denominada feudalismo, bem como pela Idade Moderna, em que o Renascimento e a Era dos Descobrimentos tinham relações

de trabalho específicas, logicamente há de se compreender que a sociedade hodierna – alcunhada pelo sociólogo Zygmunt Bauman<sup>2</sup> de “modernidade líquida”, em sua *magnum opus* homônima – poderia ser definida, ou definir, de certa forma, as relações laborais próprias de nosso período.

Era corriqueiro que alguém, ao atingir a maioridade civil, fosse contratado por uma determinada empresa, e a solidez desta relação permitia que o indivíduo trabalhasse para o mesmo empregador até que se aposentasse. Não é difícil relacionar isso com o precedente histórico de que as nobrezas, nas figuras dos senhores feudais, proprietários das terras que eram, usufruísem dos serviços de gerações da mesma família. Todavia, o que era a norma, com a rápida evolução social, converteu-se em exceção.

Tomando novamente a expressão **liquidez**, as relações de trabalho fluem, despidas da solidez que uma vez detinham. E o fenômeno sobre o qual trata o presente escrito talvez seja claríssimo exemplo disto: não há solidez nas relações de trabalho, em especial nas estabelecidas entre motoristas e empresas-plataforma, como a seguir se explicitará.

## **2.1 O Marketplace**

Nesta seção são abordadas, para fins de clareza, as transformações sofridas pelas relações de trabalho nos últimos anos, em especial no que se refere a profissionais que trabalham para empresas tecnológicas que operam sobre o modelo de *marketplace* – uma transposição da ideia de “mercado”, ou feira, para a rede mundial de computadores (CARELLI, 2020).

As relações de trabalho, humanas que são, por óbvio, replicam as características do modo de pensar e de viver das pessoas

---

<sup>2</sup> Zygmunt Bauman traça em *Modernidade Líquida* um panorama da sociedade pós-moderna, ou como ele a chama, modernidade líquida, referindo que as relações e instituições perdem muito de suas características sólidas e imutáveis que carregaram por grande parte da história humana.

que as compõem em determinado momento histórico. Pode-se compreender o modelo de *marketplace* como uma adequação do milenar modelo de feira – um local onde são expostos serviços e produtos, à espera dos tomadores de serviços ou compradores – aos tempos atuais, em que a *internet* aproxima as pessoas, minimizando ou até mesmo ignorando completamente os efeitos da distância geográfica.

Em um primeiro momento, o *marketplace* limitava-se a ser local de encontro de vendedores e compradores de produtos, em plataformas como *Ebay*, *Amazon* e Mercado Livre. Com a implementação de melhorias tecnológicas (nomeadamente o desenvolvimento da telefonia móvel e das redes de dados, como a 4G e 5G), as plataformas não se restringem somente ao *marketplace* para compra e venda, mas passaram também a intermediar a prestação de serviços.

### 2.1.1 As empresas-plataforma são marketplace?

Para Carelli (2020, p. 68) a situação se torna mais complexa quando os serviços oferecidos pela plataforma são centrados no elemento humano, em “um trabalhador, que se coloca à disposição para prestar pessoalmente serviços oferecidos digitalmente”. É possível, por exemplo, a alguém que deseja a realização de determinado serviço contratar um profissional autônomo sediado em qualquer lugar do mundo, através de plataformas como *Fiver*, *Workana*, *Upwork*, *Getninjas*, entre outras. Ao mesmo tempo que se percebe um aumento exponencial na oferta de serviços, o mercado também parece cada vez mais competitivo, dado o sempre crescente número de pessoas nele buscando uma colocação.

Carelli (2020, p. 70) trata ainda de definir que nem toda plataforma de trabalho é um *marketplace*. Para o autor, quando não há a possibilidade de se contratar diretamente o profissional, e quando as plataformas garantem os serviços prestados, não se trata de um *marketplace*, mas de uma empresa que anuncia

e presta diretamente um determinado serviço, *incorporando o conceito para fins de retórica, buscando resultados práticos.*

Em assim se compreendendo, a dedução lógica é a de que a Uber (e as empresas de transporte urbano individual que replicam seu modelo de negócios, como 99, Cabify, entre outras) não é um *marketplace*, já que – conforme consta no próprio *site* da plataforma<sup>3</sup> – o sistema de avaliações de viagens e passageiros implementado pela empresa serve como forma de avaliação e controle de qualidade dos serviços prestados.

Ademais, a Uber (que doravante será tomada por exemplo, já que seu *modus operandi* é replicado pelas outras empresas que ensejam o presente estudo) é quem determina, através do algoritmo de seu aplicativo, que motorista prestará o serviço de transporte urbano a que cliente, determinando o valor a ser pago, itinerário a ser percorrido (já que *todas as viagens da Uber são registradas por GPS*). Cumpre também ressaltar que a empresa, através de um processo de cadastro chamado de *U-Check*, verifica a identidade dos motoristas, checando inclusive seus antecedentes criminais.

Com tudo o que se verifica até o presente momento, é bastante razoável que se descarte o enquadramento da Uber como mero *marketplace*, desnudando-se como empresa privada de prestação de serviços de transporte urbano.

## **2.2 “Indústria 4.0”, *Gig Economy* e Uberização**

Ainda hoje, ao cidadão médio, aqui definido como quem não se ocupa – profissionalmente ou intelectualmente – da sociedade, das relações industriais e de trabalho, a expressão Revolução Industrial traz, talvez em confirmação da teoria junguiana do

---

<sup>3</sup> Ao avaliar uma viagem, você contribui para que o sistema funcione a favor da qualidade da experiência de todos. Afinal, é para isso que existe o Sistema de Avaliações, para garantir um padrão de qualidade e beneficiar você e toda a comunidade Uber (UBER BLOG, 2018).

arquétipo<sup>4</sup>, uma imagem anacrônica, ainda daquela em que se substituiu a manufatura dos produtos pela utilização de máquinas, que executavam em uma fração do tempo o labor de um sem-número de operários.

### 2.2.1 A Quarta Revolução Industrial

O termo **Indústria 4.0** foi criado em 2011, na Feira de Hanover, na Alemanha, e pode se compreender que se trata na verdade da 4ª Revolução Industrial. A mais atual Revolução Industrial pode ser compreendida, segundo Lima e Gomes (2020) como a implementação do conjunto de inovações tecnológicas que envolve tecnologias físicas, digitais e biológicas, todas interligadas pela base comum das tecnologias digitais.

No entendimento de Antunes (2020, p. 350), o cenário crítico de precarização do trabalho – que atinge crescentemente os setores industriais, da agroindústria, dos bancos, do comércio, do *fast food*, do turismo e hotelaria, entre outros – se acentuará com a proposta da indústria 4.0. A expansão deste conceito significará a ampliação dos processos produtivos, tornando-os mais automatizados e robóticos, de modo que a logística empresarial será toda controlada digitalmente.

À medida que as inovações tecnológicas tratam de aumentar a possibilidade de trabalhar *online*, Antunes (2020) nos adverte que a expansão dessa forma de trabalho vem demolindo a separação entre o **tempo de vida no trabalho e o tempo de vida fora dele**, tendo como resultado perverso o que o autor chama de escravidão digital (ANTUNES, 2018, p.30).

---

<sup>4</sup> Carl Gustav Jung, o precursor da psicologia analítica, definia arquétipo como forma imaterial com que costumam se moldar os fenômenos psíquicos. Se utiliza aqui tal analogia para ilustrar, ainda que de forma superficial, que a Revolução Industrial ainda ecoa no inconsciente coletivo como retratada no filme *Tempos Modernos*, de Charlie Chaplin.

### 2.2.2 A Gig Economy

O trabalhador – aquele que vive de seu trabalho – tem de se adequar aos tempos em que vive. E cada vez mais se percebe que as pessoas buscam alternativas às relações tradicionais de trabalho e emprego, na maior parte das vezes não por opção, mas por necessidade. A informalidade e a romantização daquilo que a cultura popular e a mídia de massa chamam de *empreendedorismo*, faz com que uma significativa parcela da população integre o que vem se chamando de *gig economy*.

A *gig economy* – também chamada de *crowd working*, economia de compartilhamento, economia *on demand*, economia de plataforma, entre outros termos, nas palavras de Bulian (2021) – se manifesta na normalização de uma força de trabalho que trabalha baseada em tarefas de curto prazo, com relações de trabalho precárias e inseguras. Embora o **bico** (trabalho informal) não seja estranho da identidade cultural brasileira, a *gig economy* – **economia do bico, em tradução livre** – é a atualização desta aos tempos modernos: é o **bico** dependente das plataformas *online*, ou das empresas-aplicativo.

O motorista profissional por aplicativos é o trabalhador quintessencial da *gig economy*, pois é atraído pela premissa de trabalhar quando, como e onde quiser, sem que haja maiores responsabilidades, por exemplo, quanto à jornada de trabalho, tanto por parte do empregador, quanto por parte do empregado. A pretensa liberdade de atuação, bem como a promessa de ganhos significativos – o que permitiria aos motoristas complementar sua renda, ou até mesmo subsistir exclusivamente desta forma de prestação de serviços, como muitos fazem – é um dos principais motivos para que o Brasil contabilize no período entre agosto e novembro de 2022 um contingente de 1.274.281 motoristas profissionais por aplicativo, conforme dados obtidos em pesquisa realizada pelo CEBRAP (CENTRO, [2023]).

A Uber, gigante da prestação de serviço de motorista particular *on demand*, por ser a pioneira em seu modelo de gestão,

organização e controle do trabalho, ocasionou a criação do neologismo **uberização**.

### 2.2.3 A Uberização

A uberização vem se delineando há décadas, mas somente com a conjunção precisa de fatores como crises econômicas, desaceleração de economias, descontentamento das pessoas com as relações tradicionais de trabalho – e de forma especial, com a precarização das relações de trabalho – calhou de vir à tona. Trata-se, nas palavras de Antunes (2020) de:

[...] um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho (ANTUNES, 2020, p. 347).

Ainda Antunes (2020) adverte que no caso da Uber:

[...] trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis arcam com suas despesas de seguridade, gastos de manutenção de seus carros, alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” se apropria da mais-valia gerada pelos serviços dos motoristas, sem nenhuma regulação social do trabalho (ANTUNES, 2020, p. 347).

Assim, se percebe que há uma evidente precarização da situação daquele que oferece o serviço que é garantido pela empresa-aplicativo e que não pode fazê-lo sem que esteja subordinado à mesma.

Para Pinheiro, Souza e Guimarães (2018), as transformações ocorridas no mundo do trabalho, como redução de custos e diminuição de postos de trabalho, e introdução do modelo toyotista no processo de produção, atingiram a vida social em seus múltiplos aspectos, constituindo um novo modo de trabalho e de vida: inconstante, efêmero e descartável. Os trabalhadores

passam a ser obsoletos e descartáveis, à medida que as inovações tecnológicas ganham corpo.

A uberização se apresenta então como característica de relação de trabalho em que há a precarização da relação de forma geral, verificável em especial pela supressão do vínculo empregatício como tradicionalmente compreendido, e na qual o trabalhador se converte em nanoempreendedor de si próprio, nas palavras de Machado (2017).

### **3 CONSTITUIÇÃO E LEGISLAÇÃO NO TOCANTE AOS MOTORISTAS PROFISSIONAIS POR APLICATIVO**

Obviamente, o Constituinte não anteviu a implementação da Indústria 4.0, da *gig economy*, a existência das empresas-aplicativo com suas características peculiares, ou a situação dos motoristas profissionais que a estas prestam serviços, sujeitos que estão à *uberização*.

Cavaliere Filho (2002) elabora o axioma jurídico de que a sociedade está sempre um passo à frente do Direito:

Creio ser possível dizer que a Justiça está para o direito como o horizonte está para cada um de nós. Quanto mais caminhamos em direção ao horizonte – dez passos, cem passos, mil passos – mais ele se afasta de nós, na mesma proporção. Nem por isso o horizonte deixa de ser importante porque é ele que nos permite caminhar. Pois também o Direito, na permanente busca da Justiça, está sempre caminhando, em constante evolução (CAVALIERE FILHO, 2002, p. 58).

Assim se compreende que mesmo em casos como o que ora se investiga – em que se desbravam proverbiais águas inexploradas – o Direito e seus operadores, na infundável busca pelo ideal de Justiça, devem se debruçar sobre os temas novéis que se apresentam.

Neste momento, se passará a observar a Constituição Federal e a legislação pátria a fim de identificar dispositivos legais que sejam relevantes especificamente à classe de trabalhadores que ora se estuda.

### **3.1 Constituição Federal de 1988 e a proteção aos trabalhadores**

A Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) foi promulgada na esteira de um dos mais conturbados períodos da história do país: a Ditadura Cívico-Militar, que assolou as fundações do Estado, tornando-o algoz do cidadão e da democracia. Afortunadamente, o constituinte, preocupado em reparar os graves danos recém-sofridos por todos, tratou de salientar os direitos fundamentais na redação da Nova Carta Magna, fazendo-os preceder topograficamente – pela primeira vez na história das constituições do Brasil – às normas de organização estatal, evidenciando a eleição da Dignidade da Pessoa Humana como um dos fundamentos da República<sup>5</sup>.

Tal organização por óbvio não foi somente questão de estilística ou de mera organização tópica. Na Constituição promulgada em 1988 é evidente o esforço do constituinte em espelhar, ou antes, em ter por modelo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 (ORGANIZAÇÃO, 1948). Assim, percebe-se que o Capítulo II (arts. 6º a 11º) de nossa Carta Magna (BRASIL, 1988), trata de elencar os Direitos Sociais, já antevistos pela DUDH.

Para o objeto do presente estudo é de especial relevância o art. 7º da Constituição (BRASIL, 1988), que estabelece os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Em seus trinta e quatro incisos há um rol exemplificativo dos direitos que todos os trabalhadores devem ter garantidos, como por exemplo o seguro-desemprego, o fundo de garantia do tempo de serviço, o salário mínimo, a

---

<sup>5</sup> Conforme ensina Silvio Beltramelli Neto (2018, p. 154-5).

irredutibilidade do salário e a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.

Aqui se salienta que o termo utilizado na Carta Magna é **trabalhador**, e não empregado. É princípio basilar da hermenêutica jurídica que a lei não contém palavras inúteis, então por corolário lógico há de se compreender que, não sendo inútil, cada termo também tem seu significado próprio. Não ao acaso se estabeleceu que os trabalhadores têm a si garantidos direitos, para que não haja escusa de se tratar aquele que é respaldado por vínculo de emprego de forma diferente daquele que não o é. Portanto, por dedução lógica, os motoristas profissionais por aplicativo têm a si resguardados os direitos e garantias fundamentais comuns a todos os trabalhadores, ainda que não haja entre eles e as empresas-plataforma o reconhecimento de vínculo empregatício.

### **3.2 Legislação específica sobre o tema**

A questão dos trabalhadores que são objeto do presente estudo ainda não é extensivamente amparada por legislação específica. Pode-se dizer que o que há de maior significância sobre o tema é a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, que no inciso X do art. 4º, que teve sua redação dada pela Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros, que atribui aos Municípios e ao Distrito Federal a regulamentação e a fiscalização do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros. Há nessa lei (BRASIL, 2012) o estabelecimento de exigências para os motoristas, como ter Carteira Nacional de Habilitação em que conste a informação de que exerce atividade remunerada, conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima, com emissão de CRLV, e apresentação de certidão negativa de antecedentes criminais.

Todavia, percebe-se que o Poder Legislativo não está inerte, percebendo a necessidade de legislar sobre a matéria. Tramitam

no Congresso Nacional, à época da redação do presente artigo, diversos projetos de lei sobre o tema, sem que haja, entretanto, a efetiva regulamentação do trabalho dos motoristas profissionais por aplicativo. Alguns dos projetos em tramitação são o PL 3570/2020, que institui a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA); o PL 759/2022, que visa a alterar a Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, para estender a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) para a aquisição de veículos para uso profissional por motoristas de aplicativos (de transporte remunerado privado individual de passageiros), mototaxistas e motoboys; e o PL 1615/22, que dispõe sobre o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de entrega de mercadorias ou transporte individual.

#### **4 O CONTRATO DE TRABALHO DOS MOTORISTAS PROFISSIONAIS POR APLICATIVO**

O Código Civil de 2002 não trouxe uma definição categórica e definitiva de contrato, sendo necessário que os aplicadores do Direito tratem de categorizá-lo. Tartuce (2022) assim define o conceito de contrato:

De início, nota-se que o contrato é um ato jurídico bilateral, dependente de pelo menos duas declarações de vontade, cujo objetivo é a criação, a alteração ou até mesmo a extinção de direitos e deveres. Os contratos são, em suma, todos os tipos de convenções ou estipulações que possam ser criadas pelo acordo de vontades e por outros fatores acessórios.

Dentro deste contexto, o contrato é um ato jurídico em sentido amplo, em que há o elemento norteador da vontade humana que pretende um objetivo de cunho patrimonial (*ato jurígeno*); constitui um negócio jurídico por excelência. Isso Justifica o apurado estudo dos elementos constitutivos do negócio jurídico, expostos no Capítulo 2 desta obra a partir da

doutrina de Pontes de Miranda (*Escada Ponteana*). Para existir o contrato, seu objeto ou conteúdo deve ser lícito, não podendo contrariar o ordenamento jurídico, a boa-fé, a sua função social e econômica e os bons costumes (TARTUCE, 2022, p. 1314).

Com este arcabouço doutrinário, passa-se a estudar, se de fato, há um contrato entre o motorista profissional de aplicativo e a empresa-plataforma que se utiliza de seus serviços, e em havendo, se tal contrato poderá ser considerado contrato de trabalho.

#### **4.1 Contrato individual de trabalho**

Preceitua a CLT, em seu art. 442, que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943). Ocorre que no caso específico das plataformas de transporte urbano, como a Uber, não se vislumbra a formalização do vínculo pelas formas tradicionais, o que não impede, todavia, que haja algo equivalente no caso dos trabalhadores que prestem serviços à plataforma.

Em seguida, o art. 443 da CLT<sup>6</sup> determina que

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente (BRASIL, 2017).

Aqui chama a atenção a possibilidade de trabalho intermitente, com a seguinte definição de D’Amorim (2018):

Dessa forma, o trabalho intermitente pode ser descrito como aquele no qual a prestação de serviços não é contínua, embora com subordinação. O contrato de trabalho intermitente é um contrato por tempo indeterminado e sem jornada definida. Nesse tipo de contrato, podem ser alternados períodos de prestação de serviços com períodos

---

<sup>6</sup> Com sua redação alterada pela Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista

de inatividade, os quais podem ser de horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. A única exceção é feita para os aeronautas, que continuam regidos por legislação própria. “aquele no qual a prestação de serviços não é contínua, embora com subordinação (D’Amorim, 2018, p. 29).

A situação dos motoristas profissionais por aplicativo é, como demonstrado no tópico anterior, carente de regulamentação, que deve se dar através de atuação específica do Poder Legislativo. Ante o que ora se apresenta, é temerário afirmar que de fato esteja configurado trabalho intermitente entre os motoristas e as plataformas. A seguir se analisa se estão presentes ou não na relação estudada os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, a fim de compreender se essa figura seria adequada ao presente caso.

#### **4.2 Requisitos da CLT para configuração de vínculo empregatício. Presentes no caso do motorista profissional por aplicativo?**

A Consolidação das Leis do Trabalho elenca nos arts. 2º e 3º o que se convencionou chamar de elementos caracterizadores da relação de emprego. Enquanto o art. 2º trata de caracterizar o empregador como “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943), o artigo seguinte delimita a figura do empregado.

O vínculo entre empregado e empregador é o que se denomina de vínculo empregatício, e logicamente, se pressupõe a necessidade de haver ambas as partes para sua configuração. As características do vínculo empregatício pertinentes ao empregador estão presentes tanto em um quanto em outro artigo, e para fins de exatidão e clareza, se traz aqui a definição do doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019):

A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No caput de seu art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Por fim, no caput do art. 2º da mesma Consolidação: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Tais elementos são, portanto: trabalho não eventual, prestado “*intuitu personae*” (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade (DELGADO, 2019, p. 332).

Assim, se percebe que são necessários quatro elementos para a caracterização do vínculo empregatício: **pessoalidade, subordinação, onerosidade e não-eventualidade.**

No caso dos motoristas profissionais por aplicativo está presente a **pessoalidade**, por ser necessário que o motorista se cadastre junto à plataforma para a qual prestará serviços. A personalidade é definida por Delgado (2019) como

[...] essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador (DELGADO, 2019, p. 339).

Para demonstrar a presença da personalidade nas relações dos motoristas profissionais com as plataformas, tomemos o Código da Comunidade Uber, que veda o compartilhamento de contas:

Por vários motivos, especialmente por questões de privacidade e segurança, proibimos o compartilhamento de contas. Para usar a Plataforma da Uber, você precisa se cadastrar e manter uma conta ativa. Não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe seus dados pessoais usados nela, tais como, entre outros, nome de usuário, senha e fotos pessoais, para acessar a Plataforma da Uber. Por exemplo, o próprio entregador parceiro precisa concluir todas as etapas da entrega, sem exceções, desde manusear os itens

depois de retirá-lo no estabelecimento até a entrega final ao destinatário (UBER, 2022).

Também se verifica a **subordinação**, assim definida pelo mesmo doutrinador:

[...] estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou valores [...] transparece na subordinação uma ideia básica submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência (DELGADO, 2019, p. 349).

A subordinação pode ser exemplificada pelo fato de que os motoristas só podem realizar corridas, receber valores e encontrar passageiros através do aplicativo da plataforma, naquilo que Fincato e Wüncch (2020) chamam “subordinação algorítmica”.<sup>7</sup>

A **onerosidade** na situação que se estuda é bastante complexa. Conforme os ensinamentos de Delgado (2019),

No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado (DELGADO, 2019, p. 346).

Tal definição é bastante simples, mas ainda cumpre analisar se de fato se configura contrato empregatício, a fim de que os valores alcançados aos motoristas pelas plataformas possam ser considerados contraprestação remuneratória oriunda do referido contrato.

Outro impasse teórico pode ser atribuído ao requisito da **não-eventualidade**, já que mesmo as melhores definições do conceito não são majoritariamente acatadas pela doutrina estabelecida. Delgado (2019) aduz sobre o tema que

---

<sup>7</sup> Assim, será dita “subordinação algorítmica” aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos (FINCATO; WÜNCCH, 2020, p. 51).

[...] o conceito de não-eventualidade é, porém, um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho. A dissensão apresenta-se na doutrina, na jurisprudência, e nos próprios textos legais (DELGADO, 2019, p. 346).

Assim, percebe-se que dadas as definições aqui apresentadas é temerário se afirmar categoricamente que se vislumbra de forma geral a configuração do vínculo empregatício entre motoristas e empresas-plataforma. Reporta-se estar diante de grande impasse, que urge a resolução por meio da regulamentação, através da atuação do Poder Legislativo.

## **5 ANÁLISE DA LEGALIDADE E DA CONSTITUCIONALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS MOTORISTAS POR APLICATIVOS**

Tendo adquirido os conceitos e noções fundamentais até aqui apresentados, neste momento se pode iniciar a análise das relações de trabalho dos motoristas profissionais de aplicativos à luz da Constituição Federal. Inicialmente se ressalta que a análise da constitucionalidade será unicamente sob o ponto de vista da relação de trabalho em si, evitando questões como a análise contratual, dadas a amplitude e a diversidade de contratos que teriam de ser analisados.

Já a análise da legalidade se deu no presente trabalho em dois momentos: primeiro – já reportado acima –, a verificação dos requisitos legais presentes na Consolidação das Leis do Trabalho sobre vínculo empregatício, a fim de se compreender se estaria configurado o vínculo entre motorista e plataforma; e segundo – o que virá a seguir –, se é possível se falar em **contrato de trabalho** entre motorista e plataforma.

## 5.1 A relação entre motorista e plataforma é contrato de trabalho?

Com base em tudo que até o presente momento se estruturou no artigo, agora cumpre analisar se a relação havida entre motorista e plataforma, regida por adesão a Termos Gerais de Uso, é, a rigor da melhor doutrina, contrato de trabalho.

Primeiramente, relembra-se que a relação havida entre motoristas e plataformas é de árduo enquadramento como relação tradicional de vínculo de emprego. Percebe-se, dos ensinamentos de Delgado (2019), que há maior semelhança da figura do motorista profissional por aplicativos com a do trabalhador autônomo:

Mesmo em se tratando de serviço pactuado com pessoa natural, é muito comum o trabalho autônomo sem infungibilidade quanto ao prestador. Um serviço cotidiano de transporte escolar, por exemplo, pode ser contratado ao motorista do veículo, que se compromete a cumprir os roteiros e horários prefixados, ainda que se fazendo substituir eventualmente por outro(s) motorista(s). A falta de pessoalidade, aqui, soma-se à ausência de subordinação, para distanciar essa relação jurídica de trabalho da figura empregatícia da CLT, mantendo-a no âmbito civil (art. 1.216, CCB/1916; art. 594, CCB/2002) (DELGADO, 2019, p. 399).

Ademais, o mesmo doutrinador nos ensina que a Lei nº 13.467/2017 conferiu ênfase aos contratos laborais autônomos, introduzindo-os na CLT – no art. 442-B, que preceitua: “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação.” Em direção oposta, preconiza o doutrinador que estando reunidos os cinco elementos da relação de emprego, o vínculo empregatício deve ser reconhecido.

## 6 DECISÕES SOBRE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTA PROFISSIONAL POR APLICATIVO E EMPRESA-PLATAFORMA

O objeto de estudo do presente trabalho não é de forma alguma restrito a conceitos teóricos, afastados da realidade prática dos operadores do Direito e dos motoristas profissionais das empresas-plataforma. Muito antes pelo contrário, o que motiva a confecção do estudo é a percepção de que os modelos de gestão da indústria 4.0, da *gig economy* e a **uberização** são realidades palpáveis, que atingem uma gama cada vez maior de profissionais, não mais se restringindo aos motoristas profissionais por aplicativo.

Por se tratar de assunto bastante recente, ainda não há um posicionamento jurisprudencial majoritário acerca do tema, especialmente no que toca ao reconhecimento de vínculo entre profissionais e plataformas. Anteriormente já se percebeu que o contrato de trabalho dos motoristas profissionais por aplicativo – sob qualquer forma que venha a ter – é respaldado pela Constituição.

A título meramente exemplificativo, sem a pretensão de exaurir o tema, passa-se agora ao estudo de duas decisões judiciais sobre o tema em questão, selecionadas por terem sido veiculadas durante a elaboração do presente estudo:

- a) sentença prolatada no 1º Grau do TRT-4 (BRASIL, 2023a), em que houve o reconhecimento do vínculo de emprego, e
- b) análise de recente decisão monocrática (BRASIL, 2023b) do Ministro Alexandre de Moraes, do STF, em que julgou procedente o pedido de cassação de decisão judicial emanada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), que havia reconhecido o vínculo de emprego de um motorista com a empresa-plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros LTDA.

A primeira será analisada bem mais superficialmente que a última, dada a estruturação hierarquizada das cortes em nosso ordenamento jurídico.

### **6.1 Reconhecimento de vínculo empregatício no processo nº 0021148-53.2022.5.04.0004**

A magistrada Valdete Souto Severo, Juíza Titular da 4ª Vara do Trabalho da Comarca de Porto Alegre - RS, ao sentenciar o processo nº 0021148-53.2022.5.04.0004 (BRASIL, 2023a), reconheceu a existência de vínculo empregatício, por entender que a reclamante foi contratada pela reclamada como motorista de transporte de passageiros. Fundamentou a decisão sob argumentos como o de que a reclamada direcionava os locais em que o profissional deveria comparecer para realizar os serviços, fixando o valor a ser pago pelo trabalho, determinando sobre as condições em que o serviço deveria ser prestado, além de remunerar o profissional, que seria selecionado pela reclamada através de critérios por ela estabelecidos.

A magistrada entendeu que o conjunto probatório acostado aos autos daquele processo foi suficiente ao reconhecimento do vínculo, declarando com base nele o vínculo de emprego entre as partes, impondo à reclamada o registro de admissão e despedida do reclamante, além do pagamento de horas extras, ressarcimento de despesas, e dano moral.

Não se intenciona no presente trabalho esmiuçar a decisão, apenas demonstrar que há entendimento no sentido de reconhecer-se o vínculo de emprego entre motorista profissional e plataforma. Análise mais detida se dará a seguir, sobre decisão no âmbito do STF.

## **6.2 Decisão monocrática do STF sobre vínculo empregatício entre motorista profissional por aplicativo e empresa-plataforma**

A decisão aqui observada (BRASIL, 2023b), por sua especial relevância, é resposta à reclamação ajuizada pela plataforma, que, irredimida com a decisão do TRT-3, buscou sua reforma, especificamente no ponto do reconhecimento do vínculo de emprego.

O Ministro Alexandre de Moraes fundamentou a decisão apresentando precedentes formulados pela Suprema Corte, que a seguir se analisam.

No julgamento da ADC 48, (BRASIL, 2020a) que reconheceu a constitucionalidade da Lei 11.442, de 05 de janeiro de 2007, a Suprema Corte entendeu que a referida Lei regulamentou a contratação de motoristas profissionais (transportadores de cargas) autônomos, autorizando a terceirização da atividade-fim por transportadoras e afastando a configuração de vínculo de emprego nesta hipótese. Ressaltou-se também que a terceirização das atividades-fim de uma empresa é legítima, sob o princípio constitucional da livre iniciativa<sup>8</sup>, e que nem toda prestação remunerada de serviços configura vínculo empregatício. Assim sendo, as controvérsias sobre o diploma legal em comento devem ser analisadas pela Justiça Comum, afastada a competência material da Justiça do Trabalho.

No julgamento da ADPF 324 (BRASIL, 2019) a Suprema Corte fixou a seguinte tese:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego

---

<sup>8</sup> Constituição Federal: Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] (BRASIL, 1988).

entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993 (BRASIL, 2019).

No julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral - RE 958.252 (BRASIL, 2024) a Corte reconheceu que são lícitas a terceirização e outras formas de divisão de trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas.

Já ao julgar o RE 688.223 se fixou a tese do Tema 590 da Repercussão Geral (BRASIL, 2022c), declarando que

É constitucional a incidência do ISS no licenciamento ou na cessão de direito de uso de programas de computação desenvolvidos para clientes de forma personalizada, nos termos do subitem 1.05 da lista anexa à LC nº 116/03 (BRASIL, 2022c).

Fundamentada sobre estes precedentes a decisão, o Ministro julgou que a Suprema Corte vislumbra que o contrato de emprego não é a única forma de estabelecimento de relações de trabalho, e que – decidindo de forma diversa, ao reconhecer o vínculo de emprego entre motorista e Cabify – o TRT-3 contrariou os paradigmas acima mencionados.

O Ministro ressaltou ainda que a relação entre motorista de aplicativo e plataforma mais se assemelha àquela prevista pela Lei nº 11.442/2007, em que o motorista e a empresa têm entre si relação comercial.

Até o momento de conclusão do presente trabalho a decisão ainda não transitou em julgado, tendo sido interposto agravo regimental<sup>9</sup> dirigido à 1ª Turma do STF, buscando sua reforma.

---

<sup>9</sup> Conforme resultado de busca em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6643597>. Acesso em 07 jun. 2023.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É pertinente ressaltar que o presente estudo não tem o condão de exaurir o tema abordado, dada sua especial relevância e o caráter eminentemente reflexivo de seu escopo. Muito antes pelo contrário, o que se almeja desde o início foi contribuir com uma sucinta investigação sobre a relação havida entre os motoristas profissionais de aplicativo que prestam serviços à empresa-plataforma Uber, já que um contingente significativo de pessoas é motorista ou usuária da plataforma.

Necessário ressaltar que, apesar da aparente área cinzenta em que se encontram os motoristas profissionais por aplicativo, os diversos operadores do Direito compartilham o liame deontológico de debruçar-se sobre questões das mais diversas, que vão desde a mais densa teoria à mais corriqueira prática forense. Observar com olhar atento e crítico as mudanças que surgem na sociedade é mister do jurista, do qual quem assim se declarar não poderá jamais escapar.

O Direito Trabalhista é certamente uma das áreas do Direito de maior impacto social e relevância histórica. Inconcebível se cogitar a existência de uma sociedade que se diga justa, humana, fraterna e democrática se a mesma não revestir da maior importância o valor social do trabalho. O trabalhador, gerador da riqueza, não pode jamais ser esquecido pelo Direito, devendo sempre estar sob seu cuidado e proteção incessante.

Um dos motivos do presente estudo foi compreender melhor a situação dos motoristas profissionais por aplicativo, lançando olhar sobre a questão, buscando analisar a efetiva situação em que se encontram.

O presente trabalho demonstrou haver grande divergência, tanto no campo teórico quanto nas decisões judiciais sobre o tema. Percebe-se de imediato que o Poder Judiciário, em especial a Justiça do Trabalho, está atenta às transformações da sociedade, em especial no que diz respeito à proteção dos

trabalhadores da indústria 4.0 e da *gig economy*. O Judiciário está atento não somente a aquilo que se postula, mas também à efetivação de princípios basilares de nosso ordenamento jurídico, como o Devido Processo Legal e a isonomia entre as partes, por mais assimétricas que sejam entre si.

Por fim, cabe reputar que o teorema preliminarmente lançado – o de que a relação jurídica investigada é em muito assemelhada a uma tradicional relação de emprego – está, com o que se obteve no presente estudo, rechaçado. Especialmente esclarecedora foi a observação das decisões judiciais, em que na fundamentação se vislumbrou que a relação entre motorista e empresa-plataforma dista, ainda que haja divergência quanto a isto, do vínculo empregatício. Observou-se ser em verdade uma relação jurídica *sui generis*.

Compreende-se com o término deste estudo que a esfera pública necessita aprofundar o debate sobre a questão, especialmente por se tratar de assunto sobre o qual não se chegou a um consenso democrático. Enquanto isto não ocorre, deve o Judiciário entregar jurisdição sobre a temática.

## REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costheck. **Uberização ou plataformização no contexto da pandemia do Covid-19**. Publicado pelo canal do Instituto de Economia da Unicamp. Youtube, 17 jun. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Pp8ZNXhnS7E>. Acesso em: 10 ago. 2020.

ABILIO, Ludmila Costheck. Uberização do trabalho: a subsunção real da viração. **Blog Boitempo**. São Paulo, 22 fev. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 01 jun. 2023.

ALMEIDA, Paula Freitas de. Revolução digital: a demanda social pela regulação do trabalho. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda;

CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, ESMPU, 2020. p. 347-356.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho Digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, ESMPU, 2020. p. 347-356.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

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

BULIAN, Luka. The Gig is Up: Who does Gig Economy actually Benefit? **Interdisciplinary Description of Complex Systems**, Croatia, ·v. 19, n. 1, p. 106-119, March 2021. DOI: 10.7906/indecs.19.1.9. Disponível em: <http://indecs.eu/index.php?s=x&y=2021&p=106-119>. Acesso em: 04 jun. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 07 jun. 2024.

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 [2024]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007.** Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei nº 6.813, de 10 de julho de 1980. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm). Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.587, de 03 de janeiro de 2012.** Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm). Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018a.** Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm). Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 1615, de 2022a.** Dispõe sobre o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de entrega de mercadorias ou transporte individual ou compartilhado privado e estabelece limites e regras

para a realização dessas modalidades de trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, [2022]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/153567>. Acesso em: 09 jun. 2024

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3.570, de 2020b**. Institui a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA). Acrescenta art. 609-A à Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que “institui o Código Civil” e art. 4º-C, à Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e institui Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico – CIDE, regulamentando, no âmbito civil e tributário, o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de transporte individual privado e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, [2012]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143149>. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 759, de 2022b**. Altera a Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, para estender a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) para a aquisição de veículos para uso profissional por motoristas de aplicativos (de transporte remunerado privado individual de passageiros), mototaxistas e motoboys. Brasília, DF: Senado Federal, [2022]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/152511>. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 48 (ADPC 48)**. Direito do trabalho. Ação declaratória da constitucionalidade e ação direta de inconstitucionalidade. Transporte rodoviário de cargas. Lei 11.442/2007, que previu a terceirização da atividade-fim. Vínculo meramente comercial. Não configuração de relação de emprego. Relator: Min. Roberto Barroso. DJ: 15/04/2020a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752690041>. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (ADPF 324, Relator(a): Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, Processo Eletrônico DJe-194. Divulgado em: 05-09-2019 Publicado 06-09-2019). Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/20039>. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 59.795** Minas Gerais. Direito do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Reconhecimento de Relação de Emprego. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Publicação, DJE Divulgado em 23/05/2023b. Disponível em [https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao\\_monocratica21.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf). Acesso em 16 out; 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª). **ATOrd 0021148-53.2022.5.04.0004**. Porto Alegre-RS, 02 de outubro de 2023a. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021148-53.2022.5.04.0004/1#4566790>. Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário RE 688.223**. Direito Constitucional e Tributário. Impostos, Iss - imposto sobre serviços. Tema 590. Relator: Min. Dias Toffoli. DJ: 20/05/2022c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4245695>. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário RE 958.252**. Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa.

Relator: Min. Luiz Fux. DJ: 11/03/2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 09 jun. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, ESMPU, 2020. p. 65-83.

CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, ESMPU, 2020. p. 65-100.

CAVALIERI, Sérgio Filho. Direito, Justiça e Sociedade. **Revista da EMERJ**, Rio de Janeiro, v.5, n.18, 2002. p. 58.

CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO (CEBRAP). **Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos**. Disponível em: [https://amobitec.org/wp-content/uploads/2023/04/Pesquisa-Cebrap\\_Amobitec\\_Pocket-Report\\_final.pdf](https://amobitec.org/wp-content/uploads/2023/04/Pesquisa-Cebrap_Amobitec_Pocket-Report_final.pdf). Acesso em: 09 jun. 2024.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, ESMPU, 2020. p. 101-116.

D'AMORIM, Mariana Correia. C. **O contrato de trabalho intermitente**. Orientador: Professor Dr. Luciano Martinez. 2018. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Universidade Federal da

Bahia, Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/26304>. Acesso em: 22 jun. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo, LTr, 2019.

DOCKÈS, Emmanuel. Os empregados das plataformas. *In:* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho:** os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, ESMPU, 2020. p. 171-189.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p.40-56 jul/set 2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020\\_fincato\\_denise\\_subordinacao\\_algoritmica.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1). Acesso em: 22 jun. 2023.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Neuromarketing* e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. *In:* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho:** os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, ESMPU, 2020. p. 139-155.

LIMA, Faíque Ribeiro; GOMES, Rogério. Conceitos e tecnologias da Indústria 4.0: uma análise bibliométrica. **Revista Brasileira de Inovação**, Campinas, SP, v. 19, p. e0200023, 2020. DOI: 10.20396/rbi.v19i0.8658766. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rbi/article/view/8658766>. Acesso em: 10 mai. 2023.

MACHADO, Ricardo. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. **Revista do Instituto Humanitas Unisinos**. Edição 503. 24 abr. 2017. Disponível em:

<http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>. Acesso em 04 jun. 2023.

MILAGRES, Marcelo de Oliveira. A robótica e as discussões sobre a personalidade eletrônica. *In*: ERHARDT JÚNIOR, Marcos; CATALAN, Marcos; MALHEIROS, Pablo (coord.). **Direito civil e tecnologia**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2021. p. 525-549.

NETO, Silvio. **Direitos Humanos**. Salvador: 5.ed. JusPodivm, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, ESMPU, 2020. p. 157-170.

ORWELL, George. **1984**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

PINHEIRO, Silvia Silva Martins; DE PAULA SOUZA, Marcia; GUIMARÃES, Karoline Claudino. Uberização: a precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Serviço Social em Debate**, v. 1, n. 2, 2018. Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/serv-soc-debate/article/view/3923>. Acesso em 04 jun. 2023.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil: volume único** 12 ed. – Rio de Janeiro: Forense; METODO, 2022.

UBER. **Código da Comunidade Uber**. Uber, 22 abr. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 22 jun. 2022.

UBER. **Viaje com confiança.** Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/ride/safety/>. Acesso em: 02 jun. 2023.

UBER BLOG. **Sistema de Avaliações Uber:** como as estrelas, notas e elogiam, ajudam a manter a qualidade da Uber. Uber, 9 nov. 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/sistema-de-avaliacoes-uber/>. Acesso em: 02 jun. 2023.

VARELA, Ednaldo. **O essencial da Psicologia / Carl Gustav Jung.** São Paulo: Hunter Books, 2016.

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDADE  
DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO: o papel do Estado como  
catalisador de mudança social**

***PUBLIC POLICIES FOR GENDER EQUALITY  
IN LABOR RELATIONS: the role of the  
state as a catalyst for social change***

Fernanda Geórgia Isidoro Corrêa\*

**RESUMO**

O presente trabalho busca analisar o papel do Estado na implementação de políticas públicas de igualdade de gênero nas relações de trabalho, sob a perspectiva de agente catalisador da mudança social. Para sua realização, o estudo foi estruturado nas seguintes seções: Introdução; Direitos Humanos; Breve Histórico acerca da trajetória feminina na conformação social; Legislação Internacional, Convenções da Organização Internacional do Trabalho, Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, ONU E A ODS 5; O exemplo dos países nórdicos; Panorama brasileiro e Conclusões. Ao término da pesquisa, concluiu-se que o estado deve fomentar as ações para que, em seguida, a sociedade civil possa adotá-las, devendo o Estado estar na posição de vanguarda e atuar em vários segmentos, principalmente promovendo a ascensão de mulheres a espaços de decisão, a exemplo do que foi feito com a cota eleitoral e, mais recentemente, a aprovação da cota de gênero nas regras de promoção na carreira da magistratura. Para além dessas medidas, a adoção de um sistema de educação infantil universalizado e a criação de legislação para ampliação da licença paternidade são indispensáveis para enfrentar o problema da dupla jornada feminina e para efetivar a promoção da Igualdade de Gênero, representando ainda, em termos de Políticas Públicas, a materialização do que prevê o art. 5º da Constituição de Federal de 1988, em seu *caput* e inciso I.

---

\* Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Estácio de Recife (UNESA).  
E-mail: nandaisidororj@gmail.com.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Políticas Públicas. Gênero. Igualdade de Gênero.

## **ABSTRACT**

The present paper seeks to analyze the role of the state in implementing public policies for gender equality in labor relations, from the perspective of a catalytic agent for social change. To carry it out, the study was structured into the following sections: Introduction; Human rights; Brief History about the female trajectory in social conformation; International Legislation, International Labor Organization Conventions, Convention on the elimination of all forms of discrimination against women, UN AND SDG 5; The example of the Nordic countries; Brazilian panorama and conclusions. At the end of the research, it was concluded that the state must promote actions so that civil society can then adopt them, with the state being at the forefront and acting in various segments, mainly promoting the rise of women to decision-making spaces, such as what was done with the electoral quota and, more recently, the approval of the gender quota in the rules for promotion in the judiciary career. In addition to these measures, the adoption of a universal early childhood education system and the creation of legislation to expand paternity leave are essential to face the problem of female double shifts and to promote Gender Equality, also representing, in terms of Public Policies, the materialization of what is foreseen in article 5 of the 1988 Federal Constitution, in its main section and Section I.

## **KEYWORDS**

Public Policies. Gender. Gender equality.

## **SUMÁRIO**

- 1 Introdução;
- 2 Direitos Humanos;
- 3 Breve histórico acerca da trajetória feminina na conformação social;
- 4 Legislação Internacional;
  - 4.1 Convenções da Organização Internacional do Trabalho;
  - 4.2 Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher;
  - 4.3 ONU e a ODS 5;
- 5 O exemplo dos países nórdicos;
- 6 Panorama brasileiro;
- 7 Conclusões;

## 1 INTRODUÇÃO

A palavra gênero, embora amplamente utilizada na contemporaneidade, ainda tem seu significado carregado de dúvidas e questionamentos.

Essa discussão se faz necessária para compreender o significado do termo “Igualdade de Gênero”, que, em suma, busca a equiparação de oportunidades para homens e mulheres, seja no trabalho, no acesso a serviços públicos, representação política, entre tantos outros assuntos de interesse da vida em coletividade.

Nesse sentido, a Carta Magna de 1988 prevê, em seu art. 5º, inciso I, a igualdade formal entre homens e mulheres, equiparando-os em direitos e obrigações, nos termos da Constituição.

Entretanto, no plano fático, é mister a adoção da igualdade material como forma de diminuir as desigualdades de forma concreta, tratando os desiguais na medida de suas desigualdades, como previu Aristóteles em sua obra “Ética a Nicômaco”.

Assim, a Igualdade de Gênero busca uma espécie de “igualdade nas diferenças”, uma vez que compreende os diversos processos de socialização dos indivíduos e parte do princípio de que as diferenças não podem trazer desvantagens ou benesses.

No entanto, para trabalhar em prol da Igualdade de Gênero, é necessário entender sob quais aspectos essa igualdade está fundamentada. Diante da complexidade do tema, foram várias as tentativas para se desenvolver um indicador que medisse o nível de desigualdade entre os gêneros, até que no ano de 2006, o Fórum Econômico Mundial elaborou o GGI - Global Gender Gap Index, indicador que se consolidou e é utilizado até os dias atuais. Por meio dele, se avalia anualmente a disparidade entre os gêneros em

cerca de 150 países sob quatro aspectos: Participação Econômica, Educação, Poder Político e Saúde/Sobrevivência.

No resultado da avaliação do índice referente ao ano de 2023, novamente os países nórdicos lideraram o *ranking* em termos de igualdade de gênero. Por sua vez, o Brasil se apresentou como o 57º colocado e, embora tenha sido sua melhor colocação até então, ainda há muito a se avançar no país.

Tomando por base os quatro aspectos que compõem o índice, estima-se que, se for mantido o ritmo de evolução atual, levará cerca de 60 anos até que a paridade de gênero, no Brasil, seja atingida. Frise-se que na realidade brasileira a maior disparidade de gênero se dá em relação aos indicadores de poder político e participação econômica, respectivamente.

O presente trabalho funda-se nesse mote: pretende discorrer acerca das Políticas Públicas adotadas dentro da temática “Promoção da Igualdade de Gênero” nas relações de trabalho, mais especificamente a respeito da compreensão do papel do governo em promover essas ações, como catalisador das mudanças sociais, entre limites e perspectivas, sem, contudo, exaurir a temática, tendo em vista as complexidades inerentes à efetivação de políticas públicas no contexto da realidade social dos países subdesenvolvidos.

Para tanto, utiliza-se do método científico indutivo, cujo ponto de partida é a observação; neste caso, a pesquisa no referencial teórico, por meio da literatura especializada, da doutrina, da legislação e de dados levantados por organismos internacionais de notória expertise nos temas abordados, com a finalidade de se chegar a uma conclusão, confirmando hipóteses e leis.

Assim, o estudo estrutura-se nas seguintes seções: Introdução; Direitos Humanos; Breve Histórico acerca da trajetória feminina na conformação social; Legislação Internacional, Convenções da Organização Internacional do Trabalho, Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher,

ONU E A ODS 5; O exemplo dos países nórdicos; Panorama brasileiro e Conclusões.

## 2 DIREITOS HUMANOS

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), anunciada após a Segunda Grande Guerra, representou a retomada dos direitos e garantias individuais no pós-positivismo, a partir do princípio da Dignidade da Pessoa Humana, o qual repercute sobretudo na questão da igualdade perante a lei, independentemente de raça, credo ou etnia.

De acordo com o que prevê o princípio da historicidade, os Direitos Humanos se consolidam a partir de conquistas históricas, como fruto de lutas sobretudo de grupos minoritários, na busca pela liberdade e pela igualdade de direitos.

Consoante a isto, surge a teoria das gerações dos direitos no final do século XX, com Karel Vasak, segundo a qual os princípios inspirados nos ideais da Revolução Francesa – liberdade, igualdade e fraternidade – indicam os direitos de 1ª, 2ª e 3ª gerações, respectivamente.

A ideia do autor consistia em situar a evolução dos direitos fundamentais numa perspectiva histórica, vindo ao encontro da evolução da sociedade, à medida que tais direitos se apresentam como força motriz para a correção das desigualdades produzidas historicamente.

Entretanto, Sarlet (2001) defende que o correto seria a denominação “dimensão”, em vez de geração de direitos, por este último dar uma impressão errônea de que as necessidades de uma geração superariam as de outra, quando, na verdade, esses direitos devem coexistir harmonicamente, de acordo com o princípio da indivisibilidade dos direitos humanos.

Em tempo, tendo em vista a similaridade dos temas, cumpre esclarecer a diferença entre direitos humanos e fundamentais, conforme o posicionamento de Oliveira (2009):

Os direitos protetivos dos seres humanos inicialmente eram denominados “direitos do homem”. Posteriormente, por serem inseridos nas Constituições dos Estados, passaram a ser conhecidos por “direitos fundamentais”. Por fim, quando foram previstos em tratados internacionais, receberam a designação de “direitos humanos” (OLIVEIRA, 2009, p.13).

Superada tal discussão doutrinária, optou-se neste trabalho pela adoção do posicionamento de Sarlet, de modo que os direitos de primeira dimensão envolvem a “prestação” negativa do Estado, ou seja, impõem limites à atuação estatal sobre o indivíduo, conferindo direitos como os de liberdade de expressão, de associação política, da criação de sindicatos, movimentos e organizações da sociedade civil, entre outros. Para Bonavides (2011):

Os direitos da primeira geração ou direitos da liberdade têm por titular o indivíduo, são oponíveis ao Estado, traduzem-se como faculdades ou atributos da pessoa e ostentam uma subjetividade que é seu traço mais característico; enfim, são direitos de resistência ou de oposição perante o Estado (BONAVIDES, 2011, p. 563).

Os direitos de segunda dimensão, por outro lado, surgem durante o período que ficou conhecido como o Estado do Bem-Estar Social, relacionando-se à obrigação de fazer do Estado que reflete na garantia de direitos sociais tais como a educação, saúde, lazer, segurança, trabalho, moradia, entre outros diversos. Nesse sentido, Lafer (1988) afirma que estes direitos:

[...] podem ser encarados como direitos que tornam reais direitos formais: procuram garantir a todos o acesso aos meios de vida e de trabalho num sentido amplo, impedindo, desta maneira, a invasão do todo

em relação ao indivíduo, que também resulta da escassez dos meios de vida e de trabalho (LAFER, 1988, p. 127).

A terceira dimensão de direitos, por sua vez, compreende os direitos do desenvolvimento, do meio ambiente, da autodeterminação dos povos, além do direito de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e do direito de comunicação. Portanto, trata de direitos coletivos, transindividuais, destinados à proteção do gênero humano (NOVELINO, 2009, p. 362).

A partir dos direitos de quarta dimensão, não há consenso na doutrina, não cabendo, portanto, neste trabalho, sua abordagem, por distanciar-se do objeto de estudo pretendido, que focaliza nos direitos sociais, representados pela 2ª dimensão.

### **3 BREVE HISTÓRICO ACERCA DA TRAJETÓRIA FEMININA NA CONFORMAÇÃO SOCIAL**

A divisão sexual do trabalho é um fenômeno que se inicia nos tempos da pré-história e é observado até os dias atuais. Nessa época, o homem era responsável pela caça e defesa da comunidade, enquanto à mulher cabia o papel de cuidar da colheita e das crianças.

Para Woodward (2000, p. 53), as identidades homem/mulher são definidas segundo uma perspectiva antropológica que se baseia em estruturas sociais em que “as mulheres são identificadas com a arena privada da casa e das relações pessoais e os homens com a arena pública do comércio, da produção e da política”.

Assim, a absorção da mão de obra feminina no mercado de trabalho ocorreu de forma relativamente tardia, com início a partir da revolução industrial, em meio à fase de reestruturação do capital, momento marcado pela precarização do trabalho, em um contexto de terceirização e poucos direitos.

Quanto ao processo de escolarização feminina, em um recorte dentro da História do Brasil, Pereira e Favaro (2013) afirmam que foi durante o período colonial que as mulheres passaram a ter direito à instrução escolar. No entanto, a educação feminina restringia-se a aprender os trabalhos domésticos e maternos, para ser uma boa esposa e mãe.

De acordo com Alves e Viana (2008), as relações de gênero que subordinam a mulher em relação ao homem, vêm ainda num contexto histórico contemporâneo, se estabelecendo numa cultura prática e ideológica que impõe à mulher uma condição de submissão, subalternidade e dependência.

O conceito de gênero, segundo Bruschini (1998, p. 89, *apud* SANTOS, 2010), “é o princípio que transforma as diferenças biológicas entre os sexos em desigualdades sociais, estruturando a sociedade sobre a assimetria das relações entre homens e mulheres”. Assim, o vocábulo “sexo” está diretamente ligado às diferenças biológicas entre homem e mulher enquanto o “gênero” abrange os fenômenos socioculturais envolvidos na construção da identidade do sujeito. Dessa forma, a desigualdade de gênero decorre da existência de barreiras resultantes da conformação social que subordinam a mulher ao homem e impedem a igualdade material entre os indivíduos.

No contexto do mercado de trabalho, historicamente as assimetrias de gênero impõem à mulher, desde uma posição de subalternidade até a percepção de salários mais baixos quando do exercício da mesma função que um homem.

Consoante a isto, Pereira e Favaro (2013) afirmam que, ao se verificar a condição da mulher no mercado de trabalho, constata-se que a maioria se encontra em áreas profissionais de baixa remuneração, como as da saúde e da educação, por exemplo. Essa colocação é reforçada ainda pelos indicadores adotados pelo *GGI*, que apontam a discrepância salarial entre homens e mulheres, baixa representatividade em cargos de gestão, além da diferença gritante em termos de representação política.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (INSTITUTO, 2019), a população com 14 anos ou mais de idade dedicava, em média, 16,8 horas semanais aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, sendo 21,4 horas semanais para as mulheres e de 11,0 horas para os homens.

Somando-se essas horas dispendidas no lar ao trabalho realizado pelas mulheres fora de sua residência, está caracterizada a chamada Dupla Jornada, em que o tempo dedicado ao trabalho não remunerado, no âmbito domiciliar, é tão expressivo que vai na contramão do desenvolvimento da mulher na sua esfera pública de atuação. Afinal, construir uma carreira socialmente reconhecida diante dos desafios que se apresentam na era do capitalismo neoliberal exige muita qualificação e disponibilidade para o mercado.

Barbosa e Costa (2017, p. 24) falam sobre a precariedade do país quanto à oferta de serviços públicos que permitem socializar os custos/esforços dos cuidados com a família, principalmente quando se compara o Brasil com os países nórdicos, que são referência em Igualdade de Gênero. Assim, por se tratar de uma alternativa para o cuidado dos filhos, os autores defendem que a creche pode influenciar de forma significativa a entrada da mulher no mercado de trabalho.

De acordo com Costa (2007, p. 40, *apud* BARBOSA e COSTA, 2017, p. 24), analisando a conjuntura do país, estima-se que “a presença de creche gera um efeito positivo em cerca de 8 pontos percentuais (p.p) sobre a oferta de trabalho para mulheres que têm filhos”.

Por fim, cabe ressaltar que, no contexto da formação monoparental, trabalhar não se trata de uma decisão ou escolha, é uma necessidade. Assim, o acesso a arranjos formais (como creche e pré-escola) passa a ser elemento indispensável para a participação feminina no mercado de trabalho formal e está diretamente relacionada aos valores da existência com dignidade.

## **4 LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL**

Nesse tópico, serão abordados os dispositivos de legislação internacional que resguardam relação com a questão da igualdade de gênero na abordagem pretendida no trabalho, sem qualquer intenção de explorar todas as convenções em matéria de gênero ou esgotar o assunto, principalmente diante da grande abrangência e complexidade do tema. Trataremos, sobretudo, a respeito dos compromissos assumidos pelo Brasil no plano das Relações Internacionais.

### **4.1 Convenções da Organização Internacional do Trabalho**

De acordo com Flávia Piovesan (2013), a Organização Internacional do Trabalho – OIT, criada após a Primeira Guerra Mundial pelo Tratado de Versalhes, teve papel fundamental no estabelecimento dos primeiros precedentes do processo de internacionalização dos direitos humanos.

Com o objetivo institucional de regular as condições de trabalho em âmbito mundial, a Organização promove o trabalho decente, a partir do estabelecimento de padrões para sua realização em condições que possam garantir a dignidade do(a) trabalhador(a). Ou seja, envolvem o exercício do trabalho em condição de liberdade, com garantia à remuneração adequada, em ambiente que promova saúde, bem-estar, segurança e esteja livre de quaisquer formas de discriminação, entre outras garantias.

Assim, um dos objetivos precípuos da OIT envolve o combate à desigualdade de gênero em todas as suas formas, de modo que foram promulgadas diversas convenções nesse sentido e, dentre elas, foram ratificadas pelo Brasil a Convenção sobre a igualdade de remuneração (C100), no ano de 1957, e a Convenção sobre a discriminação no trabalho e emprego (C111), em 1965, antes ainda da Constituição Federal, de 1988.

Atualmente, caminha no sentido de ratificar as Convenções 156 e 190, as quais analisaremos em outro capítulo neste trabalho.

Tais convenções tratam respectivamente sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres e sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, ambas em fase de discussão no Congresso Nacional.

Retornando às primeiras convenções mencionadas, a Convenção nº 100 tem como principal objetivo a promoção da igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor, o que se alinha com um dos indicadores utilizados pelo GGI, conforme visto.

Entretanto, Thomas e Y. Horii, *apud* Gomes e Moro (2013) pontuam que a desigualdade salarial não seria a causa do problema, mas sim o efeito gerado pela discriminação no ambiente de trabalho, de modo que, para solucionar a questão da desigualdade salarial, seria necessário prioritariamente erradicar toda forma de discriminação, base conceitual que fundamenta o nascimento da Convenção nº 111.

Nesse mote, a C 111 prevê que qualquer discriminação em matéria de emprego e profissão constitui violação aos direitos enunciados na DUDH, de modo que busca, no seu cerne, a promoção da igualdade universal no âmbito do trabalho, o que perpassa as relações de gênero e gera o compromisso de os seus estados signatários aplicarem uma política nacional voltada à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão.

#### **4.2 Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**

A Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Convenção para a eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) em 1979, sendo o Brasil seu signatário desde o ano de 1981 e passando a convenção a vigorar no país três anos mais tarde, em 1984.

A convenção, como o nome sugere, tem por objetivo reduzir as disparidades de gênero no mundo e eliminar toda forma de discriminação contra a mulher, quer seja em nível individual, praticada por pessoas, quer seja em contexto macro, em nível institucional ou estrutural. Cabe ressaltar que, em 1984, quando a convenção entrou em vigor no Brasil, havia reservas a alguns de seus artigos, derrubadas, para sua perfeita aplicação, a partir do ano de 2002.

Nesse contexto, cumpre esclarecer que o Brasil estava passando por um momento histórico muito importante, a efervescência da redemocratização do país após um longo período de ditadura, o que proporcionou o cenário ideal para adesão à convenção, bem como a extinção de reservas para sua aplicação integral nos anos seguintes, após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Contando atualmente com mais de 180 Estados-Parte, a CEDAW tornou-se um marco em termos de legislação internacional e representa uma grande vitória na luta feminista, uma vez que busca a cooperação dos países pelo mundo para implementar medidas eficazes no combate à desigualdade de gênero, uma vez que os países que ratificaram a convenção se comprometeram a implementar medidas em todas as esferas de atuação pública, sejam elas de cunho legislativo, executivo, administrativo e/ou judicial para reduzir as disparidades mencionadas.

No ano de 1999, outra vitória alcançada foi a criação do Protocolo Opcional à CEDAW, segundo o qual as mulheres dos países que o ratificaram e que tiveram seus direitos violados, após o esgotamento das possibilidades de recurso às instâncias nacionais, podem recorrer ao Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

Assim, o protocolo traz uma opção, para além dos limites nacionais, corroborando a necessidade de comprometimento dos Estados-Parte, uma vez que podem ser responsabilizados

perante o comitê, em nível internacional, o qual visa a garantir a aplicação da convenção.

Na mesma senda, com vistas à aplicação sistemática de seus princípios, para a agenda 2030, a Organização das Nações Unidas estabeleceu o seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5, sobre Igualdade de Gênero, que passamos a tratar no tópico seguinte.

### **4.3 ONU e a ODS 5**

Em sua Agenda para o Desenvolvimento Sustentável, a Organização das Nações Unidas estabeleceu o seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5, ODS 5, sobre Igualdade de Gênero.

Em suma, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, segundo informações retiradas do site da ONU, são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade.

Assim, de acordo com a Organização, a ODS 5 busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, de acordo com as seguintes metas:

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

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

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

**5.4** Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção

da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;

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

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

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

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

**5.c** Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis (ORGANIZAÇÃO, 2023).

A partir de tais metas, que funcionam como verdadeiras diretrizes, os países que aderiram à Agenda para o Desenvolvimento Sustentável, entre eles o Brasil, estabelecem seus próprios indicadores, de acordo com sua realidade e levando em consideração um objetivo factível, assumindo um compromisso perante a comunidade internacional.

## 5 O EXEMPLO DOS PAÍSES NÓRDICOS EM RELAÇÃO À IGUALDADE DE GÊNERO

Por diversos anos seguidos, o *Global Gender Gap Report* indicou que no topo do *ranking* da igualdade de gênero se encontram os países nórdicos. No ano de 2023, os vencedores foram Islândia, Noruega e Finlândia, respectivamente.

No entanto, cabe o seguinte questionamento: Qual(is) foi(ram) a(s) principal (ais) ação(ões) adotadas por estes governos em termos de políticas públicas para promover a igualdade de gênero? Elas se situam em quais áreas de atuação? São de competência do Poder Executivo, Legislativo ou Judiciário? Como podemos aprender com esses países?

Em tempo, cumpre esclarecer que há uma série de medidas vigentes visando à igualdade de gênero em tais países, mas, para o escopo do trabalho, optou-se por explorar aquelas mais significativas às questões relacionadas ao mundo do trabalho, tratadas a seguir.

- a) Ação de competência do Poder Executivo - Creche integral e universalizada: política pública essencial para fomentar a participação feminina no mercado de trabalho.

Historicamente, a fim de que pudessem trabalhar, as mulheres precisavam contar com uma rede de apoio que também era formada exclusivamente por outras mulheres, sejam suas mães, irmãs, avós, tias, entre outras. Assim, sempre havia uma mulher que não conseguia se desenvolver profissionalmente por estar envolvida com os cuidados da vida privada. Desse modo, a medida fomenta a inserção e permanência feminina no mercado de trabalho, uma vez que as mulheres finalmente poderiam se concentrar de maneira plena em suas carreiras.

- b) Ação de competência e de convergência dos poderes legislativo e executivo - A cota de gênero para participação política.

Cabe ressaltar que essa é uma medida legislativa que reflete diretamente sobre a inserção de mulheres na política e a ocupação de espaços de decisão. Em suma, reafirma a importância de haver mulheres pensando em políticas públicas feitas para mulheres, o que somente é possível com representação política e vai culminar em medidas de cunho administrativo, com a redução das disparidades de gênero em variados segmentos, inclusive em relação à questão do acesso e da permanência no mercado de trabalho.

Nesse sentido, cabe destacar que a Islândia foi o primeiro país que teve uma mulher como principal líder política, no ano de 1979, o mesmo em que surge a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. Desse modo, o país representa o pioneirismo na adoção de tais políticas públicas, o que evidenciou o papel de vanguarda do estado, capitaneando mudanças sociais que posteriormente foram chanceladas pela sociedade civil.

- c) Ação de competência do poder legislativo - Licença paternidade ampliada: importante por desvincular a imagem exclusivamente feminina associada aos cuidados com a família e o lar.

Assim, é possível estimular a parentalidade igualmente experienciada entre homens e mulheres no que tange às responsabilidades e aos cuidados com o bebê e o lar, afastando a ideia estereotipada de que a figura masculina se associa à vida pública e ao papel de “provedor” enquanto a feminina se associa com o aspecto da vida privada e ao papel de “cuidadora”. Tal medida também atenua o peso que a dupla jornada impõe sobre as mulheres, qual seja trabalhar externamente e ainda internamente no lar, envolvida com demandas domésticas e cuidados para com

os filhos. Portanto, é uma medida que permite às mulheres se desenvolverem em suas carreiras por possibilitar a dedicação com mais afinco à vida profissional, quando da responsabilidade compartilhada com seu companheiro.

## **6 PANORAMA BRASILEIRO**

Para realizar a análise do panorama brasileiro em relação à questão da igualdade de gênero, optou-se por fazer essa verificação por meio de duas abordagens: primeiramente, identificar as medidas que estão sendo tomadas no âmbito dos dois indicadores de desempenho mais críticos do GGI do país, ou seja, em relação à participação política e econômica das mulheres; e, em segundo lugar, comparar as medidas bem-sucedidas adotadas pelos países nórdicos, nossos paradigmas, com as medidas já implementadas e ou em fase de implementação no país.

Desse modo, em relação ao indicador participação política, cabe inicialmente destacar que o direito ao voto pelas mulheres foi concedido apenas em 1932 por meio do Decreto que criou a Justiça Eleitoral, embora a luta feminina pelo voto, principalmente por meio de organizações de movimentos feministas, tenha começado já nos primórdios do século 20. No entanto, essa conquista marcava apenas o início de uma longa caminhada, uma vez que o mero ato de votar ainda estava muito aquém de uma efetiva participação política, que envolve, ainda, a possibilidade de ser votada e, sobretudo, ser efetivamente eleita.

Por mais que os índices de escolaridade feminina tenham ultrapassado os índices masculinos, essa ainda não garante igualdade salarial ou representatividade política, este sendo o maior desafio do Brasil segundo o *Global Gender Gap Report 2023*.

A falta de representação política, por seu turno, como um círculo vicioso, influencia diretamente na ocupação dos cargos

de decisão nos diferentes poderes. O resultado das eleições majoritárias de 2022 corroboram com este argumento.

Segundo informações retiradas do sítio do TSE MULHERES, no poder executivo foram apenas 2 governadoras eleitas dentre as 27 Unidades da federação, o que representa um percentual de 7,4%, enquanto no legislativo foram 14,8% parlamentares mulheres no senado e 17,7% na Câmara dos Deputados.

Nesse mote, a cota eleitoral de gênero, prevista na legislação brasileira há 26 anos, mas obrigatória somente a partir de 2009, buscou uma solução para o problema quando determinou que cada partido ou coligação deveria preencher o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo, nas eleições para Câmara dos Deputados, Câmara Legislativa do Distrito Federal, Assembleias Legislativas e Câmaras Municipais.

No entanto, embora represente uma nova vitória para as mulheres e algum avanço em termos estatísticos, ainda não conseguiu produzir o resultado pretendido, vide os percentuais mencionados. Em suma, segundo o TSE, ainda existem muitas fraudes praticadas pelos partidos políticos nas candidaturas, mas o sistema de controle e responsabilização tende a se aperfeiçoar. Nesse sentido, o Plenário do TSE decidirá sobre a abrangência na responsabilização dos dirigentes partidários nas fraudes praticadas, o que cria a expectativa de melhora no longo prazo.

No Poder Judiciário, por sua vez, em que os cargos na primeira instância são integralmente preenchidos por candidatos aprovados em concursos de provas e títulos, as mulheres representam um percentual próximo de 40% de magistradas, segundo o Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (2019), elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça. Já nos tribunais superiores, onde existem cargos políticos, a representação feminina é mais baixa, não atingindo os 20 pontos percentuais.

Nesse contexto, visando à igualdade de gênero, segundo a ODS 5, no ano anterior ao Diagnóstico, o CNJ editou a Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018, a qual Instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

No mesmo sentido, aprovou, em setembro de 2023, como resultado da política mencionada, normas que alteram as regras de promoção na carreira da magistratura, de modo a incentivar o acesso das mulheres aos cargos mais elevados do judiciário, os quais consistem em espaços de decisão.

Tal medida é considerada de extrema importância, uma vez que, embora igualmente capacitadas ou ainda em nível mais elevado, as mulheres, em regra, ocupam posições de menor prestígio quando comparadas aos homens dentro da própria estrutura do judiciário, além dos demais segmentos da sociedade.

Dessa forma, a medida pode ser considerada uma vitória do ponto de vista da representatividade, uma vez que reflete um alinhamento na atuação do poder público com vistas a promover a ascensão feminina e a ocupação de variados espaços de decisão e debate na sociedade, promovendo o “fechamento” do ciclo de representação nos três poderes: executivo, legislativo e judiciário.

Por sua vez, em relação ao indicador de participação econômica, problema notadamente reconhecido desde a ratificação da C.100 pelo Brasil, cabe mencionar a edição recente do Decreto nº 11.795/2023 que regulamenta a Lei nº 14.611/2023 que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, instituindo o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios e Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

Em suma, tais disposições se aplicam às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados e possuem finalidade de proporcionar a comparação objetiva entre salários,

remunerações e a proporção de ocupação de cargos entre homens e mulheres para, verificada a desigualdade, embasar ações que a mitiguem como: capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, além da capacitação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

No que tange às medidas de sucesso adotadas pelos países nórdicos, cabe observar que elas inexoravelmente se relacionam aos dois indicadores do GGI analisados nos parágrafos anteriores.

A cota de gênero para participação política influencia a representação feminina nos espaços de decisão, de modo que, nos países nórdicos, majoritariamente, há mulheres pensando em políticas públicas direcionadas para mulheres. Ou seja, o lugar de fala das mulheres é respeitado.

Por outro lado, no Brasil, há majoritariamente homens formulando políticas públicas voltadas para mulheres em um contexto que jamais vão experienciar, ou seja, sem conhecer a realidade fática, o que reflete em políticas públicas pouco efetivas ou desconectadas da realidade.

A creche integral universalizada, por sua vez, proporciona a infraestrutura necessária para que as mulheres possam socializar os cuidados voltados aos filhos e se concentrar mais em suas carreiras, o que lhes afeta diretamente o poder econômico. O mesmo ocorre com a licença-paternidade ampliada, visto que atenua o peso da dupla jornada feminina abordada no capítulo anterior.

Em termos administrativos, a creche integral e universalizada ainda é uma realidade muito distante, de modo que a rede de apoio das mulheres para o cuidado com os filhos, sobretudo entre as aquelas que pertencem às classes sociais mais baixas, é formada por outras mulheres, conforme explicado anteriormente.

No que tange à licença-paternidade no Brasil, por força do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, essa é de 5 dias, até regulamentação por parte do Congresso Nacional, nos termos do art. 10, § 1º do ADCT. Em caso de órgãos públicos e empresas cadastradas no programa Empresa Cidadã, é garantida a prorrogação do período por mais 15 dias, totalizando 20 dias de benefício. Por outro lado, a licença-maternidade consiste de 120 dias e, em caso de órgãos públicos e empresas cadastradas no programa Empresa Cidadã, o período será de 180 dias.

No entanto, passados 24 anos da promulgação da CRFB, o Congresso Nacional permanecia inerte, o que demonstrava a pouca importância dada pelos nossos representantes à questão da divisão de responsabilidades nos cuidados com a família. Com isso, no ano de 2012, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) apresentou a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão ADO 20, julgada procedente no final do ano de 2023, decorridos 35 anos da promulgação da Carta Magna.

Assim, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, por maioria de votos, que a licença de cinco dias prevista nos termos do art. 10, § 1º, do ADCT é manifestamente insuficiente e não reflete a evolução dos papéis desempenhados por homens e mulheres na família e na sociedade, concedendo prazo de 18 meses ao Congresso Nacional para sanar a lacuna legislativa, período após o qual, subsistindo a omissão, o Supremo fixará o prazo de licença.

No mesmo sentido, conforme dados retirados do sítio da Secretaria de Comunicação Social da Presidência, o país caminha em direção à ratificação da Convenção 156 da OIT, atualmente em fase de análise no Congresso Nacional. Intitulada “Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres”, a convenção, de 1981, busca combater a discriminação no ambiente de trabalho relacionada às responsabilidades familiares,

se aplicando a homens e mulheres que possuem dependentes, e cujas obrigações familiares interferem na vida profissional.

Assim, a principal meta da convenção é promover a reconciliação do trabalho e da vida familiar, erradicando a exclusão de trabalhadores que enfrentam conflitos em suas responsabilidades familiares, para que as demandas da família não sejam um obstáculo para o pleno emprego e o desenvolvimento profissional dos indivíduos.

Desta feita, os signatários da convenção se comprometem a implementar uma série de medidas que evitem que as responsabilidades familiares sejam um entrave à participação plena e equitativa no mercado de trabalho.

Por fim, considerando várias formas de violência e assédio no trabalho, bem como os danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos que causam, fruto de uma demanda importante das entidades sindicais nacionais, da Magistratura do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e de instituições dedicadas à defesa dos direitos das mulheres, o Brasil também caminha em direção à ratificação da Convenção 190 da OIT, atualmente em estágio de análise no Congresso Nacional.

Segundo informações do sítio da própria OIT, tal convenção, de ampla abrangência, é pioneira no reconhecimento ao direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero.

Pela primeira vez, a Convenção esclarece o que deve ser entendido por 'violência e assédio no mundo do trabalho', indicando quais medidas devem ser adotadas para prevenir e lidar com o tema, bem como quem são os responsáveis pela adoção de tais medidas, como, por exemplo, pessoas que exercem a autoridade, funções e responsabilidades do empregador.

Aplicável a todos os setores da economia, não só à iniciativa privada, mas também ao serviço público, a C190 veio atender a

uma reivindicação antiga que foi potencializada durante o período de pandemia, em que formas de violência e assédio relacionados ao trabalho foram relatados em todos os países, especialmente contra mulheres e grupos vulneráveis.

Dessa forma, como pontua Garcia (2023, p.2), a ratificação da Convenção mencionada representa uma oportunidade para que o país retome sua trajetória na direção do compromisso com os direitos humanos no contexto do trabalho, sobretudo após os reveses impostos pela reforma trabalhista e a pela pandemia de COVID-19, o que pode beneficiar sua imagem no plano internacional, bem como representar uma mensagem de esperança para todos(as) os(as) trabalhadores(as).

## 7 CONCLUSÕES

A partir do estudo realizado, não restam dúvidas de que a igualdade de gênero consiste de um direito fundamental de 2ª dimensão, associada ao lema de “igualdade”, segundo a teoria proposta por Karel Vasak.

Cumprе ressaltar que a Constituição Federal de 1988 prevê, em seu art. 5º, *caput* e inciso I, a igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres (BRASIL, 1988), mas, de acordo com as experiências vividas na trajetória democrática relatadas por Nunes (2020),

[...] uma das chagas mais evidentes nos regimes democráticos reside exatamente na contradição entre a universalidade formal dos direitos e a capacidade nem tão universal de seus titulares de exercer, de fato, esse direito (NUNES, 2020, p. 21).

Justamente por este motivo, diante da importância da temática, incumbe ao poder público a prestação positiva no sentido de garantir o direito à igualdade material mencionada por meio da efetivação de políticas públicas em todas as esferas da sociedade; poderes executivo, legislativo e judiciário, portanto em

nível macro. Somente por meio de ações sistemáticas é possível promover mudança efetiva.

Ao longo do estudo, observou-se principalmente os impactos das medidas asseguradas pela atuação estatal em nível macro para combater as desigualdades de gênero que atingem as relações de trabalho.

Assim, reconhece-se o poder do estado quando assume a vanguarda na adoção de tais medidas, cumprindo papel de agente catalisador de mudança e, sobretudo, cumprindo sua função social, conforme poder/dever conferido pela Carta Magna.

Ao término do estudo, ao realizar um paralelo com os países nórdicos, referência mundial em igualdade de gênero, concluiu-se que o Estado deve fomentar as ações para que, em seguida, a sociedade civil possa adotá-las, principalmente promovendo a ascensão de mulheres a espaços de decisão, a exemplo do que foi feito com a cota eleitoral e, mais recentemente, a aprovação da cota de gênero nas regras de promoção na carreira da magistratura.

Ainda, em termos de participação econômica, outro indicador crítico do GGI, ficou evidente que políticas públicas que tem por objetivo promover igualdade de gênero, inexoravelmente perpassam por medidas que visem a uma efetiva igualdade salarial, de modo que esse deve ser um pilar de atuação governamental, tanto quanto a participação política mencionada anteriormente.

No âmbito do Poder Executivo, concluiu-se que a adoção de um sistema de educação infantil universalizado e, na confluência deste com o poder legislativo, a criação de legislação para ampliação da licença-paternidade são indispensáveis para enfrentar o problema da dupla jornada feminina e para proporcionar condições de acesso e permanência no mercado de trabalho.

Finalmente, cabe ressaltar que ainda impera a percepção de que há um longo caminho a ser percorrido até o alcance da

plena igualdade de gênero no país, embora já identificados os fatores-chave capazes de alavancar essa mudança. Contudo, pelas medidas já adotadas e recentes movimentações de adesão a novos compromissos no plano internacional, percebe-se a existência de vontade política para tanto, o que torna o prospecto positivo.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Maria Elaene Rodrigues; VIANA, Raquel. **Políticas para as mulheres em Fortaleza: desafios para a igualdade**. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2008.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Coleção: Os pensadores. São Paulo: Nova Cultural, 1987.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões de Melo. Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. **Mercado de Trabalho**, Brasília, DF, v. 23, n. 62, p. 23-35, abr. 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7805>. Acesso em: 29 set. 23.

BONAVIDES. Paulo. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2002.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado15500920230320641880b10dcff.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília, DF: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 11.795, de 23 de novembro de 2023**. Dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Brasília, DF: Senado Federal, [2023]. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/37855273>. Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.html). Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADO 20**: falta de lei sobre licença maternidade. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal [2023]. Disponível em: [https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/Informac807a771oasociedadeLicencapaternidade\\_v2.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/Informac807a771oasociedadeLicencapaternidade_v2.pdf). Acesso: em 15 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. TSE MULHERES, 2023. Disponível em: <https://www.justicaeleitoral.jus.br/tse-mulheres/>. Acesso em: 26 set. 2023.

CONVENÇÃO para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW, 1979. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/>

politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/acoes-internacionais/Articulacao/articulacao-internacional/onu-1/o%20que%20e%20CEDAW.pdf. Acesso em: 28 mai. 2024.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **The Global Gender Gap Report, 2023**. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>. Acesso em: 29 set. 2023.

GARCIA, Leila Posenato. Violência e assédio no trabalho: expectativa sobre a ratificação da Convenção 190 da OIT pelo Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 48:eedfl1, p. 1-3, 2023. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/00223pt2023v48eedfl1>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/c3HftyfgVXdkgHsVy4pYPvt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso: 15 abr. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2019**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em 15 abr. 2024.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: Um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

NOVELINO, Marcelo. **Direito constitucional**. 3. ed. Editora Método: São Paulo, 2009.

NUNES, Jean. **Caminhos para a democratização do direito**. Editora Juspodivm: Salvador, 2020.

OLIVEIRA, Erival da Silva. **Direito constitucional: direitos humanos**. São Paulo: RT, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 17 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em: 29 set. 2023.

PEREIRA, Ana Cristina Furtado; FÁVARO, Neide de Almeida Lança. **História da mulher no ensino superior e suas condições atuais de acesso e permanência**. Disponível em: <http://educere.bruc.com.br/ANAIS2013/>. Acesso em: 29 set. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Saraiva, 2013.

SANTOS, Juliana Anacleto dos. **Desigualdade social e o conceito de gênero**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/2898/1/julianaanacleto dossantos.pdf>. Acesso em 29 set. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Editora do advogado, 2001.

VASAK, Karel (Ed.). **The international dimensions of human rights**. Paris: Unesco, 1982. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000056230?posInSet=3&queryId=N-EXPLORE-db0cd485-2632-492e-8b40-ef770403ce31>. Acesso em: 27 set. 2023.

WOODWARD, Kathryn. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: SILVA, Tomaz Tadeu da (org.). **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. Petrópolis, RJ, Editora Vozes, 2000. p. 7-72.

**A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO  
NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS:** mecanismos  
para a não discriminação da mulher

**PROMOTING GENDER EQUALITY IN LABOR  
RELATIONS:** *mechanisms for  
non-discrimination against women*

Silvia Danielly do Espírito Santo Cabral\*

**RESUMO**

O artigo apresenta formas da promoção da igualdade de gênero no âmbito das relações de trabalho. O objetivo é demonstrar as desigualdades nas relações trabalhistas entre homens e mulheres no Brasil e no mundo, bem como apresentar a proteção normativa que o trabalho da mulher recebeu na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e nas normas infraconstitucionais, além de proteção em documentos internacionais. Trata-se de pesquisa bibliográfica com metodologia exploratória que se socorre da análise de dados e estatísticas quantificáveis extraídos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp), apresentando em números a disparidade de gênero no âmbito trabalhista. Como resultados, será discutido se as medidas apresentadas para a promoção da igualdade de gênero e para a não discriminação da mulher nas relações de trabalho estão sendo eficazes, considerando os mecanismos disponíveis no ordenamento jurídico, além de propor outras medidas como programas de integridade (*compliance*) e práticas de ESG (*environmental, social and governance*).

---

\* Advogada formada pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Pós-graduada em Direito Processual. Técnica Previdenciária e *Data Protection Officer* do Instituto de Gestão Previdenciária e Proteção Social do Estado do Pará (IGEPREV). E-mail: cabral.silviadanielly@gmail.com.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Igualdade de gênero. Relações trabalhistas. Proteção do trabalho das mulheres. Não discriminação.

## **ABSTRACT**

The article presents ways of promoting gender equality in the context of labor relations. The aim is to demonstrate the inequalities in labor relations between men and women in Brazil and around the world, as well as to present the normative protection that women's work has received in the 1988 Constitution of the Federative Republic of Brazil and in infra-constitutional norms, as well as protection in international documents. This is a bibliographical research with an exploratory methodology that uses the analysis of quantifiable data and statistics taken from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), the International Labor Organization (ILO), the Inter-Union Department of Statistics and Socioeconomic Studies (DIEESE) and the São Paulo State Research Foundation (FAPESP), presenting, in figures, the gender disparity in the labor sphere. As a result, it will discuss whether the measures presented to promote gender equality and non-discrimination against women in labor relations are being effective, considering the mechanisms available in the legal system, as well as proposing other measures such as compliance programs and ESG (environmental, social and governance) practices.

## **KEYWORDS**

Gender equality. Labor relations. Protection of women's work. Non-discrimination.

## **SUMÁRIO**

- 1 Introdução;
  - 2 Proteção ao trabalho da mulher;
    - 2.1 A proteção no âmbito nacional;
    - 2.2 A proteção no âmbito internacional;
  - 3 Disparidade entre gêneros no âmbito trabalhista;
  - 4 Medidas para promoção da igualdade de gênero no âmbito das relações de trabalho;
  - 5 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 19/09/2023.

Data de aprovação: 04/03/2024.

# 1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero é um problema antigo, cultural, e de cunho patriarcal, pelo qual o homem detinha o domínio sobre a família e sobre ela exercia o poder de mando, sem qualquer participação feminina.

Essa ideia de superioridade masculina se reproduziu nas relações de trabalho, revelando privilégios, empobrecimento, desigualdades e opressões.

Nesse sentido, a divisão do trabalho decorrente das relações de gênero separou à mulher o trabalho reprodutivo, enquanto ao homem, o produtivo. Em outras palavras, atribuiu-se o cuidado do lar à mulher, função tida como de pouco valor social, sob o argumento de naturalidade feminina para o cuidado. Ao tempo que a produção material foi atribuída aos homens, sendo esta tarefa considerada de prestígio e de poder dentro da sociedade.

Essa limitação ao trabalho feminino refletiu culturalmente na sociedade capitalista e fez com que, em meio às transformações socioeconômicas, houvesse um amparo aos direitos humanos e à proteção legal dos direitos das mulheres.

Embora a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988), no inciso I do art. 5º, mencione que homens e mulheres são iguais em direitos e em obrigações, essa norma plena e de aplicabilidade imediata não ocorre na prática sem que haja mecanismos de políticas afirmativas para garantir de fato a inserção da mulher em condições de igualdade com o homem, sobretudo no mercado de trabalho.

E o problema não é somente no âmbito nacional, mas também internacional. Isso motivou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1998, a elaborar a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (ORGANIZAÇÃO, 1998) e seu Seguimento. Entre os princípios dispostos naquela

declaração, está a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Além disso, em 2015, a Assembleia Geral das Nações Unidas, com a presença de 193 Estados-membros, estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para serem atingidos até o ano de 2030, intitulados de Agenda 2030, entre os quais, destaca-se a ODS 5: igualdade de gênero.

Nesse sentido, este artigo tem por objetivo demonstrar as disparidades e as desigualdades nas relações de trabalho entre homens e mulheres no Brasil, bem como analisar a proteção normativa que o trabalho da mulher recebeu na Constituição Federal de 1988 e nas normas infraconstitucionais.

Ademais, por meio de pesquisa bibliográfica com metodologia exploratória que se socorre da análise de dados e das estatísticas quantificáveis, por meio de indicadores da OIT e dados fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp), será possível observar a desigualdade de gênero nas relações de trabalho tanto em âmbito mundial quanto em âmbito nacional.

Nesse sentido, será observado que essa diferenciação salarial se aprofunda ainda mais para mulheres negras, revelando importante fator social no contexto da empregabilidade.

Por fim, serão apresentadas medidas, já existentes (implementadas ou não), para a promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho, considerando os mecanismos disponíveis no ordenamento jurídico.

## **2 PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**

Primeiramente, faz-se necessário destacar os mecanismos de proteção ao trabalho da mulher. A seguir, na primeira subseção

serão apresentados documentos normativos nacionais e na segunda subseção, internacionais. Todos voltados a garantir os direitos das mulheres na seara trabalhista.

## **2.1 A proteção no âmbito nacional**

Ao interpretar o inciso XX do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, observa-se que a proteção do mercado de trabalho da mulher, por meio de incentivos específicos, trata-se de uma forma de evitar a discriminação.

Como bem ensina Martins (2023), o constituinte buscou o tratamento igualitário entre homens e mulheres, de forma que ambos tenham as mesmas possibilidades de trabalho, sem qualquer discriminação quanto à mulher.

Para que isso ocorra, a legislação infraconstitucional deve estar alinhada aos ditames da Lei Maior, concedendo incentivos específicos com o fim de proteger a mulher no mercado de trabalho.

Nesse sentido, nota-se que a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943), traz diversos artigos que visam à igualdade de gênero. O art. 5º da CLT dispõe que não haverá distinção de sexo, devendo corresponder igual salário a todo trabalho que seja de igual valor.

O mesmo sentido é replicado no art. 461, *caput*, da CLT, que foi alterado pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), para incluir os termos “mesma localidade” e “etnia”. Conforme tal artigo, se as funções forem idênticas, no mesmo estabelecimento empresarial e prestadas ao mesmo empregador, todo trabalhador terá direito a igual salário, sem distinção de gênero, nacionalidade, etnia ou idade.

Por sua vez, o art. 373-A, da CLT (BRASIL, 1943), elenca vedações cuja finalidade é garantir o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Entre as proibições, cite-se o inciso III, no

qual é expressamente vedado considerar o gênero como uma variável que determine a remuneração, a formação profissional e, ainda, oportunidades de ascensão profissional.

Além disso, a Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968 (BRASIL, 1968), em poucos artigos, regulou que, no provimento de cargos, são nulas quaisquer disposições e providências que criem discriminação de gênero tanto em cargos públicos como nas empresas privadas. O Parágrafo Único do art. 1º prevê pena de prisão simples e multa para quem, de qualquer forma, obstar ou tentar obstar o cumprimento dessa lei.

A Lei nº 7.353, de 29 de agosto de 1985 (BRASIL, 1985), criou o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), vinculado inicialmente ao Ministério da Justiça, atualmente vinculado ao Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania. O referido conselho tem a finalidade de promover, em âmbito nacional, políticas que visem a eliminar a discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e de igualdade de direitos, assim como a plena participação desta nas atividades políticas, econômicas e culturais do país.

Ademais, a Lei nº 9.029/1995 (BRASIL, 1995) representou importante avanço na proteção aos direitos das mulheres nas relações trabalhistas. A referida norma passou a proibir a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Como forma de tornar efetiva a proibição, essa lei comina multa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador e elevado em 50% em caso de reincidência; bem como proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Merece destaque a Lei nº 14.457/2022 (BRASIL, 2022c), que instituiu o Programa “Emprega + Mulheres”, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Conforme o art. 1º dessa lei, a inserção da mulher no mercado será por meio de medidas que darão apoio à parentalidade na primeira

infância; à flexibilização do regime de trabalho; à qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional; ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade; bem como o reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres; à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e ao estímulo ao microcrédito para mulheres.

## **2.2 A proteção no âmbito internacional**

Em âmbito internacional acerca da proteção ao trabalho da mulher, observa-se que a República Federativa do Brasil ratificou convenções da Organização Internacional do Trabalho, promulgadas e consolidadas no Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019 (BRASIL, 2019).

Entre as convenções ratificadas pelo Brasil, destacam-se as de números 100, 103 e 111.

A Convenção nº 100 da OIT se refere à igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor. Essa convenção foi adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em sua 34ª sessão, em Genebra, em 29 de junho de 1951. Observa-se que o documento se aproxima do que já dispunha o art. 5º da CLT.

Já a Convenção nº 103 da OIT concerne ao amparo à maternidade. Tal convenção foi adotada em Genebra, em 28 de junho de 1952, por ocasião da 35ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Essa convenção se aproxima ao que dispõe a Seção V “Da Proteção à Maternidade”, do Capítulo III “Da Proteção do Trabalho da Mulher”, do Título III da CLT.

Por fim, a Convenção nº 111 da OIT dispõe sobre regras que vedam a discriminação em matéria de emprego e profissão, proibindo qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada

em sexo, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação, nos termos do art. 1º, item 1, a. Essa convenção foi adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 42ª sessão, em 25 de junho de 1958.

Ademais, a Convenção nº 111, em seu art. 1º, item 1, b, conceitua discriminação como sendo qualquer forma de diferenciação, separação ou preferência que cause a destruição ou a alteração da igualdade de oportunidades ou tratamento quanto a emprego ou profissão.

Outro documento importante para assegurar os direitos fundamentais das mulheres é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18 de dezembro de 1979. Destaca-se que no Brasil, a convenção foi promulgada pelo Decreto nº 4.316, de 30 de julho de 2002 (BRASIL, 2002). Logo no art. 1º dessa convenção, o conceito de discriminação contra as mulheres é apresentado, o qual consiste na distinção, exclusão ou restrição que seja baseada no sexo e cujo objeto ou resultado seja prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher de seus direitos humanos e liberdades fundamentais, seja nos campos político, econômico, social, cultural, civil ou em qualquer outro campo.

Vale destacar que a proteção internacional dos direitos das mulheres foi reforçada também pela Declaração e Programa de Ação de Viena, de 25 de junho de 1993 (ORGANIZAÇÃO, 1993), a qual dispõe, em seu Item 18, que são inalienáveis os direitos humanos de mulheres e meninas, bem como constituem parte integral e indivisível dos direitos humanos universais. Apresenta também como objetivos prioritários da comunidade internacional a plena participação das mulheres, em iguais condições, no âmbito político, social, econômico, civil e cultural, seja em nível local, regional, nacional e internacional, e a erradicação de todas as formas de discriminação.

Além disso, reforçou-se pela Declaração e pela Plataforma de Ação de Pequim, de setembro de 1995 (ORGANIZAÇÃO, 1995). Ambos os documentos foram adotados na IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, os quais têm como objetivos estratégicos as áreas prioritárias de preocupação relativas às mulheres. Entre eles está a eliminação da segregação ocupacional e todas as formas de discriminação no emprego. Esses objetivos visam a incidir diretamente sobre a legislação e as políticas públicas nos países-membros para implementar a igualdade de gênero.

Segundo Piovesan (2013), esses documentos internacionais enfatizam que os direitos das mulheres são parte indivisível, inalienável e integral dos direitos humanos universais. Conforme a autora, não há como conceber os direitos humanos sem observar o amparo aos direitos das mulheres.

### **3 DISPARIDADE ENTRE GÊNEROS NO ÂMBITO TRABALHISTA**

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, publicou a 2ª Edição dos Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil (INSTITUTO, 2019). Essas estatísticas de gênero contribuíram para o fornecimento de informações no âmbito nacional, apresentando resultados de grande parte dos indicadores que compõem o Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero - CMIG (*Minimum Set of Gender Indicators - MSGI*), organizado pela Comissão de Estatística das Nações Unidas.

A tabela a seguir apresenta o rendimento habitual de todos os trabalhos e a razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por sexo:

Tabela 1 – Rendimento habitual de todos os trabalhos e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo cor ou raça e as Grandes Regiões – 2019.

Grandes Regiões	Rendimento habitual de todos os trabalhos						
	Total		Homens		Mulheres		Razão (%)
	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	
<b>Brasil</b>	<b>2 308</b>	<b>1,4</b>	<b>2 555</b>	<b>1,6</b>	<b>1 985</b>	<b>1,3</b>	<b>77,7</b>
Norte	1 687	2,3	1 736	2,6	1 608	2,5	92,6
Nordeste	1 588	2,3	1 683	2,6	1 456	2,4	86,5
Sudeste	2 650	2,5	2 997	2,9	2 217	2,3	74,0
Sul	2 549	1,6	2 894	1,8	2 107	1,5	72,8
Centro-Oeste	2 506	2,1	2 792	2,2	2 133	2,4	76,4
<b>Branco</b>							
<b>Brasil</b>	<b>2 999</b>	<b>1,9</b>	<b>3 388</b>	<b>2,2</b>	<b>2 526</b>	<b>1,9</b>	<b>74,6</b>
Norte	2 312	3,9	2 466	4,8	2 103	4,1	85,3
Nordeste	2 198	3,6	2 373	4,2	1 981	3,8	83,5
Sudeste	3 345	3,2	3 805	3,7	2 798	3,1	73,5
Sul	2 764	1,7	3 167	2,0	2 264	1,7	71,5
Centro-Oeste	3 139	2,9	3 534	3,2	2 662	3,5	75,3
<b>Preto ou pardo</b>							
<b>Brasil</b>	<b>1 710</b>	<b>0,9</b>	<b>1 881</b>	<b>1,2</b>	<b>1 471</b>	<b>0,9</b>	<b>78,2</b>
Norte	1 526	2,2	1 566	2,4	1 460	2,7	93,2
Nordeste	1 380	1,9	1 465	2,2	1 257	2,2	85,8
Sudeste	1 874	1,5	2 138	2,1	1 528	1,3	71,5
Sul	1 905	1,8	2 121	2,1	1 597	2,5	75,3
Centro-Oeste	2 133	2,0	2 379	2,1	1 797	2,6	75,5

Fonte: IBGE (2019). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, consolidado de primeiras entrevistas.

Nota: Valores inflacionados para reais médios de 2019.

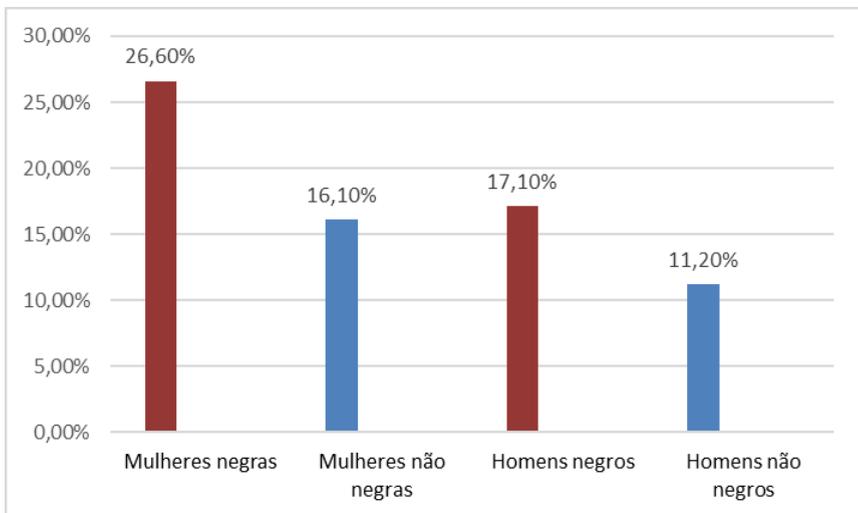
Segundo o IBGE, os dados obtidos na Tabela 1 evidenciam a desigualdade de rendimentos do trabalho, sendo que essa diferença era maior entre as pessoas que auferem maiores rendimentos, tais como diretores e gerentes, além de profissionais das ciências e intelectuais. Nesses grupos, as mulheres

receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens.

Nota-se que em todas as médias de rendimento habitual de todos os trabalhos, as mulheres recebem menos que os homens. Essa diferença no rendimento piora quando se acrescenta a raça no indicador, revelando que mulheres pretas ou pardas são as que mais sofrem com a desigualdade de gênero.

Conforme dados apresentados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), 26,6% das mulheres negras que estão aptas a compor a força de trabalho declararam se enquadrar em uma das seguintes situações: estavam desocupadas; não tinham procurado trabalho por falta de perspectiva; ou estavam ocupadas, porém com carga de trabalho inferior à que gostariam. Esse grupo de mulheres negras compõe a maior parcela da subutilização da força de trabalho no Brasil. Essa pesquisa usou dados coletados no 2º trimestre de 2023, e teve como fonte o IBGE:

Gráfico 1 – Taxa composta da subutilização da força de trabalho, por raça/cor e sexo – Brasil, 2º trimestre de 2023.



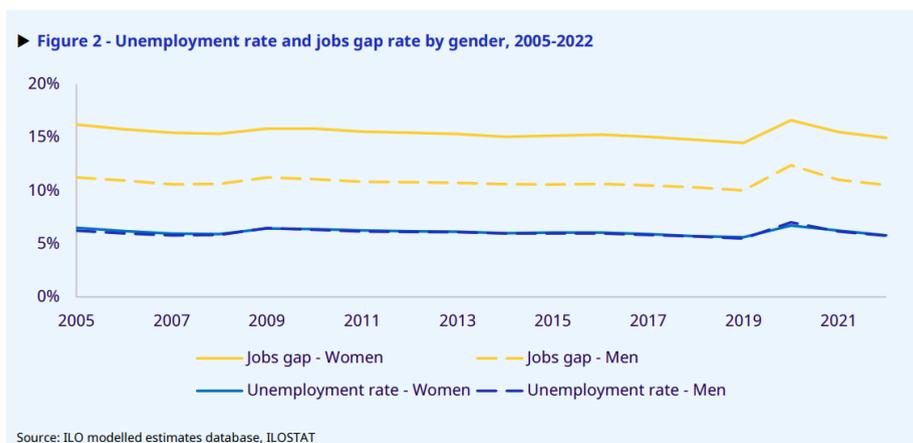
Fonte: DIEESE; IBGE (2º trimestre de 2023).

Além disso, a realidade fica ainda pior quando analisados dados de mulheres transgênero empregadas. Segundo informações reunidas, em 2020, pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp), somente 13,9% de mulheres transgêneros e travestis possuíam empregos formais. Deferentemente dos homens transgênero, cujo percentual foi de 59,4%.

Essa disparidade se repete em termos mundiais, conforme o novo indicador criado pela Organização Internacional do Trabalho. A partir dele, constatou-se que o acesso das mulheres ao emprego, a disparidade salarial entre homens e mulheres e as condições de trabalho pouco melhoraram entre os anos de 2005 a 2022. O indicador se chama *Job Gap* (déficit de emprego) e registra pessoas que estão em busca de emprego, o que difere de um indicador que registra a taxa de desemprego, por exemplo.

A seguir, a Figura 1 mostra a taxa de desemprego (linha e tracejados azuis) e a taxa de busca por emprego (linha e tracejados amarelos), separadas por gênero entre 2005 a 2022:

Figura 1 – Taxa de desemprego e taxa de busca por emprego, por gênero, 2005-2022.



Fonte: OIT, banco de dados de estimativas modeladas, ILOSTAT (2023).

Conforme se observa na Figura 1, embora a taxa de desemprego seja parecida para homens e mulheres (“*Unemployment rate – Women*”: “Taxa de desemprego – Mulheres”; e “*Unemployment rate – Men*”: “Taxa de desemprego – Homens”), a porcentagem de mulheres que estão em busca de emprego (“*jobs gap – Women*”: “déficit de emprego – Mulheres”) permaneceu superior à porcentagem de homens que buscam por emprego (“*jobs gap – Men*”: “déficit de emprego – Homens”) ao longo dos anos.

Segundo o informativo “*New data shine light on gender gaps in the labour market*” (“Novos dados esclarecem as disparidades de gênero no mercado de trabalho”), publicado em março de 2023, pela OIT, as estimativas apontam para graves dificuldades enfrentadas pelas mulheres na procura de emprego, especialmente nos países menos desenvolvidos.

#### **4 MEDIDAS PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Como já foi exposto, há diversos dispositivos normativos e documentos internacionais que protegem a mulher no mercado de trabalho, vedam atos de discriminação contra esta e incentivam a participação feminina no âmbito trabalhista.

Martins (2023) menciona que um dos incentivos já existentes para a promoção da igualdade de gênero é o fato de o pagamento do salário-maternidade ser feito pela Previdência Social, e não pelo empregador. E isso se observa desde a Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974 (BRASIL, 1974), bem como na Convenção nº 103 da OIT, art. 4º, § 4º, que dispõe que o encargo do pagamento do salário da gestante não deve ficar a cargo do empregador.

Além disso, Martins (2023) faz a reflexão de que a licença-paternidade é uma forma indireta de evitar a discriminação do trabalho da mulher, uma vez que permite a ausência do trabalho daquele que se tornou pai por cinco dias para auxiliar nos cuidados

com filho, diminuindo, assim, o encargo dispensado apenas ao trabalho feminino.

Há também formas coercitivas de impedir a discriminação de gênero, como no caso de prisão, pagamento de multas ou indenização.

Nesse sentido, o Parágrafo Único do art. 1º da Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968 (BRASIL, 1968), prevê pena de prisão simples e multa para quem, de qualquer forma, obstar ou tentar obstar o cumprimento dessa lei que veda qualquer disposição e providência que crie discriminação de gênero tanto em cargos públicos como nas empresas privadas.

A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (BRASIL, 2022), art. 15, § 6º, prevê que, no decurso da suspensão do contrato de trabalho da mulher para participação desta em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, não poderá ocorrer a dispensa da empregada no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (seis) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, sob pena de multa, além das parcelas indenizatórias previstas em lei.

Da mesma forma, nos termos do § 7º do art. 17 da referida lei, haverá penalidade de multa ao empregador que, no transcurso do período de suspensão contrato de trabalho do empregado com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade (seja para prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos; acompanhar o desenvolvimento dos filhos; seja para apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira), ou nos 6 (seis) meses subsequentes ao retorno do homem empregado ao trabalho.

Ademais, a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023 (BRASIL, 2023), que dispõe sobre a igualdade salarial e os critérios remuneratórios entre mulheres e homens, alterou a redação do § 6º do art. 461 da CLT, eliminando o teto do valor indenizatório por danos morais se comprovada discriminação.

Para além das medidas coercitivas, existem políticas públicas para promoção da igualdade de gênero no âmbito trabalhista, como o caso do Programa “Emprega + Mulheres”, instituído também pela Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (BRASIL, 2022c).

Esse programa instituiu medidas que objetivam o apoio, pelas empresas, à parentalidade na primeira infância, ao reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, ao apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade, à qualificação de mulheres em áreas estratégicas para a ascensão profissional, à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, além de estimular o microcrédito para mulheres.

Outrossim, o programa criou o “Selo Emprega +”, destinado àquelas empresas que se destacarem nas boas práticas estipuladas na lei em comento. Entretanto, não se observou na lei regulamentação explicando como a empresa efetivamente vai aderir ao programa ou como se dará o procedimento para se alcançar o selo de destaque.

Outra importante ferramenta de mudança da desigualdade de gênero no âmbito trabalhista é a jurisprudência pátria. Nesse sentido, destaca-se o entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre a inconstitucionalidade da incidência da contribuição previdenciária sobre o salário-maternidade a cargo do empregador (Tema 72 de Repercussão Geral):

Direito constitucional. Direito tributário. Recurso Extraordinário com repercussão geral. Contribuição previdenciária do empregador. Incidência sobre o salário-maternidade. Inconstitucionalidade formal e material. 1. Recurso extraordinário interposto em face de acórdão do TRF da 4ª Região, que entendeu pela constitucionalidade da incidência da contribuição previdenciária “patronal” sobre o salário-maternidade. 2. O salário-maternidade é prestação previdenciária paga pela Previdência Social à segurada durante os cento e vinte dias em que permanece afastada do trabalho em decorrência da

licença-maternidade. Configura, portanto, verdadeiro benefício previdenciário. 3. Por não se tratar de contraprestação pelo trabalho ou de retribuição em razão do contrato de trabalho, o salário-maternidade não se amolda ao conceito de folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício. Como consequência, não pode compor a base de cálculo da contribuição previdenciária a cargo do empregador, não encontrando fundamento no art. 195, I, a, da Constituição. Qualquer incidência não prevista no referido dispositivo constitucional configura fonte de custeio alternativa, devendo estar prevista em lei complementar (art. 195, § 4º). Inconstitucionalidade formal do art. 28, § 2º, e da parte final da alínea a, do § 9º, da Lei nº 8.212/91. 4. Esta Corte já definiu que as disposições constitucionais são legitimadoras de um tratamento diferenciado às mulheres desde que a norma instituidora amplie direitos fundamentais e atenda ao princípio da proporcionalidade na compensação das diferenças. No entanto, no presente caso, as normas impugnadas, ao imporem tributação que incide somente quando a trabalhadora é mulher e mãe cria obstáculo geral à contratação de mulheres, por questões exclusivamente biológicas, uma vez que torna a maternidade um ônus. Tal discriminação não encontra amparo na Constituição, que, ao contrário, estabelece isonomia entre homens e mulheres, bem como a proteção à maternidade, à família e à inclusão da mulher no mercado de trabalho. Inconstitucionalidade material dos referidos dispositivos. 5. Diante do exposto, dou provimento ao recurso extraordinário para declarar, incidentalmente, a inconstitucionalidade da incidência de contribuição previdenciária sobre o salário-maternidade, prevista no art. 28, § 2º, e da parte final da alínea a, do § 9º, da Lei nº 8.212/91, e proponho a fixação da seguinte tese: “É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário- maternidade” (BRASIL, 2020).

Segundo o julgado acima, é inconstitucional a cobrança da contribuição previdenciária patronal sobre o salário-maternidade. Em detalhes, a referida licença de 120 (cento e vinte) dias é um benefício previdenciário à mulher empregada, pago pela Previdência Social, não sendo, assim, uma contraprestação ou retribuição por força de contrato de trabalho. Por esse motivo, não pode compor a base de cálculo da contribuição previdenciária a cargo do empregador, não encontrando fundamento no art. 195, inciso I, alínea “a”, da Constituição da República Federativa do Brasil. Ademais, ao criar um novo tributo ao empregador, cria-se também um obstáculo por questões exclusivamente biológicas para contratação de mulheres, eis que a maternidade se tornaria um ônus ao empregador.

Ainda na esfera do Poder Judiciário, o plenário do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 15 de fevereiro de 2022, publicou a Recomendação nº 128 (BRASIL, 2022b), que institui o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Esse protocolo atende ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que trata de todas as formas de discriminação de gênero (que será detalhado mais à frente neste artigo).

O uso do mencionado Protocolo foi destaque em julgamentos de ações trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, conforme publicação do CNJ. Entre os julgamentos que fizeram uso do protocolo da perspectiva de gênero, segundo o CNJ, destaca-se o julgamento da reclamação trabalhista ajuizada por uma consultora, na 22ª Vara do Trabalho de Brasília. O juízo, em maio de 2022, determinou o recebimento de diferenças salariais para a reclamante que realizava o mesmo trabalho que seus colegas homens, mas recebia remuneração inferior.

Essa perspectiva de gênero faz com que o magistrado julgue o processo atento à efetivação da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e às políticas de equidade.

No âmbito mundial, em 2015, a Assembleia Geral das Nações Unidas estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para serem atingidos até o ano de 2030, intitulados de Agenda 2030. Entre os objetivos, destaca-se o ODS 5: igualdade de gênero.

Nesse sentido, visando à implementação do ODS 5, a ONU Mulheres, em parceria com a OIT e a União Europeia, criou o Programa “Ganha-Ganha: Igualdade de Gênero Significa Bons Negócios” (ORGANIZAÇÃO, 2021). Esse programa surgiu para aumentar o compromisso das empresas e suas práticas para promover a igualdade de gênero e promover oportunidades de negócios para as empresas de propriedade de mulheres, bem como melhorar as condições do mercado de trabalho para as mulheres.

O mencionado programa foi financiado pela União Europeia e foi implementado, em janeiro de 2018, em seis países da América Latina e do Caribe (Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica e Uruguai).

Conforme Tonelli (2022, p. 26), incluir mulheres em cargos de liderança causa mudanças positivas para a empresa, uma vez que “é favorável em momentos de crise e para a prevenção de problemas nas empresas, como, por exemplo, retenção de talentos e aqueles de ética e compliance”.

O *compliance* (conformidade) é a adoção de procedimentos internos, práticas de gestão de risco, capacitação e treinamento, canais de denúncia, código de ética e de conduta e monitoramento contínuo, tudo com o objetivo de tornar a organização em conformidade com as leis e os atos normativos vigentes, conforme Pironti e Ziliotto (2020). Logo, vê-se que a adesão de empresas privadas e da Administração Pública a programas de integridade (*compliance*) está diretamente relacionada com boas práticas de promoção de igualdade de gênero, uma vez que a finalidade é a conformidade com as normas.

Ademais, *compliance* relaciona-se às práticas de ESG (*Environmental, Social and Governance*) no ambiente público e privado. Para o português, a sigla ESG se traduz em: Ambiental, Social e Governança. Esses três eixos formam práticas e critérios que direcionam o empreendimento de forma responsável a equilibrar fatores ambientais, sociais e de governança corporativa. Destacando-se que a igualdade de gênero se localiza no aspecto social.

Para Ferreira, Durante, Pina e Callejas (2023), investidores e *stakeholders* (partes interessadas) têm se preocupado em aplicar seus recursos em empresas comprometidas com aspectos sociais e ambientais e, não apenas, econômicos. Isso é uma forma mais segura e rentável de investir em empresas que primam pelo *compliance* e pela responsabilidade socioambiental.

Além disso, Ferreira, Durante, Pina e Callejas (2023) também citam uma pesquisa realizada no Brasil, em 2021, pelo pacto Global Rede Brasil (2021) com a classe de Proprietários e Sócios de empresas, na qual apresenta que:

O crescimento do interesse sobre os critérios ESG é visível para 93% dos respondentes, que declararam um aumento de 84% nas iniciativas da categoria ambiental praticadas em suas empresas. Além disso, 48% declararam ter criado mecanismos internos de compliance e governança; 29% citaram iniciativas contra a corrupção; **e 23% adotaram iniciativas para impactar positivamente a sociedade e políticas de equidade de gênero e racial.** Do ponto de vista ambiental, foco das ações, 32% se voltam para a gestão de resíduos, incluindo reciclagem e reaproveitamento de insumos, e 20% para ações que diminuem a emissão de gases de efeito estufa. Respeito e proteção à biodiversidade e cuidados com o solo foram os menos mencionados como práticas recorrentes atualmente, com menos de 9% cada (FERREIRA; DURANTE; PINA; CALLEJAS, 2023, p. 1042, grifo nosso).

Outra iniciativa que ajuda a combater a desigualdade de gênero é o acordo coletivo, conforme aponta a OIT. Segundo o relatório *Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery* (Relatório sobre o Diálogo Social 2022: Negociação coletiva para uma recuperação inclusiva, sustentável e resiliente), emitido pela Organização Internacional do Trabalho, em 2022 (ORGANIZAÇÃO, 2022b), as negociações coletivas podem reduzir a desigualdade salarial entre homens e mulheres. A participação das mulheres nessas negociações e a transparência e publicidade desses acordos ajudam decisivamente na equidade salarial.

Nesse sentido, a OIT também menciona a transparência salarial como uma medida que pode ajudar a combater as disparidades salariais entre homens e mulheres. A partir do estudo *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations* (Legislação sobre transparência salarial: Implicações para as organizações de empregadores e de trabalhadores), feito por essa organização, em 2022 (ORGANIZAÇÃO, 2022a), pode-se observar que mulheres recebem cerca de 20% a menos que os homens. O estudo aponta que, enquanto características individuais, como educação, competências ou experiência, explicam parte das diferenças salariais entre homens e mulheres, grande parte dessa disparidade salarial ainda é atribuída à discriminação baseada no gênero ou no sexo.

Dessa forma, a OIT (2022) esclarece que, sob a perspectiva dos trabalhadores, a transparência salarial pode fornecer-lhes informações importantes e provas de que necessitam para negociar taxas salariais e fornecer-lhes os meios para combater a discriminação salarial. Sob a perspectiva dos empregadores, informa a OIT, a transparência salarial pode proporcionar uma oportunidade para identificar e abordar a discriminação salarial que possam potencialmente afetar negativamente o bom funcionamento das suas empresas.

Sobre essas iniciativas para a promoção da igualdade de gênero, a ONU Mulheres (2021) cita que o:

Fórum Econômico Mundial relata uma correlação positiva entre a igualdade de gênero e o nível de competitividade de um país, seu produto interno bruto (PIB) per capita e sua classificação no índice de desenvolvimento humano (IDH) (ORGANIZAÇÃO, 2021).

Segundo Tonelli (2022), pesquisas mostram relação positiva entre várias métricas financeiras, tais como lucro antes de juros e imposto de renda (EBIT); lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização (EBITDA) e retorno sobre o patrimônio (ROE), e a inclusão de mulheres. Em outras palavras, empresas com mais mulheres na liderança têm melhor performance em comparação àquelas com menor proporção de mulheres. Por esse motivo, fundos de investimentos têm privilegiado empresas com políticas claras de inclusão de diversidade.

Assim, é possível perceber que todas essas medidas beneficiam não somente as mulheres, mas também a economia do país, uma vez que o empoderamento das mulheres, a igualdade de gênero e o desenvolvimento nacional estão amplamente interligados.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Demonstraram-se as disparidades e as desigualdades nas relações de trabalho entre homens e mulheres no Brasil, bem como foi analisada a proteção normativa que o trabalho da mulher recebeu na Constituição Federal de 1988 e nas normas infraconstitucionais, bem como em documentos internacionais.

Foram apresentadas algumas medidas, já existentes, para a promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho, embora algumas não tenham apresentado formas de como se realizar e fiscalizar no caso concreto, como foi o caso do Programa “Emprega + Mulheres”.

Dessa feita, o presente artigo não se propôs a esgotar todas as medidas capazes de combater a desigualdade de gênero nas relações de trabalho, mas tão somente a demonstrar algumas já existentes e que podem ser efetivadas tanto no setor público quando no privado.

Embora existam leis e outras normas que protejam o acesso e a manutenção da mulher no mercado de trabalho, as disparidades entre gêneros ainda persistem, como demonstraram o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e a Organização Internacional do Trabalho.

Ressalta-se que serão necessários meios de controle eficazes para a promoção de fato da igualdade de gênero e da não discriminação da mulher no ambiente de trabalho. Desde o Estado, a sociedade e até a própria mulher que passar por situações de discriminação no âmbito do trabalho, todos devem denunciar às autoridades competentes na sua entidade, no seu órgão ou na sua repartição.

Ademais, a mulher precisa se sentir segura para denunciar. Para isso, será necessário receber uma rede de apoio efetiva que seja capaz de empoderá-la e protegê-la.

Assim, ainda que as mudanças sejam lentas ou sutis, efetivar programas governamentais e aderir a programas internacionais, além de adotar programas de integridade (*compliance*) e práticas de ESG são passos essenciais para a promoção da igualdade de gênero no ambiente do trabalho.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Perspectiva de gênero é destaque em julgamentos trabalhistas da 10ª Região.**

Brasília, DF: CNJ, 2022a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/perspectiva-de-genero-e-destaque-em-julgamentos-no-tribunal-do-trabalho-da-10a-regiao/>. Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022**. Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília, DF: CNJ, 2022b DJe/CNJ nº 42/2022, de 17 de fevereiro de 2022b, p. 4-5. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377>. Acesso em: 28 jan. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 23 maio 2024.

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 [2024]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 6 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 4.316, de 30 de julho de 2002**. Promulga o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4316.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4316.htm). Acesso em: 5 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo20](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo20). Acesso em: 6 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968**. Regula o provimento de cargos e dá outras providências. Brasília, DF:

Presidência da República, [1968]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5473.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5473.htm). Acesso em: 6 set. 2023.

**BRASIL. Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974.** Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Brasília, DF: Presidência da República, [1976]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1970-1979/l6136.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6136.htm). Acesso em: 6 set. 2023.

**BRASIL. Lei nº 7.353, de 29 de agosto de 1985.** Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1980-1988/L7353.htm#:~:text=L7353&text=LEI%20No%207.353%2C%20DE%2029%20DE%20AGOSTO%20DE%201985.&text=Cria%20o%20Conselho%20Nacional%20dos,CNDM%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7353.htm#:~:text=L7353&text=LEI%20No%207.353%2C%20DE%2029%20DE%20AGOSTO%20DE%201985.&text=Cria%20o%20Conselho%20Nacional%20dos,CNDM%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs). Acesso em: 6 set. 2023.

**BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 29 jan. 2024.

**BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 5 set. 2023.

**BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; 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 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, [2022c]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm). Acesso em: 6 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm). Acesso em: 5 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Relatório nacional de revisão do estado brasileiro da implementação da declaração e plataforma de ação de pequim.** Brasília [DF]: Assessoria Internacional, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/cooperacao-internacional/relatorios-internacionais-1/Relatorio NacionaldeRevisodoEstadoBrasileirodaImplementaodaDeclaraoePlataformadeAodePequim..pdf>. Acesso em: 7 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso extraordinário 576967/PR.** Tema 72 - Inclusão do salário-maternidade na base de cálculo da Contribuição Previdenciária incidente sobre a remuneração. Tese fixada: "É inconstitucional a incidência da contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade". Recorrente: Hospital Vita Batel S/A. Recorrido: União. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado em 5 de agosto de 2020. Publicado em 21 de outubro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur433965/false>. Acesso em: 28 jan. 2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **As dificuldades da população negra no mercado de trabalho.** São Paulo,

Dieese, 17 nov. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/conscienciaNegra2023.html>. Acesso em: 28 jan. 2024.

FERREIRA, Luciana Maria de Almeida e Silva; DURANTE, Luciane Cleonice; PINA, Patrícia Fiuza da Silva; CALLEJAS, Ivan Julio Apolonio. Práticas de Environmental, Social and Governance (ESG) na indústria da construção civil: uma revisão sistemática de literatura. **Cadernos de prospecção**, Salvador, v. 16, n. 4, p. 1040-1056, maio 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nit/article/view/50498/29128>. Acesso em: 7 set. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **2ª edição dos Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 6 set. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraivajur, 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES (ONU MULHERES). **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. Nova Iorque, 18 dez. 1979. Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao\\_cedaw1.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf). Acesso em: 8 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES (ONU MULHERES). **Declaração e plataforma de ação de Pequim sobre a mulher de 1995**. Pequim, 1995. Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao\\_beijing.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf). Acesso em: 8 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES (ONU MULHERES). **Declaração e programa de ação de Viena**.

Viena, 25 jun. 1993. Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao\\_viena.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_viena.pdf). Acesso em: 6 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES (ONU MULHERES). **Relatório geral do programa “ganha-ganha: igualdade de gênero significa bons negócios”**. Uruguai, ago. 2021. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/REPORTE\\_GANAR-GANAR\\_2021\\_PORTUGUES.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/REPORTE_GANAR-GANAR_2021_PORTUGUES.pdf). Acesso em: 9 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONU Brasil). **A agenda 2030**. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 7 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. 86ª Sessão, Genebra, jun. 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_230648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230648.pdf). Acesso em: 6 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **New data shine light on gender gaps in the labour Market**. Mar. 2023. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_870519.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_870519.pdf). Acesso em: 7 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Pay transparency legislation: implications for employers' and workers' organizations**. Jun. 2022a. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_849209.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_849209.pdf). Acesso em: 8 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Social Dialogue Report 2022: collective bargaining**

*for an inclusive, sustainable and resilient recovery. Maio 2022b.* Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_842807.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_842807.pdf). Acesso em: 6 set. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

PIRONTI, Rodrigo; ZILLOTTO, Mirela Miró. **Compliance nas contratações públicas**. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

SCHMIDT, Sarah. **As barreiras para as pessoas trans**. Pesquisa Fapesp, 14 jul. 2020. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/as-barreiras-para-as-pessoas-trans/>. Acesso em: 29 jan. 2024.

TONELLI, Maria José. Uma questão de gênero: apesar de as metas do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 ainda estarem distantes da realidade, crescem iniciativas para ajudar as organizações a promoverem igualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho. **GV-Executivo**, São Paulo, v. 21, n. 3, p. 20-24, jul./set. 2022. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/88036/82788>. Acesso em: 6 set. 2023.

**QUAIS OS CORPOS QUE MAIS SOFREM  
NAS RELAÇÕES DE TRABALHO?** Uma  
análise da violência contra as pessoas trans  
e o reflexo nas relações de trabalho

***WHICH BODIES SUFFER MOST IN  
WORKPLACE RELATIONSHIPS? An analysis  
of normative violence against trans people  
and the impact on work relationships***

Miguel Soares Silveira\*

**RESUMO**

O presente artigo se debruça na análise da violência sistêmica de gênero, mais especificamente no recorte de pessoas trans, e o reflexo de tal fenômeno nas relações de trabalho firmadas com os corpos dissidentes da norma padrão cisheteronormativa, enfatizando os obstáculos e as dificuldades que atravessam as pessoas trans na tentativa de uma formalização empregatícia ou, ao menos, no reconhecimento da dignidade da pessoa humana. Para tanto, observa-se a violência direcionada a esta minoria sexual (aqui entendendo como práticas discriminatórias quanto ao acesso ao mercado de trabalho) e como isso repercute no afastamento das garantias constitucionais e legais às pessoas que, em muitas ocasiões, são vistas como prostitutas e não detentoras de direitos trabalhistas. Tal investigação, com isso, vale-se dos estudos políticos, sociais, jurídicos e econômicos para uma melhor visualização do objeto posto à apreciação, a partir de uma abordagem exploratória quanto ao tema.

**PALAVRAS-CHAVE**

Pessoas trans. Relação de emprego. Violência. Mercado de trabalho.

---

\* Graduada em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), advogada trabalhista, mestre em Ciência Política pela Universidade Federal de Pelotas (UFPel). E-mail: miguels.silveira@hotmail.com.

## **ABSTRACT**

This article focuses on the analysis of systemic gender violence, more specifically on trans people, and the reflection of this phenomenon in the work relationships established with bodies that dissent from the standard cisnormativity, emphasizing the obstacles and difficulties that trans bodies face in attempt to formalize employment or, at least, in the recognition of the dignity of the human person. To this end, we observe the violence directed at this sexual minority (here understood as discriminatory practices regarding access to the job market) and how this has repercussions on the removal of constitutional and legal guarantees for people who, on many occasions, are seen as prostitutes and non-holders of labor rights. Such investigation therefore makes use of political, social, legal and economic studies to better visualize the object put up for consideration, based on an exploratory approach to the topic.

## **KEYWORDS**

Trans people. Work relationship. Violence. Job market.

## **SUMÁRIO**

- 1 Introdução;
- 2 A violência tem alvo: os corpos trans;
- 3 O mercado de trabalho, as relações de trabalho e o recorte de gênero;
- 4 Considerações finais;
- 5 Referências.

Data de submissão: 16/10/2023.

Data de aprovação: 24/03/2024.

## **1 INTRODUÇÃO**

A dignidade e a visibilidade, bem como a possibilidade de um trabalho/emprego dignos (formalizado, reconhecido, produtivo, remunerado de forma justa e seguro), são fatores que devem incidir sobre todos os corpos e sobre todas as existências, sejam elas padrões ou não, cisgêneras ou transexuais, sem qualquer meio de distinção e vulnerabilidade. Nesse diapasão, logo, é que as vivências de pessoas trans, mais precisamente a análise dos direitos trabalhistas e a garantia de uma possibilidade de emprego quanto ao ingresso no mercado de trabalho, devem ser um ponto

de extrema discussão quando se tenta priorizar o avanço social e o aumento do bem-estar de todas as pessoas brasileiras, mormente as pessoas trans.

Às pessoas trans inflige-se uma situação de não reconhecimento social e subalternidade, na qual são dispensadas violências físicas e/ou simbólicas, que lhes anulam cotidianamente, havendo ainda sistemática privação de seus direitos por parte do Estado, o que compromete o próprio exercício da cidadania e das representações e participação políticas, bem como impede o exercício do meio de subsistência mais comum do ser humano: o trabalho (MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2022).

Nesse estudo, portanto, compreende-se que as instituições políticas, jurídicas e sociais consistem em um dos catalisadores capazes de acentuar o não reconhecimento dos grupos marginalizados. O contexto laboral, mais precisamente o acesso ao mercado de trabalho, por conseguinte, tem se engendrado com o intuito de excluir as demandas e interesses das pessoas trans e rechaçar a inserção dessas vivências no âmbito trabalhista brasileiro, relegando tais existências a uma posição de exclusão e marginalização sociais.

Embora seja um fenômeno que tem conquistado espaço e discussões robustas nos últimos anos, as relações de trabalho de pessoas trans ainda enfrentam muitos controles sociais e exercícios de poder em que se subordinam inevitavelmente por conta do sistema pautado pela perpetuação do modelo opressor imposto até os dias de hoje. Não se exclui o avanço adquirido de maior reconhecimento da formalização e do acesso ao mercado de trabalho por pessoas trans, mas se questiona e se problematiza as muitas ausências e lacunas que ainda persistem quando se trata da visibilidade e do exercício pleno da cidadania ao se colocar em análise os assuntos de gênero e o campo trabalhista.

Nesse sentido, compreende-se o seguinte: devido à baixa escolaridade e os preconceitos velados de muitas empresas contra mulheres transexuais e travestis, as portas do mercado

formal de trabalho se fecham e as opções mais comumente encontradas para sua atuação são a de trabalhadora sexual, cabeleireiras e depiladoras, além das ocupações nos setores da moda e alimentos, como costureiras e cozinheiras (KAFFER; RAMOS; ALVES; TONON, 2016; MARTENDAL, 2015). Isso corrobora com os estudos da Associação Nacional das Travestis e Transexuais (ANTRA) realizados em 2015, os quais indicam que 90% dessas mulheres estão se prostituindo em todo o Brasil, e as que não se encontram nessa situação trabalham em profissões subalternas, ganhando baixos salários (DIAS; BERNARDINELI, 2016; MARTENDAL, 2015).

A não adequação ao sistema heteronormativo e, conseqüentemente, a falta de oportunidades laborais para as pessoas trans são marcadores centrais no enfoque desta pesquisa, provocando inquietações e reflexões no cenário social-jurídico e na construção da sociedade como um todo, ao passo que o estigma de “não-pertencimento” e da prostituição ainda existem quando se tenta levantar questões atinentes às pessoas trans (SANTOS, 2016a).

## **2 A VIOLÊNCIA TEM ALVO: os corpos trans**

A violência sistêmica perpetrada contra pessoas trans é o reflexo da dominação do campo jurídico-social por homens cisgêneros que sempre foram de longe a maioria em todos os panoramas existentes, reforçando estereótipos de poder e subordinação. A violência laboral, nesta senda, se transforma em uma potência de negligenciar existências e possibilidades diversas por conta do conservadorismo de gênero que, hegemonicamente, detém grande parte dos recursos para o sucesso de pessoas cisgêneras, tendo a ideia de um legado patriarcal soberano e privilegiado.

Com isso, a violência trabalhista é um fator fim na incidência dos corpos dissidentes da norma padrão, haja vista que, desde o nascimento, estas existências são atravessadas por formas agressivas de violência diariamente, ao passo que a falta de

oportunidade em todas as searas sociais se materializa através de um panorama geral de violações, que inicia no seio familiar e reverbera durante toda a vida desses sujeitos em outros ambientes e ocasiões, respingando, por óbvio, na invisibilidade de suas reivindicações e conseqüentemente na ausência de representação.

Inicialmente, cumpre salientar, de antemão, que o Brasil é o líder no ranking de países que mais matam trans no mundo. Por exemplo, no ano de 2020, o país registrou o número de 175 assassinatos de pessoas trans. Em 2021, por sua vez, o número é de 140 assassinatos, conforme o Dossiê dos Assassinatos e da Violência Contra Pessoas Trans Brasileiras divulgado pela Antra (Associação Nacional de Travestis e Transexuais) (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021). É nessa perspectiva social, portanto, que se adentra no estudo aqui pretendido, ao passo que nem o direito fundamental à vida é garantido, de forma a nem se cogitar a inserção no mercado de trabalho formal.

No entanto, os assassinatos mencionados podem ser vistos como apenas uma das muitas manifestações de uma ampla gama de violências sofridas por pessoas que assumem identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão heterossexual e cisgênero esperado pela sociedade. Desde o momento em que assumem tais identidades, essas pessoas são alvo de violência física e simbólica, que reverberam no mercado de trabalho. Em nossa sociedade, as identidades que representam a norma são associadas ao “homem branco, heterossexual, de classe média urbana e cristão”, tornando-se uma referência implícita e não questionada (LOURO, 2000, p. 9). Nesse ínterim, portanto, é que a violência que reiteradamente sofrem os corpos trans, por óbvio, também respinga na falta de oportunidades no mundo trabalhista e, conseqüentemente, na relegação a um estado de informalização nas práticas laborais.

A grande colaboração desta análise da violência contra corpos trans para o presente estudo está no fato de que é necessário se

criticar a estrutura brasileira que se tem atualmente, porquanto o índice de pessoas trans ocupantes de cargos formais de trabalho é irrisório quando em confronto com a necessidade de políticas públicas e garantia de direitos fundamentais trabalhistas. Em uma pesquisa realizada em 2022 pelo projeto TransVida, do Grupo pela Vidda, com apoio do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, e condução do antropólogo e ativista Fabrício Longo, constatou-se que (dentro das 147 respostas aos formulários) apenas 15% dos participantes da pesquisa relataram ter um trabalho com carteira assinada, enquanto 15,6% têm trabalho autônomo formal e 27,2%, trabalho autônomo informal. Considerado último recurso de sobrevivência da população trans em muitos casos, a prostituição era a atividade remunerada de 14,3% dos entrevistados (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021).

Nesse sentido, percebe-se a precariedade na prestação dos serviços pelas pessoas trans e também a falta de oferta formal a estas existências, que são relegadas a um papel de objetificação e negligência de direitos básicos e mínimos para a sobrevivência humana. Tal argumento pode ser analisado na pesquisa realizada por Silva, Luppi e Veras:

O percentual da população transexual inserida no mercado formal de trabalho foi extremamente baixo: apenas 16,7% estavam com vínculo formal. Os fatores associados a possuir um vínculo formal identificados foram: identidade de gênero homem transexual, possuir 12 anos ou mais de escolaridade, estar em algum acompanhamento médico, estar em acompanhamento para processo transexualizador, ter convênio médico particular e nunca ter sido preso na vida (SILVA; LUPPI; VERAS, 2020, p. 1729)

As situações que mais contundentemente demarcam tais sujeitos como “não-pessoas” são os atos de violência extrema e a banalização de suas mortes:

Eu sugiro que podemos pensar na instrumentalidade como uma questão de conhecimento, da capacidade da violência em moldar as formas como vemos, e

consequentemente chegamos a conhecer, certas coisas. Desta maneira, o ato de violência é por si mesmo um espetáculo. Isto não é tanto pelo fato da violência ser algo que observamos, mas, mais pelo fato da violência ser um mecanismo através do qual distinguimos e observamos outras coisas. Em outras palavras, a violência é mais que uma prática que atua sobre sujeitos individuais para infligir dano ou prejuízo. Ela também é, metaforicamente falando, uma forma de olhar para esses sujeitos (MASON, 2002, p. 11, tradução nossa).<sup>1</sup>

Sendo assim, o seio familiar é o primeiro confronto agressivo que as pessoas trans precisam enfrentar, haja vista que as regras e normas impostas social e moralmente pelo senso comum e impregnadas nas vivências familiares fazem com que os núcleos familiares excluam possibilidades divergentes do modelo cisheteronormativo, resultando, em muitas das vezes, na expulsão de casa e, consequentemente, na ocupação das ruas por parte das pessoas trans, não havendo mais nenhuma estrutura básica de sobrevivência pelo simples fato de rejeição ao sistema cisgênero e heterossexual.

Um dos efeitos desse fenômeno, portanto, é o alto índice de pessoas trans na prostituição e nos espaços de trabalho sexual (GOFFMAN, 1978), por ser um acontecimento que reiteradamente atravessa os corpos dissidentes e põe “em cheque” a subsistência desses sujeitos, visto que é o meio que encontram de gerar alguma fonte de renda. Por não terem qualificação profissional (justamente pelas violências operadas em suas manifestações),

---

<sup>1</sup> *I suggest that we might think of instrumentality as a question of knowledge, of the capacity of violence to shape the ways that we see, and thereby come to know, certain things. In this way, the act of violence itself is a spectacle. This is not so much because violence is something that we observe, but, more, because violence is a mechanism through which we distinguish and observe other things. In other words, violence is more than a practice that acts upon individual subjects to inflict harm and injury. It is, metaphorically speaking, also a way of looking at these subjects.*

não possuem infraestrutura vital e tampouco aceitação social, a prostituição é um ambiente de acolhimento dentro do universo transexual. No entanto, é importante enfatizar que o desempenho dessa atividade ou profissão expõe essas pessoas a várias situações de vulnerabilidade, infelizmente reforçando um ciclo de violência contínuo contra seus corpos.

Em 2015, por exemplo, em um estudo realizado pela Antra (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), 90% das mulheres transexuais e travestis estavam se prostituindo em todo o Brasil, se encontrando em posições de subalternidade e com pouquíssima angariação de recursos econômicos (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021).

Passando por todas as incidências de agressões familiares, desde a infância, os sujeitos trans são perpassados, posteriormente, pela violência no âmbito escolar. Muitos desses indivíduos não finalizam seus estudos e não frequentam o meio escolar devido aos intensos ataques transfóbicos, às violências, aos abusos (entre outros diversos ataques) apenas por serem quem são e por expressarem seu gênero como dissidente do padrão (GOMES FILHO, 2020, p. 112). Portanto, frequentemente, essas pessoas são expulsas de casa, perdem contato com familiares e amigos, além de serem privadas de acesso a direitos básicos garantidos por lei, como educação e serviços de saúde. Como resultado, elas enfrentam vários “estigmas sociais” ao longo de suas vidas (GOFFMAN, 1978), bem como diversas formas de sofrimento.

O tratamento dispensado às pessoas trans dentro do cenário escolar, bem como a falta de preparo dos docentes em acolher a demanda e o anseio da comunidade, faz com que a evasão escolar seja recorrente na trajetória dessas vivências, posto que a escola é um ambiente violento e de muita opressão para os corpos dissidentes. Ademais, os problemas com a atenção e com a saúde mental deste recorte social é muito vulnerável e suscetível de violações indiretas, até mesmo porque, com

todo o fardo existente, é extremamente árdua a concentração cognitiva desses sujeitos em um “não-lugar” ou em um lugar de “não-pertencimento”.

Conforme Amorim (2018):

Para pessoas transexuais, nem mesmo as necessidades básicas são atendidas na escola. Os banheiros, por exemplo, são generificados e sua dinâmica dificulta o seu uso de forma concordante à identidade de gênero da pessoa. Outra questão que merece destaque é a forma de nomeação de alunos. Muitas vezes insiste-se no uso do nome de registro em detrimento do nome social. Essas e outras são condições de negação de direitos que geram constrangimentos e, em decorrência, o isolamento e o sofrimento psíquico que muitas vezes culminam no abandono dos bancos escolares. Abramovay, Cunha e Calaf (2009) ressaltam que a convivência nas escolas é marcada por violências como agressões, humilhações e falta de respeito. O preconceito também se faz presente principalmente pelas condições socioculturais, raciais e questões de identidades sexuais. Enfatizam que a homofobia e, conseqüentemente, a transfobia perpassam as relações sociais presentes na escola em alunos e se encontram também nas relações estabelecidas com os professores (AMORIM, 2018, p. 40).

Adentrando, posteriormente, no mercado de trabalho, as violações continuam sem qualquer pudor. O acesso a um serviço digno e que remunere de forma a atender as necessidades básicas é extremamente escasso quando requerido por esta minoria. É dificultada a inserção – para as pessoas trans – em empregos fora das categorias habituais de atividade profissional em que são aceitas, como por exemplo, as indústrias do sexo e da estética (FIGUEIREDO, 2017; TEIXEIRA, 2008). A busca por emprego depois de iniciada a transição é também dificultada pela discriminação e desconhecimento em relação ao que significa ser transexual.

Devido à baixa escolaridade e os preconceitos velados de muitas empresas contra mulheres transexuais e travestis, as portas do mercado formal de trabalho se fecham e as opções mais comumente encontradas para sua atuação são as de trabalhadoras sexuais, cabeleireiras e depiladoras, além das ocupações nos setores da moda e de alimentos, como costureiras e cozinheiras (KAFFER; RAMOS; ALVES; TONON, 2016; MARTENDAL, 2015), corroborando os dados e as teorias trazidas acima.

Em Pierre Bourdieu (1989), a violência é entendida como uma disciplina usada para afirmar a posição de superioridade social de alguém em relação aos outros. No contexto da violência contra pessoas trans, o objetivo seria deslegitimá-las por meio de estereótipos de gênero que questionam sua competência na esfera trabalhista. Sendo assim, o tratamento negativo se transforma em violência quando implica uma falta de respeito fundamental à humanidade, como produzir e disseminar imagens altamente sexualizadas e pejorativas, incitar a violência por meio das mídias sociais ou negar explicitamente a existência de uma pessoa trans nos espaços políticos, sociais e jurídicos com base unicamente em seu gênero.

De forma resumida, então, a violência que atravessa as vivências trans – entendendo aqui como uma consequência de todas as outras violências – é central no presente estudo por dialogar diretamente com a falta de formalização das relações de trabalho, justamente por estarem em posições de escassez de recursos sociais por partirem em desvantagem em comparação às pessoas cis e não terem as mesmas oportunidades de acessos a determinados espaços; e também por ser um fenômeno que afeta intrinsecamente a liberdade de se projetar uma integridade/dignidade sem inúmeros atritos apenas por conta da identidade/expressão de gênero. A violência, neste sentido, opera num enfraquecimento dessa adesão ao campo laboral quando se trata de gêneros dissidentes.

### **3 O MERCADO DE TRABALHO, AS RELAÇÕES DE TRABALHO/EMPREGO E O RECORTE DE GÊNERO**

Postas a análise e a discussão acima quanto à violência aos corpos trans, imperiosa faz a observação mais precisamente no mercado de trabalho, sendo que é um respingo de toda a marginalização sofrida por essas existências, refletindo, por conseguinte, na falta de oportunidades laborais.

Em pesquisa realizada por Rondas e Machado (2015), transexuais e travestis apontaram que o ambiente de trabalho é o fator mais desafiador em termos de acessibilidade, afetando sua qualidade de vida como cidadãos. Sendo assim, identificaram diversos obstáculos, incluindo hostilidade, aversão, intolerância, zombarias, preconceito, assédio sexual, falta de oportunidades de promoção e reconhecimento, baixas especificações, limitações na progressão de carreira, desvalorização, carga de trabalho excessiva e estressante. Budge, Tebbe e Howard (2010), por sua vez, ressaltam que essas dificuldades podem ser decorrentes da falta de compreensão por parte das organizações e dos colegas de trabalho sobre as mudanças necessárias para criar um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação para pessoas trans. A persistência de concepções equivocadas pode resultar em prejuízos tanto para a organização quanto para seus funcionários, levando ao isolamento dessas pessoas, minando oportunidades de interação social e colaboração em projetos e, na última instância, resultando em um baixo desempenho (BROWN; DASHJIAN; ACOSTA; MUELLER; KIZER; TRANGSRUD, 2012; PEDREIRA; SANTOS, 2018).

A análise dos estudos sobre a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho corrobora as conclusões de pesquisas relacionadas às suas carreiras. É possível identificar resultados semelhantes e paralelos às descobertas nos estudos de Figueiredo (2017), Martendal (2015), Rondas e Machado (2015) e Teixeira (2008). Esses estudos destacam que as barreiras enfrentadas por pessoas trans ao tentar ingressar no mercado de

trabalho formal incluem: falta de acesso à qualificação profissional; patologização da identidade de gênero em certos contextos; preconceito e transfobia, que prejudicam suas oportunidades de emprego; questões relacionadas à documentação, como registro civil e certificado de reservista; dificuldades no uso de banheiros, vestiários e uniformes adequados; baixa escolaridade e evasão escolar involuntária. Esses obstáculos refletem desafios significativos enfrentados por pessoas trans na busca por igualdade e oportunidades de carreira no mercado de trabalho.

Na mesma pesquisa ventilada acima, realizada em 2022 pelo projeto TransVida, do Grupo pela Vida (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021), mais da metade (52,7%) dos entrevistados afirmaram que são os únicos trabalhadores trans da empresa, e quase a metade (48%) conseguiu o posto por meio da indicação de amigos ou conhecidos. Acrescenta-se, ainda, que muitos casos são de pessoas que foram indicadas por organizações não governamentais ou de reservas de vagas específicas para pessoas trans. Apesar desse quadro reforçar a importância dessas iniciativas, ele também mostra a dificuldade que essas pessoas têm de obter uma vaga de trabalho por conta própria (LISBOA, 2022).

Ainda, problematiza-se o fato de que as pessoas trans não conseguem se candidatar a uma vaga formal de emprego sem que se tenha uma política de inclusão que reserva vagas a estes corpos nas empresas brasileiras. Não que seja um juízo de valor quanto a tais ações, mas é um fenômeno que, caso não existisse, as possibilidades para pessoas trans, a partir de suas próprias proposições, seriam ainda mais irrisórias.

Quanto às empresas, julga-se necessária a compreensão de que respeitar a identidade de gênero das pessoas trans é uma questão de Direitos Humanos. Ressalta-se, também, a importância da diversidade para melhorar o desempenho das empresas, integrando seus interesses legítimos com outros interesses sociais, em busca de práticas sustentáveis. No

Relatório “*Diversity Matters*”, produzido pela *McKinsey&Company* e que incluiu análises de empresas do Brasil, concluiu-se que, em um mundo diverso e profundamente interconectado, companhias e instituições com maiores níveis de diversidades alcançam uma melhor performance (HUNT; LAYTON; PRINCE, 2015, p. 17).

O contexto laboral das pessoas trans é frequentemente caracterizado pela prevalência de autoemprego, subemprego, trabalho informal ou, em muitos casos, pela exclusão da economia formal. Em consonância com essa realidade, Beauregard; Arevsharian; Booth; Whittle, (2018) enfatizam que as pessoas trans geralmente carecem de poder e *status* na maioria dos ambientes de trabalho. Além disso, a escassa presença de pessoas trans em cargos profissionais de médio e baixo escalonamento limita significativamente a representatividade de líderes trans nas estruturas de gestão das empresas, resultando em uma representação insuficiente das vozes trans no interior das organizações (BEAUREGARD; AREVSHARIAN; BOOTH; WHITTLE, 2018). Essa falta de representatividade e inclusão no mercado de trabalho pode ter impactos negativos na igualdade de oportunidades e no tratamento de pessoas trans no ambiente profissional, destacando a importância de promover a diversidade e a inclusão em todos os níveis organizacionais (BEAUREGARD; AREVSHARIAN; BOOTH; WHITTLE, 2018).

Mesmo diante de diversas dificuldades, o direito ao trabalho é assegurado a todas as pessoas, e a responsabilidade de garantir o cumprimento desse direito recai sobre o Estado. O Estado deve garantir o acesso das pessoas ao mercado de trabalho sem qualquer forma de acepção ou discriminação, independentemente de suas características, atendendo às necessidades do mercado ao contratar e oferecendo oportunidades de emprego adequadas aos indivíduos. Isso é particularmente crucial para aqueles que se encontram em situações de desamparo e desvantagem social (MOURA; LOPES, 2014).

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os atravessamentos e as questões atinentes ao gênero sempre estiveram em posições subalternas no seio da sociedade e, com isso, ocupavam espaços de invisibilidade e discriminação. A tentativa, nesse estudo, de fomentar a discussão sobre o campo trabalhista e as narrativas de gênero é mais uma forma de poder dar visibilidade e problematizar a questão das pessoas que se entendem e se identificam enquanto trans para que, aos poucos, ganhem destaque e se tornem questões de cuidado prioritário na luta por um ideal mais equitativo.

A partir das análises abordadas e dos referenciais teóricos abrangidos, a pesquisa serve como um convite para que mais outras sejam realizadas e, com isso, possam moldar o campo jurídico-social com questões absorvidas pelas reivindicações de pessoas trans, tornando um ambiente realmente representativo e de deliberações que atentem às reais necessidades socioculturais, visto que o trabalho é o meio mais comum de subsistência humana e de possibilidade de dignificação.

Dessa forma, identifica-se que a atual dinâmica social e política, cada vez mais heterogênea e complexa, se faz necessária pela busca de equilíbrio entre a unidade do coletivo e o respeito à individualidade dos cidadãos. Nesse contexto, em que os contornos sociais e políticos se mostram cada vez mais substanciais e desafiadores, ganha destaque o papel das legislações e políticas públicas bem-sucedidas na construção e no exercício da democracia, da inclusão e do pertencimento.

A esse respeito, e como um objetivo a ser alcançado, quanto maior a presença das pessoas trans na vida formal do mercado de trabalho, maior o olhar social do Estado para essa população, com a criação e implementação de políticas públicas voltadas aos seus anseios e necessidades. E quanto melhores as condições de vida da população trans, maior será sua presença no ambiente trabalhista num fluxo cíclico e contínuo capaz de alterar o

atual cenário de marginalização, maior interiorização e menor escolaridade.

A partir desta discussão e dos dados apresentados, sugere-se a alternativa de se implementar ações afirmativas e de cotas para pessoas trans na seara trabalhista, criando nas empresas a obrigação de contratarem corpos dissidentes para a prestação de serviços, para que, assim, possam de fato ocupar espaços formais e, desse modo, escaparem da subalternidade que ocupam seus corpos no estigma social, havendo uma maior possibilidade de permanecerem e ingressarem no mercado de trabalho de maneira formal.

É nesse ínterim, enfim, que os delineamentos de uma sociedade transfóbica, machista, patriarcal, elitista, racista etc. necessitam de freios capazes de coibir as ações de impedimento de ingresso das minorias sexuais e de gênero nas formalidades do mercado de trabalho. E mais: as pautas conservadoras e opressoras precisam ser convertidas em crimes e em atitudes de repúdio pelo senso comum. Longe de tentar finalizar este estudo por aqui, pretende-se que ele sirva basicamente como apoio a pesquisas futuras que possam se alimentar da força dos corpos dissidentes e da motivação por uma maior garantia de dignidade e cidadania a quem sofre cotidianamente a grandiosidade de ser quem é.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, Sylvia Maria Godoy. **Escola e transfobia**: vivências de pessoas transexuais. 2018. Dissertação (Mestrado) – Curso de Programa de Pós-Graduação em Educação Sexual, Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/2828a530-879d-4946-aa81-688691751a3f/content>. Acesso em: 21 maio 2024.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS DO BRASIL (ANTRA). **CARTILHA DE ASSASSINATOS**

**MAPEADO PELA ANTRA.** Brasília, DF: ANTRA, 2023.

Disponível em: <https://antrabrasil.org/assassinatos/>. Acesso em: 23 maio 2024.

BEAUREGARD, Alexandra; AREVSHARIAN, Liliith; BOOTH, Jonathan; WHITTLE, Stephen. Listen carefully: transgender voices in the workplace. **The International Journal of Human Resource Management**, Índia, v. 29, n. 5, p. 857-884, 2018.

Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2016.1234503>. Acesso em: 21 maio 2024.

BENEVIDES, Bruna Garcia; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. (org.). **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020.** São Paulo:

Expressão Popular; Antra; IBTE, 2021. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>. Acesso em: 21 maio 2024.

BOURDIEU, Pierre. A representação política: elementos para uma teoria do campo político. *In*: BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BROWN, Chris; DASHJIAN, Lauren; ACOSTA, Taryn; MUELLER, Conrad; KIZER, Bobby; TRANGSRUD, Heather. The career experiences of male-to-female transsexuals. **The Counseling Psychologist**, Thousand Oaks, CA, v. 40, n. 6, p. 868-894, 2012.

BUDGE, Stephanie; TEBBE, Esther; HOWARD, Kimberly. The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes. **Journal of Counseling Psychology**, Washington, DC, v. 4, p. 377-398, 2010.

DIAS, Jossiani Augusta Honório; BERNARDINELI, Muriana Carrilho. O transexual e o direito de acesso ao mercado de

trabalho: do preconceito à ausência de oportunidades. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, Florianópolis, v. 2, n. 2, p. 243-259, 2016. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/1376/1805>. Acesso em: 29 maio 2023.

FIGUEIREDO, Cláudia Roberta Leite Vieira de. Essa pele que habito: reflexões sobre transexualidade, ocorrência e abuso às garantias constitucionais no contexto do direito do trabalho. **JURIS - Revista da Faculdade de Direito**, Rio Grande, v. 27, n. 1, p. 67-80, 2017. DOI: <https://doi.org/10.14295/juris.v27i1.6680>. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/6680>. Acesso em: 29 maio 2024.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

GOMES FILHO, Teodoro Antunes. O processo de escolarização das travestis e das mulheres trans no Brasil. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, São Paulo, v. 10, n. 21, p. 111-118, out. 2020. DOI: [10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/educacao/mulheres-trans](https://doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/educacao/mulheres-trans). Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao/mulheres-trans>. Acesso em: 21 maio 2024.

HUNT, Vivian; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. **Why diversity matters**. Chicago, Illinois: McKinsey & Company, 2015. Disponível em: <https://www.insurance.ca.gov/diversity/41-ISDGBD/GBDEExternal/upload/McKinseyDivmatters-201501.pdf>. Acesso em: 21 maio 2024.

KAFFER, Karen Ketlin; RAMOS, Felipe Gerais; ALVES, Alvaro Luis; TONON, Leonardo. A transexualidade e o mercado formal de trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional. **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**, 2016. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/52>. Acesso em: 21 maio 2024.

LISBOA, Vinicius. **Pesquisa descreve barreiras para acesso de pessoas trans ao emprego.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-12/pesquisa-descreve-barreiras-para-acesso-de-pessoas-trans-ao-emprego>. Acesso em: 23 maio 2024.

LOURO, Guacira Lopes. **Currículo, gênero e sexualidade.** Porto: Porto Editora, 2000.

MARTENDAL, Laura. **Experiência(s) profissional(is)?:** relatos de mulheres transexuais. 2015, Trabalho de Conclusão de Curso (Coordenadoria de Estágios e Monografias, Departamento de Serviço Social) - Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2015. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/30431883.pdf>. Acesso em: 21 maio 2024.

MASON, Gail. **The spectacle of violence:** homophobia, gender and knowledge. London: New York: Routledge, 2002.

MEDEIROS, Bárbara Novaes; CASTRO, Gustavo Henrique Carvalho de; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Siqueira. Ativismo trans e reconhecimento: por uma “transcís-rexistência” na política brasileira. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, v. 37, e246289, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/j8pTKbKVmQ6tkHBYmfCMdRr/#>. Acesso em: 21 maio 2024.

MOURA, Renan Gomes de; LOPES, Paloma de Lavor. O preconceito e a discriminação de transgêneros no processo de recrutamento e seleção de pessoal: uma revisão bibliográfica. *In:* SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014, Resende. **Anais [...]**. Resende: AEDB; UniDomBosco; Unesp, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/36520376.pdf>. Acesso em: 21 maio 2024.

PEDREIRA, Lucas Jorge; SANTOS, Heliane Berlato dos. Da marginalidade à busca pelo sucesso: carreiras de pessoas

transexuais na atualidade. *In*: ENANGRAD, 29., 2018, São Paulo. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: Angrad, 2018. Disponível em: [https://enangrad.com.br/2018/pdf/2018\\_JUNIOR216.pdf](https://enangrad.com.br/2018/pdf/2018_JUNIOR216.pdf). Acesso em: 10 abr. 2019.

RONDAS, Lincoln Oliveira; MACHADO, Lucília Regina de Souza. Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. **Pesquisa e Práticas Psicossociais**, São João Del-Rei, Minas Gerais, v. 10, n. 1, p. 192-205, 2015. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-89082015000100016](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082015000100016). Acesso em: 21 maio 2024.

TEIXEIRA, Flávia do Bonsucesso. L'Itália dei Divietti: entre o sonho de ser européia e o babado da prostituição. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 31, p. 275-308, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/gVcSRTFhvNWTmMwLCBRDchg/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 21 maio 2024.

SILVA, Maria Aparecida da; LUPPI, Carla Gianna; VERAS, Maria Amélia de Sousa Mascena. Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n.12, p. 1723- 1734, dez. 2019. Disponível em: <http://www.cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/trabalho-e-saude-na-populacao-transexual-fatores-associados-a-insercao-no-mercado-de-trabalho-no-estado-de-sao-paulo/17455?id=17455>. Acesso em: 11 jun. 2024.



# **O TELETRABALHO COMO FACILITADOR PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD) NO MERCADO DE TRABALHO**

## **TELEWORKING AS A FACILITATOR FOR PERSONS WITH DISABILITIES (PWD) IN THE LABOR MARKET**

Cynthia Meneses Maia\*  
Jackeline Ribeiro e Sousa\*\*  
Erik Queiroz dos Santos\*\*\*

### **RESUMO**

Por meio do estudo que ora se apresenta, tem-se o objetivo de analisar de que maneira o teletrabalho pode facilitar a inclusão e a permanência das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho. Conta-se, portanto, com a seguinte pergunta norteadora: como o teletrabalho pode contribuir para tornar mais acessível a entrada e a permanência das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho? Como forma de alcançar o objetivo geral, a presente pesquisa tem como objetivos específicos: compreender a definição do teletrabalho e sua conformidade com a legislação vigente, analisar os requisitos legais relacionados à contratação de pessoas com deficiência (PcDs) por parte de determinadas empresas. Quanto à metodologia, assinala-se a pesquisa como descritivo-analítica, do tipo bibliográfica e documental. A abordagem é qualitativa, haja vista que foca na análise subjetiva

---

\* Advogada, mestra em Direito Privado pelo Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7), professora universitária da Faculdade CDL e da Faculdade Dom Adélio Tomasin (FADAT). Coordenadora do grupo de pesquisa Tópicos contemporâneos em Direito do Trabalho da Faculdade Dom Adélio Tomasin (FADAT). E-mail: cinthiamaia\_@hotmail.com.

\*\* Mestra em Direito Constitucional nas Relações Públicas pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Advogada e professora universitária. E-mail: jribeiroesousa@gmail.com.

\*\*\* Acadêmico do 8º semestre do curso de Direito da Faculdade Dom Adélio Tomasin (FADAT) e servidor à disposição da 1ª Vara Cível da Comarca de Quixadá - Tribunal de Justiça do Estado do Ceará (TJCE). E-mail: erik.queiroz123@gmail.com.

de aspectos humanísticos. Vale-se do suporte teórico de obras doutrinárias, de legislação nacional e internacional, de teses, dissertações, periódicos e artigos científicos especializados no assunto. Tem como resultado esperado a perspectiva de contribuir para a integração laboral das pessoas com deficiência por meio de incentivo às empresas que promovam a inserção e a permanência deste grupo minoritário no mercado de trabalho.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Acesso facilitado ao trabalho. Pessoas com deficiência. Teletrabalho.

## **ABSTRACT**

This paper has the objective of analyzing how teleworking can facilitate the inclusion and permanence of persons with disabilities (PwD) in the labor market. Therefore, this paper aims at answering the following guiding question: how can teleworking contribute to making it more accessible for persons with disabilities (PwD) to enter and remain in the labor market? As a way of achieving the general objective, this research has the following specific objectives: understanding the definition of teleworking and its compliance with current legislation, analyzing the legal requirements related to the hiring of persons with disabilities (PwDs) by certain companies. As for the methodology, the research is described as descriptive-analytical, bibliographic and documentary. The approach is qualitative, given that it focuses on the subjective analysis of humanistic aspects. It uses theoretical support from doctrinal works, national and international legislation, theses, dissertations, periodicals and scientific articles specialized in the subject. The expected result is the prospect of contributing to the labor integration of persons with disabilities by encouraging companies that promote the insertion and permanence of this minority group in the labor market.

## **KEYWORDS**

Access to work. Persons with disabilities (PwD). Teleworking.

## **SUMÁRIO**

- 1 Introdução;
- 2 A inclusão das pessoas com deficiência por meio do teletrabalho;
  - 2.1 Pessoas com deficiência: definições necessárias;
  - 2.2 Teletrabalho: conceito e previsão legal brasileira;

2.3 A valorização do trabalho digno como eixo norteador da contratação de PcDs;  
2.4 O teletrabalho e as pessoas com deficiência no mercado de trabalho;  
3 Considerações finais;  
Referências;  
Bibliografia.

Data de submissão: 16/10/2023.

Data de aprovação: 27/04/2024.

## 1 INTRODUÇÃO

A busca pela concretização dos meios de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui uma real necessidade voltada ao momento atual. As políticas de redução de desigualdades, analisadas por um viés pragmático, têm integrado os planos de metas de governos, que vão desde as estratégias adotadas internacionalmente até a elaboração de políticas de incentivo nacional no âmbito interno dos Estados.

Na perspectiva da redução das desigualdades em âmbito nacional, o presente artigo visa a analisar, sob a ótica das pessoas com deficiência (PcDs), de que forma o regime teletrabalho pode representar um meio de concretizar o acesso e a manutenção das pessoas com deficiência no mercado laboral. Diante disso, a pergunta norteadora deste texto é a seguinte: como o teletrabalho pode facilitar o ingresso e a permanência das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho?

A justificativa para a realização deste artigo repousa em uma série de motivações sólidas e imperativas. O presente estudo surge como uma análise de desafios que transcendem as fronteiras acadêmicas e possuem impacto significativo no cenário econômico e social no que tange ao acesso ao trabalho digno das pessoas com deficiência, principalmente ao considerar o quantitativo de trabalhadores com deficiência ativos no mercado de trabalho brasileiro.

Cumprе ressaltar que o presente estudo está alinhado com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil por meio dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas. As metas relacionadas à promoção do trabalho digno e à redução das desigualdades estão no centro dessa agenda global, de modo que este estudo busca contribuir de maneira concreta para a realização dessas metas.

Dito isto, faz-se necessário compreender, em primeiro lugar, quem são as pessoas que podem ser consideradas com deficiência. Logo depois, é justo que seja explanado o que é o teletrabalho, de acordo com a legislação trabalhista brasileira, bem como para a doutrina. Além disso, deve ser destacado o previsto na Lei nº 8.213 de 1991 (BRASIL, 1991), a qual determina a contratação de pessoas com deficiência para certas empresas. Ao final, na conclusão, será demonstrada a forma como o teletrabalho pode ser visto como uma forma de inclusão para a pessoa com deficiência.

A metodologia utilizada para realização do presente trabalho é descritivo-analítica, do tipo bibliográfica e documental, de método dedutivo. A abordagem é qualitativa, haja vista que foca na análise subjetiva de aspectos humanísticos. Vale-se do suporte teórico de obras doutrinárias, de legislação nacional e internacional, de teses, dissertações, periódicos e artigos científicos especializados no assunto.

## **2 A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR MEIO DO TELETRABALHO**

A busca pela concretização dos meios de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui uma real necessidade voltada ao momento atual. As políticas de redução de desigualdades, vistas por um viés pragmático, têm integrado os planos de metas de governos, os quais vão desde as estratégias adotadas internacionalmente até a elaboração de políticas de incentivo nacional no âmbito interno dos Estados.

A compatibilização do trabalho do ser humano com sua própria condição física, mental, intelectual ou sensorial é atributo da cidadania, da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do Trabalho e da igualdade (art. 1.º, Constituição Federal (CF)/1988, II, III e IV) (BRASIL, 1988), que constituem fundamentos da República Federativa do Brasil. Nas lições de Konrad Hesse, “a Constituição não configura apenas a expressão de uma dada realidade. Graças ao elemento normativo, ela ordena e conforma a realidade política e social” (HESSE, 1991, p. 24).

A Constituição de 1988 demonstra uma preocupação primordial com a promoção e a realização da dignidade humana. Para Jackeline Ribeiro e Sousa (2022, p. 79), o legislador constituinte, ao instituir um amplo sistema de direitos e garantias fundamentais, buscou garantir a proteção e o respeito aos Direitos Humanos.

Saliente-se, outrossim, que, na forma do art. nº 170 da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988), a ordem econômica brasileira é fundada na valorização do trabalho humano, tendo por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observada a busca do pleno emprego. Desse modo, a economia deve ser o meio de efetivação da dignidade humana. Deve criar condições para que coexistam crescimento econômico, desenvolvimento social e preservação ambiental, devendo atender ao mesmo tempo às necessidades do capital e do social com estratégias que englobem estados, empresas e sociedade civil.

Tratadas as bases principiológicas e constitucionais que embasam a valorização do trabalho humano em condições dignas e de igualdade, as quais permeiam o presente estudo, importa delinear o recorte de pesquisa – a análise do trabalho digno das pessoas com deficiência. Nesse sentido, Alberto Bezerra de Melo e Fillipi Alef dos Santos Bandeira Morais (2023, p. 8), aduzem que as fundamentações legais que sustentam a inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) nas empresas brasileiras derivam do processo de democratização do país, que, entre outras

conquistas, culminou na promulgação da Constituição de 1988. Dentre os direitos garantidos, destacam-se as sanções contra a discriminação das minorias e o direito ao emprego das pessoas com deficiência.

No que tange à abordagem infraconstitucional acerca do tratamento dispensado à pessoa com deficiência no ordenamento jurídico brasileiro, o presente tópico busca analisar os conceitos legais que envolvem a proteção das pessoas com deficiência no sistema jurídico do Brasil, sob o viés da concretização dos direitos fundamentais sociais.

## **2.1 Pessoas com deficiência: definições necessárias**

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006, define pessoa com deficiência como

[...] aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas (UNITED, 2006)<sup>1</sup>.

Esta abordagem abrangente da Convenção da ONU se reflete diretamente no âmbito do direito brasileiro por meio da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também intitulada de Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (BRASIL, 2015), conhecida como “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, em seu art. 2º, prevê expressamente que é considerada como pessoa com deficiência

---

<sup>1</sup> *Persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with various barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others* (BRASIL, 2015, tradução nossa).

[...] aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Ao examinar os vieses axiológico e semântico dados à terminologia “Pessoa com Deficiência” (PcD) (BRASIL, 2015), utilizada tanto pela legislação internacional quanto pelo direito pátrio, percebe-se a força e a amplitude dos debates acerca deste grupo minoritário na realidade atual. Cumpre ressaltar que não são mais utilizadas as expressões **peçoas com necessidades especiais** nem **peçoas portadoras de deficiência**, por se tratarem de expressões que podem traduzir exclusões, quando o que se pretende é a inclusão e integração das peçoas com deficiência.

Seguindo essa mesma linha de pensamento, é evidente que, dada a abrangência do conceito de peçoas com deficiência, também será significativa a quantidade de trabalhadores com algum tipo de deficiência. Portanto, é imprescindível promover debates sobre essa questão, tanto no Brasil quanto internacionalmente.

É exatamente isso o que demonstra o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 2022, a quantidade de peçoas com deficiência no Brasil é por volta de 18,6 milhões de peçoas com 2 anos de idade ou mais, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária. Ou seja, quase 10% da população brasileira tem algum tipo de deficiência, o que demonstra ainda mais a relevância do tema estudado (IBGE, 2022).

Quanto à participação efetiva de peçoas com deficiência no mercado de trabalho, a PNAD contínua observou que “a taxa de participação da força de trabalho no Brasil foi de 62,7%.

Entretanto, essa taxa entre as pessoas com deficiência, cai significativamente, para 29,2%” (INSTITUTO, 2022). Dessa forma, a existência de deficiência pode ser um fator que se sobrepõe, inclusive, à desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Segundo a pesquisa, é possível averiguar que “embora os homens tenham historicamente taxa de participação maior que das mulheres, quando se considera homens com deficiência, a taxa (35,1%) foi inferior à das mulheres sem deficiência (57,1%)” (INSTITUTO, 2022).

Uma vez estabelecido o conceito de pessoas com deficiência, torna-se necessário o exame acerca do regime de teletrabalho e sua previsão na legislação brasileira, visando a uma aplicação mais eficaz da norma à prática trabalhista, bem como para o desenvolvimento das ideias ora apresentadas no presente estudo.

## **2.2 Teletrabalho: conceito e previsão legal brasileira**

A Consolidação das Leis do Trabalho, principal instrumento legislativo quanto ao direito laboral brasileiro, estabelece, na Lei nº 5.452, em seu art. 75-B, o conceito de trabalho remoto, ou teletrabalho. Trata-se da

[...] prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (BRASIL, 1943).

Segundo a definição acima, o teletrabalho não está vinculado ao trabalho realizado na residência do empregado, podendo, outrossim, ser realizado nas dependências da empresa e que não seja trabalho externo. Nesta senda, o empregado contratado na modalidade de teletrabalho pode trabalhar em outros locais que não sejam a sua residência, o que facilita ainda mais o acesso ao emprego pelas pessoas com deficiência. Ricardo Calcini e Amanda Paoleli Camara (2022) referem que:

[...] não se nega que o teletrabalho contribua muito para o bem-estar do trabalhador, que, ao adaptar sua

função em casa ou outro lugar de sua preferência, aperfeiçoa sua rotina e, por conseguinte, viabiliza maior conciliação da vida familiar e projetos pessoais com as aspirações profissionais, propiciando a melhora de sua produtividade e qualidade de vida (CÂMARA; CALCINI, 2022, p. 407).

Apesar da citação acima fazer referência às vantagens do teletrabalho, Ricardo Calcini e Amanda Paoleli Camara (2022, p. 407) também tecem algumas críticas quanto ao trabalho remoto, principalmente no que tange à proteção de dados e à “submissão intensiva ao controle digital (interferindo no seu direito de desconexão, de repouso e de lazer)”.

É notório que o trabalho remoto também tem seu lado negativo. No entanto, o que se pretende neste escrito é dar um olhar de valorização ao trabalho humano, especialmente das PcDs e, principalmente, àquelas com dificuldade de locomoção e que poderão, por meio do trabalho remoto, ter acesso a um trabalho digno.

É preciso rememorar também, como exposto no tópico anterior, que a Constituição Federal Brasileira de 1988 faz menção à ordem econômica em conjunto com o trabalho digno, de modo que a empresa tem um dever social a cumprir perante a sociedade. Seguindo esse raciocínio, João Luís Nogueira Matias (2009) explica que:

[...] pode-se entender a função social da empresa como a vinculação do exercício da empresa à concretização de uma sociedade livre, justa e solidária, do que decorre um complexo de deveres e obrigações, positivas e negativas, impostas aos controladores e administradores, perante os empregados, fornecedores, consumidores, meio ambiente, Estado, e toda a comunidade que com ela interage (MATIAS, 2009, p. 87).

Nesse sentido, é adequado conceder destaque à prelação de Rafael da Silva Marques (2007, p. 115-116), a qual acentua que

a valorização do trabalho humano não deve ser mera forma de criação de medidas protetivas ao trabalhador, como aconteceu durante o Estado de Bem-Estar Social, mas há de se enxergar o trabalho e o trabalhador como principais agentes de transformação da economia. Sendo assim, o lucro e o acúmulo de capital deixam de ser o centro dos debates econômicos, devendo-se voltar os olhos para o capital humano, ou seja, o trabalhador.

Nesse ponto, também o autor se reporta à relevância da dignidade humana, como princípio basilar da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Corroborando os entendimentos citados, expõe-se a lição de Manoel Jorge Silva Neto (2001):

Diríamos, então, que incorporar um valor social ao trabalho humano já faz parte da história constitucional brasileira, e, nesse passo, a mais eloquente ideia a surgir quando observamos tal exaltação é que o trabalho não pode, de maneira alguma, ser assumido friamente como mero fator produtivo; é, sim, fonte de realização material, moral e espiritual do trabalhador (SILVA NETO, 2001, p. 96)

Nesse sentido, é evidente que as empresas, ao cumprir com a sua função social, devem também garantir o acesso ao empregado com deficiência, inclusive por meio remoto. Diante disso, será analisada a contratação das Pessoas com Deficiência como uma forma de valorizar o trabalho humano e de que forma o teletrabalho pode facilitar esse ideal.

### **2.3 A valorização do trabalho digno como eixo norteador da contratação de PcDs**

A agenda de metas para a redução das desigualdades, aliada à promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável, se reveste de caráter prioritário na governança dos Estados, ora representados na esfera global pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 2030), propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU). Por meio dos ODS 2030, cujo propósito é centrado na concretização de direitos humanos,

os países signatários do pacto se comprometeram a internalizar, até o ano 2030, metas para a promoção do equilíbrio nas três vertentes do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental (ORGANIZAÇÃO, 2006).

A promoção do pleno emprego, por meio do trabalho decente para todos, representa a oitava meta dos ODS 2030. Cada um dos ODS é formado por propósitos realizáveis por governos, instituições e sociedade em geral, como a inclusão das pessoas com deficiência de forma igualitária no mercado laboral, principalmente em países em desenvolvimento. Tais objetivos coexistem em relação de mutualidade e podem se interligar, a exemplo da meta 10, que tem por finalidade a redução das desigualdades.

É por intermédio de diretrizes internacionais, tais como os ODS 2030, que se reforça o papel dos Estados e das múltiplas partes interessadas na promoção de políticas e modelos que efetivem a proteção laboral, o acesso ao trabalho digno e a redução das desigualdades. De acordo com a Organização das Nações Unidas, as metas apresentadas nos ODS 2030 estabelecem, de maneira inserta na realidade de cada um dos países signatários, os planos em caráter prioritário para uma economia próspera e equitativa (ORGANIZAÇÃO, 2006).

O ordenamento jurídico atual demanda abordagens objetivas para aplicar princípios de forma eficaz, destacando que a igualdade não pode mais ser alcançada apenas por ações pontuais, altruístas ou puramente éticas. Promover a implementação da equidade laboral humana necessita não apenas de políticas que unam atores de governança internacional e regional, mas, também, união de esforços entre as diferentes áreas do direito.

A valorização do trabalho digno, pautada, também, na igualdade entre os seres humanos, é um dos preceitos fundamentais e que devem ser observados pelo Estado Democrático de Direito. Sobre o princípio da igualdade no ordenamento jurídico brasileiro, Celso Antônio Bandeira de Mello entende que

[...] sua função precípua reside exata e precisamente em dispensar tratamentos desiguais. Isto é, as normas legais nada mais fazem que discriminar situações, à moda que as pessoas compreendidas em umas ou em outras vêm a ser colhidas por regimes diferentes (MELLO, 2008, p. 12).

A imagem do sistema social justo e a criação de oportunidades para todos os seres humanos, sem distinção, devem atingir também as pessoas com deficiência na perspectiva do acesso ao trabalho digno. É a partir dessa ideia que se pretende aqui examinar como o teletrabalho pode constituir uma ferramenta útil para a valorização do trabalho humano da pessoa com deficiência. Nessa linha de raciocínio, expõem Wilson Engelmann e Hérica Cristina Paes Nascimento (2021):

[...] um tipo novo de trabalho por meio de uma nova atividade econômica organizada que demande o labor do ser humano, **deve o empresário observar as diretrizes qualificadoras das relações de trabalho na atualidade, cujo patamar mínimo é o do respeito aos direitos humanos em todas as atividades da empresa que cumpre a sua função social quando se funda na valorização do trabalho digno, não na sua mera exploração**, mas assegurando e colaborando para a permanência da existência digna do ser humano, conforme os ditames da justiça social [...] (ENGELMANN; NASCIMENTO, 2021, p. 120, grifo nosso).

É importante salientar o fato de que, no Brasil, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), que dispõe acerca dos Planos de Benefícios da Previdência Social, determina, como medida assecuratória dos direitos fundamentais sociais, em seu art. 93, a contratação obrigatória de, no mínimo, o equivalente a 2% de pessoas com deficiência em empresas com 100 ou mais funcionários. Essa porcentagem varia de acordo com o contingente de empregados, de modo que a não observância dessa lei pode acarretar penalidades, dentre as quais a de multa.

Além disso, a Lei também prevê, em seu art. 89, a necessidade de adaptação dos ambientes de trabalho para garantir a acessibilidade e a inclusão das pessoas com deficiência. Isso envolve a disponibilidade de rampas, corrimãos, sinalização adequada e banheiros adaptados, dentre outras medidas que visam a eliminar as barreiras físicas e garantir a plena participação dos profissionais com deficiência.

Portanto, ao contratar pessoas com deficiência para o trabalho, além de ser essencial que os empresários estejam em conformidade com a Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991), cumpre ressaltar o necessário atendimento aos parâmetros preceituados na Lei de Acessibilidade, como é conhecida a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 (BRASIL, 2000), que define diretrizes e critérios fundamentais para promover a acessibilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, além de tomar outras medidas pertinentes.

É importante ressaltar que o descumprimento da Lei de Cotas (BRASIL, 2012) é uma violação dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência, e as empresas têm a responsabilidade de promover a inclusão e garantir a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. O descumprimento dessa lei pode trazer consequências severas para as empresas por meio de autuações do Ministério Público do Trabalho e Ações Coletivas.

De fato, a economia deve ser concebida como um instrumento para garantir a dignidade humana. Deve ser capaz de estabelecer um ambiente onde o crescimento econômico, o desenvolvimento social e a diminuição das disparidades possam coexistir harmoniosamente. Nesse sentido, é fundamental que as políticas econômicas considerem simultaneamente as demandas do capital e do bem-estar social, envolvendo estratégias que englobem não apenas os Estados e as empresas, mas também a sociedade civil como um todo.

## **2.4 O teletrabalho e as pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

De início, apresenta-se a lição de Bocorny (2003, p. 42) ao expor a ideia de que a valorização do trabalho humano não deve ser entrevista somente como um instrumento para criar medidas de proteção ao trabalho e ao trabalhador, mas, principalmente, como a maneira de se admitir que o trabalho e, conseqüentemente, o trabalhador, é o principal agente de transformação da economia e da sociedade, de tal modo que não pode ser, de modo algum, excluído dos debates relativos às mudanças estruturais da sociedade.

Assim, compreende-se que, sendo o trabalhador o principal agente de transformação da economia e da sociedade, a sua valorização não deve estar restrita somente ao mundo dos códigos, mas sim devem ser tomadas medidas com aplicações práticas para a sua concretização e real transformação da sociedade.

O teletrabalho tem se mostrado uma ferramenta facilitadora para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que essa modalidade de trabalho oferece oportunidades para que essas pessoas possam exercer suas atividades profissionais de forma mais acessível e flexível, já que, conforme aduzido por Gilio e Silva (2020, p. 199), essa modalidade faz com que os percalços que a deficiência causa aos dois lados de uma relação empregatícia, trabalhador e empregador, sejam reduzidas.

Uma das principais vantagens do teletrabalho é a possibilidade de adaptação do ambiente de trabalho de acordo com as necessidades individuais de cada pessoa com deficiência, uma vez que ao trabalhar de casa ou em um ambiente de sua escolha, é possível personalizar o espaço de trabalho de acordo com as necessidades ergonômicas, de acessibilidade e de conforto de cada indivíduo. Essa personalização do ambiente de trabalho contribui para o bem-estar e a produtividade das pessoas com

deficiência, permitindo que elas desempenhem suas funções de maneira mais eficiente.

A responsabilidade por toda personalização e fornecimento dos aparatos do ambiente de teletrabalho é de responsabilidade do empregador, uma vez que é este que assume o risco da atividade econômica, nos termos do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como é também previsto no art. 75-D da Lei nº 13.467, de julho de 2017 (BRASIL, 2017) que, mediante contrato escrito, deve ser especificado o procedimento para determinar a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura requerida e apropriada para a realização do trabalho remoto, assim como o eventual reembolso das despesas suportadas pelo empregado.

Dessa forma, no caso de o empregado com deficiência necessitar de equipamentos adaptados para o exercício de sua atividade laboral em teletrabalho, o empregador deve fornecer ou ressarcir o empregado por utilizar meios próprios. Assim como é de responsabilidade do patrão orientar o trabalhador sobre precauções que garantam sua saúde e a segurança no trabalho, como, também, é estabelecido na CLT, art. 75-E (BRASIL, 2017).

Além disso, o teletrabalho elimina as barreiras físicas e de locomoção que muitas vezes dificultam o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho tradicional. Neste sentido, Fukui e Silva (2022, p. 91-92) aduzem que a deficiência não representa mais um desafio quando o trabalhador está empregado por seu conhecimento, não havendo limitações de espaço e mobilidade.

Diante da desnecessidade de enfrentamento de obstáculos arquitetônicos e desafios de transporte, os PcDs passam a economizar tempo e energia, o que lhes proporciona uma maior autonomia e independência no exercício de suas atividades profissionais. Além disso, a ausência de deslocamentos frequentes reduz o impacto físico e emocional que pessoas com deficiência

podem enfrentar ao se locomoverem para o trabalho, contribuindo para a preservação de sua saúde e seu bem-estar.

Entretanto, apesar da facilitação do exercício laboral, trazida pela modalidade do teletrabalho, é verificável que o distanciamento do PcD do espaço coletivo pode acarretar na exclusão deste indivíduo da vida social proporcionada pela interação com os demais colegas de trabalho, uma vez que passa a executar suas atividades separado dos demais, como expõem Fuzetto e Rossignoli (2021, p. 624).

A própria legislação trabalhista, nos arts. 75-F e 75-C (BRASIL, 2017), traz consigo que a utilização do teletrabalho deve ser prioritária para os PcDs, mas que deve ser estabelecido em contrato se o trabalhador irá exercer suas atividades presencialmente ou não, com modificações nesse regime podendo ocorrer apenas em mútuo acordo entre o trabalhador e o patrão. Assim não estando obrigado à PcD se distanciar do convívio coletivo com os demais colegas de trabalho.

O teletrabalho, ainda, pode contribuir para a redução do preconceito enfrentado por pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Ao trabalhar remotamente, essas pessoas têm a oportunidade de serem avaliadas por suas habilidades e competências, sem que sua deficiência seja o foco principal, já que o estigma carregado por parte da população identifica os PcDs como incapazes de desempenhar diversas atividades laborais, como expõem Prandi, Nascimento, Faria, Lima, Siqueira e Ferreira (2015, p. 104), afastando o julgamento com base em estereótipos e preconceitos relacionados à sua condição.

No entanto, é importante ressaltar que a implementação do teletrabalho como facilitador para pessoas com deficiência requer o desenvolvimento de políticas e práticas inclusivas por parte das empresas e organizações. É necessário garantir que todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou limitações, tenham acesso igualitário às oportunidades de teletrabalho. Isso inclui a disponibilização de equipamentos e tecnologias assistivas,

a adaptação de processos e procedimentos, e a promoção de treinamentos específicos para gestores e colaboradores.

A inclusão e a valorização de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho são fundamentais para promover a igualdade e o respeito à diversidade. A contratação de pessoas com deficiência não apenas contribui para a construção de uma sociedade mais inclusiva, mas também traz benefícios para as empresas e organizações.

A contratação de pessoas com deficiência é um passo importante para garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Ao oferecer emprego para essas pessoas, estamos valorizando suas habilidades e competências, possibilitando que elas sejam economicamente independentes e garantindo seu direito à dignidade, bem como promovendo a inclusão social.

A valorização do trabalho humano digno é essencial para garantir condições justas e adequadas de trabalho para todos os profissionais, incluindo aqueles com deficiência. Isso implica o respeito aos direitos trabalhistas, como a jornada de trabalho adequada, e a garantia de um ambiente seguro e adequado.

Dessa forma, é crucial que, ao contratar pessoas com deficiência, sejam oferecidas as adaptações necessárias para que possam exercer suas funções de forma plena e independente. Isso pode incluir a disponibilização de equipamentos e tecnologias assistivas, a adaptação do ambiente físico e a oferta de treinamentos específicos para garantir a inclusão e a eficiência no trabalho.

Nesse sentido, leciona Petter (2005, p. 153): “Valorizar o trabalho, então, equivale a valorizar a pessoa humana, e o exercício de uma profissão pode e deve conduzir à realização de uma vocação do homem”.

Portanto, ao promover a contratação de pessoas com deficiência e valorizar o trabalho humano digno, as empresas

estão não apenas cumprindo com suas responsabilidades sociais, mas também colhendo os frutos de um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e produtivo. Essas práticas contribuem para a construção de uma sociedade mais justa, onde todos têm a oportunidade de alcançar seu pleno potencial, independentemente de suas habilidades ou limitações.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Como já abordado em uma seção específica, a definição de Pessoas com Deficiência (PcDs) é ampla, resultando em um aumento significativo do número de PcDs e, por conseguinte, na implementação de medidas para aprimorar sua qualidade de vida. Este artigo propõe a utilização do teletrabalho como uma ferramenta para melhorar a vida das pessoas com deficiência.

O teletrabalho se mostra como uma ferramenta facilitadora para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, oferecendo maiores acessibilidade, flexibilidade e autonomia. Ao promover essa modalidade de trabalho, as empresas estão não apenas cumprindo com suas responsabilidades sociais, mas também criando um ambiente mais diverso, inclusivo e produtivo.

Dessa maneira, resultará na valorização do trabalho humano digno, que passa pela garantia de oportunidades igualitárias para todas as pessoas, independentemente de suas limitações. Portanto, é notório que esta modalidade é um meio essencial nas empresas e organizações como forma de estratégia para o cumprimento legal e a inclusão, promovendo a igualdade de oportunidades e a valorização das pessoas com deficiência.

Ao valorizar o trabalho humano e profissional das pessoas com deficiência, tanto a empresa quanto a sociedade colherão benefícios, uma vez que um colaborador satisfeito tende a desempenhar suas funções com maior eficácia do que aquele que se encontra descontente. Logo, é imperativo que a valorização do trabalho humano transcenda o discurso e se concretize como

uma prática universal, abrangendo todos os trabalhadores, independentemente de sua posição ou qualificação. Esta abordagem representa, assim, a estratégia mais eficaz para o cumprimento da responsabilidade social corporativa.

## REFERÊNCIAS

BOCORNHY, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito**. Porto Alegre: SAFE, 2003.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 7 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10098.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm). Acesso em: 7 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.

Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm). Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 7 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 7 abr. 2024.

CALCINI, Ricardo; CAMARA, Amanda Paolell. Tecnologias e o teletrabalho pós-pandemia: o controle invisível aos olhos do subordinado. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 4, n. 8, p. 391–419, 2022. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/183>. Acesso em: 11 jun. 2024.

ENGELMANN, Wilson; NASCIMENTO, Hérica Cristina Paes. O desenvolvimento dos direitos humanos nas empresas por meio do ESG como forma de qualificar as relações de trabalho. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 3, n. 6, 2021. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/157>. Acesso em: 11 jun. 2024.

FUZETTO, Murilo Muniz; ROSSIGNOLI, Marisa. O teletrabalho para a pessoa com deficiência como dificultador da inclusão social. **REI - Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 606–628, 2021. DOI: 10.21783/rei.v7i2.540. Disponível

em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/540>.  
Acesso em: 11 jun. 2024.

HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1991.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua (2022)**. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf). Acesso em: 11 jun. 2024.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.

MATIAS, João Luis Nogueira. **A função social da empresa e a composição de interesses na sociedade limitada**. 2009. 282 f. Tese (Doutorado em Direito Comercial) – Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-06052010-140746/pt-br.php>. Acesso em: 11 jun. 2024.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico o princípio da igualdade**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MELO, Alberto Bezerra de; MORAIS, Filliphi Alef dos Santos Bandeira. Uma análise da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiências: desafios e tendências. **Revista Foco**, Curitiba, v. 16, n. 11, p. e3313-e3313, 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/3313/2380>. Acesso em: 17 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development**. Disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Acesso em: 11 jun. 2024.

PETTER, Josué Lafayete. Princípios constitucionais da ordem econômica: o significado e o alcance do art. 170 da Constituição Federal. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2005.

PRANDI, Luiz Roberto; NASCIMENTO, Sonia Maria Moro do; FARIA, Wendell Fiori de; LIMA, Renan Willian de Deus; SIQUEIRA, Ana Carolina de; FERREIRA, João Paulo. Inclusão social: os estigmas sociais mediante a profissionalização e a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Ciência Empresarial**, UNIPAR, Umuarama, v. 16, n. 1, p. 87-112, jan./jun. 2015. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/empresarial/article/download/5654/3226/17473>. Acesso em: 17 jun. 2024.

SILVA NETO, Manoel Jorge. **Direito constitucional e econômico**. São Paulo: LTR, 2001.

SILVA, Guilherme Elias Da; SOUZA-FUKUI, Regiane Cristina De. O teletrabalho como mecanismo de inclusão social da pessoa com deficiência: panaceia ou engodo? **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, p. 81-96, 1 ago. 2022. Disponível em: [https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/download/63924/751375154633/#:~:text=Boscatte%20e%20Mello%20\(s.d.\)%20sugerem,o%20aux%C3%ADlio%20de%20tecnologias%20assistivas](https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/download/63924/751375154633/#:~:text=Boscatte%20e%20Mello%20(s.d.)%20sugerem,o%20aux%C3%ADlio%20de%20tecnologias%20assistivas). Acesso em: 17 jun. 2024.

SILVA, Wellington Rodrigo Lozano da; GILIO, Leandro. O teletrabalho como política pública de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil. **Cadernos de Direito**, São Paulo, v. 19, n. 37, p. 191–204. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/4257/2483>. Acesso em: 17 jun. 2024.

SOUSA, Jackeline Ribeiro e. **Migrações e trabalho decente: a integração do migrante no Brasil por meio do acesso ao emprego e à renda**. São Paulo: Editora Dialética, 2022.

UNITED NATIONS. Department of Economic and Social Affairs Social Inclusion. **Convention on the Rights of Persons with Disabilities** - Articles. Disponível em: <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-articles>. Acesso em: 18 jun. 2024.

## BIBLIOGRAFIA

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p. 2549–2558, ago. 2015. Disponível em: <https://cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-em-belo-horizonte-cenario-e-perspectiva/15087?id=15087>. Acesso em: 17 jun. 2024.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Tradução: Denise Bottmann, Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.



**A TUTELA DO DIREITO AO TRABALHO  
DECENTE À POPULAÇÃO LGBT: uma análise  
jurisprudencial no âmbito do TRT da 2.<sup>a</sup> Região**

***THE PROTECTION OF THE RIGHT  
TO DECENT WORK FOR THE LGBT  
POPULATION: a jurisprudential analysis  
in the context of the 2nd Region TRT***

Carolina Spack Kimmelmeier\*  
Denilson Pereira Sotel\*\*

**RESUMO**

Por meio da análise bibliográfica, jurisprudencial e da legislação vigente sobre o tema, o presente trabalho investiga a efetiva proteção do direito ao trabalho decente à população LGBT pelo Poder Judiciário brasileiro. Com os avanços globais no Direito do Trabalho, o conceito de trabalho decente foi criado e estipulado como meta comum a todos os países signatários da OIT e da ONU, dentro quais se inclui o Brasil. Nesse sentido, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, com base nos princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana, elencou o trabalho decente como sendo um direito fundamental inerente a todo cidadão, devendo o Estado prover meios para que seja resguardado a todo indivíduo o direito a um ambiente de trabalho decente, capaz e responsável por promover a manutenção de todos os demais direitos humanos e fundamentais elencados na Carta Maior. Dito isso, a prática discriminatória no ambiente laboral acarreta a incidência do assédio moral, instituto este que gera o direito à reparação integral pelos danos sofridos pela vítima. Assim,

---

\* Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (UEM) (2000) e Mestre em Direito Empresarial pela Universidade Estadual de Londrina (UEL) (2003). Professora Adjunta de Direito do Trabalho da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste), campus de Foz do Iguaçu. Membro da Clínica de Direitos Fundamentais e Trabalho (Unioeste) e do Grupo de Pesquisa em Cidadania e Políticas Públicas (Unioeste). E-mail: carolina.kimmelmeier@unioeste.br.

\*\* Acadêmico do 5.<sup>o</sup> ano do curso de Direito da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste). E-mail: deni\_sotel@outlook.com.

levando em consideração a história e luta do movimento LGBT no Brasil na busca por direitos e garantias, dentre eles o direito ao trabalho decente, este estudo busca observar a aplicação do direito para além do plano abstrato das ideias, mas no campo da eficácia social, destrinchando a noção de trabalho decente no ordenamento jurídico brasileiro e analisando de que forma esse direito tem sido tutelado pela Justiça do Trabalho quando suscitado por um indivíduo da comunidade LGBT.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Direito do trabalho. LGBT. Assédio moral. Análise jurisprudencial.

## **ABSTRACT**

Through bibliographical, jurisprudential and current legislation analysis on the subject, this work investigates the effective protection of the right to decent work for the LGBT population by the Brazilian Judiciary. With global advances in the Labor Law, the emergence of the International Labor Organization and the United Nations, with the subsequent promulgation of the Universal Declaration of Human Rights, the concept of decent work was created and stipulated as a common goal for all signatory countries, which includes Brazil. In this sense, the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, based on the principles of equality and human dignity, listed decent work as a fundamental right inherent to every citizen, with the State having to provide means to safeguard every individual, who have the right to a decent work environment, capable and responsible for promoting the maintenance of all other human and fundamental rights listed in the Charter. That being said, discriminatory practices in the workplace lead to the incidence of moral harassment, an institute that generates the right to full compensation for the damages suffered by the victim. Therefore, taking into account the history and struggle of the LGBT movement in Brazil in the search for rights and guarantees, including the right to work, this study seeks to observe the application of law beyond the abstract plane of ideas, but in the field of social effectiveness, unraveling the notion of decent work in the Brazilian legal system and analyzing how this right has been protected by the Labor Court when raised by an individual from the LGBT community.

## **KEYWORDS**

Labor Law. LGBT. Moral harassment. Jurisprudential research.

## SUMÁRIO

- 1 Introdução;
  - 2 O direito humano e fundamental ao trabalho decente e seus aspectos;
  - 3 Os limites do poder diretivo do empregador e o assédio moral em razão de orientação sexual e/ou identidade de gênero no ambiente de trabalho;
  - 4 Análise jurisprudencial dos acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2.<sup>a</sup> Região;
  - 5 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 25/09/2023.

Data de aprovação: 24/01/2024.

## 1 INTRODUÇÃO

O Brasil é país integrante da Organização das Nações Unidas (ONU), organização internacional em que uma de suas agências internacionais é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), responsável pela construção da categoria trabalho decente, pois mais do que apenas o direito de trabalhar, o indivíduo tem o direito de conviver num ambiente de trabalho decente, capaz de promover a manutenção de todos os seus direitos humanos e fundamentais.

Em que pese a proteção constitucional do direito fundamental ao trabalho decente a todos os indivíduos, o desemprego é uma realidade brasileira. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (INSTITUTO, 2022), no primeiro trimestre do ano de 2022, o país atingiu a marca de 11,6% de taxa de desemprego, o que totaliza 11,9 milhões de pessoas, e, quando voltados os olhos à população LGBT, essa estatística é ainda mais brutal, pois o mercado de trabalho foi moldado em conformidade com os ditames sociais que historicamente, trazendo-nos ao cenário social contemporâneo que promove discursos excludentes dos indivíduos que vão na contramão do padrão heteronormativo tido como correto e aceitável, majoritariamente provenientes de matrizes religiosas e moralistas, fazem com que o mercado

de trabalho ainda seja um ambiente hostil e insalubre para esses indivíduos.

Nesse sentido, sendo a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) clara ao determinar o direito ao trabalho como sendo inerente e fundamental ao exercício da cidadania digna, sendo que a prática de qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho caracteriza o assédio moral e gera o direito à reparação integral dos danos sofridos pela vítima, uma vez que se trata de conduta ilegal que fere os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da não discriminação, o objetivo da presente pesquisa é o de identificar, por meio de pesquisa jurisprudencial, quais são os principais enfrentamentos da população LGBT, quando inserida no mercado de trabalho formal, que fazem com que seu direito social ao trabalho seja soterrado em razão da latente discriminação de sexo e gênero ainda presente na sociedade, percebendo de que forma esse conceito tem sido exposto e observado nas decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2.<sup>a</sup> Região – São Paulo para a efetiva tutela do direito fundamental ao trabalho decente aos membros da comunidade LGBT vítimas de assédio moral no ambiente laboral.

## **2 O DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL AO TRABALHO DECENTE E SEUS ASPECTOS**

A busca por um ambiente de trabalho decente tornou-se uma preocupação fundamental. A garantia de condições dignas no local de trabalho não apenas preserva a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas também contribui para o desenvolvimento socioeconômico e a justiça social. Neste capítulo, serão analisados os fundamentos legais e os princípios doutrinários que respaldam o caráter de direito humano e fundamental a um ambiente de trabalho decente.

Num contexto pós Revolução Industrial e I Guerra Mundial, quando alguns direitos sociais já eram pautados pela classe proletária, surge então a Organização Internacional do Trabalho,

culminando na formação do Estado de Bem-estar Social já no fim do século XIX e, principalmente, durante o século XX (ALVARENGA, 2017, p. 1374). Pós II Guerra Mundial, com a extinção da Liga das Nações e fundação da Organização das Nações Unidas, em 1945, a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou, em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).

A DUDH, já em seu preâmbulo, reconhece a dignidade da pessoa humana como sendo inerente a todos e, demonstrando sua capacidade de estender seu caráter fundamental a outros direitos, atribui a promoção da liberdade, da justiça e da paz mundial à sua observância e, em seu art. I, determina que “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade” (ORGANIZAÇÃO, 1948, p. 2) e, nesse sentido, em seu art. XXIII, declara o trabalho como sendo um direito humano e fundamental inerente a todas as pessoas, sem qualquer distinção.

Apesar de ter firmado formalmente o compromisso de promover a tutela do trabalho como direito fundamental e humano em âmbito nacional, por meio do Decreto n.º 19.841/45 (BRASIL, 1945), o caráter de direito humano e fundamental do trabalho só passa a existir no Brasil efetivamente a partir da promulgação da CFRB/88, que em seu preâmbulo observa a instituição do Estado Democrático de Direito com o objetivo de promover o desenvolvimento do país por meio das efetivas observância e manutenção dos direitos humanos e fundamentais.

Vanessa Siqueira Melo (2023, p. 119) relembra que o marco temporal da regulamentação internacional na busca por direitos e garantias trabalhistas, com objetivo de resguardar o direito humano ao trabalho como meio de obtenção da justiça e do bem-estar social, se deu apenas com o surgimento da OIT que, após longos anos de evolução, em 1998, elaborou a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do

Trabalho, que elenca padrões mínimos de proteção aos direitos trabalhistas e justiça social, quais sejam: I – liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; II – erradicação de todas as formas de trabalho forçado; III – abolição efetiva do trabalho infantil; e, IV – eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Contudo, é no ano seguinte, 1999, que o termo trabalho decente se torna o cerne dos direitos humanos e fundamentais trabalhistas, no sentido de que deve ser assegurado ao trabalhador o exercício de todos os seus direitos humanos e fundamentais básicos.

Entre os anos 2003 e 2005 foram realizadas diversas Conferências Internacionais com o propósito de discutir a promoção do trabalho decente nos países do continente americano<sup>1</sup>. No ano de 2003, o Brasil firmou um compromisso com a Organização Internacional do Trabalho, assinando um Memorando de Entendimentos que previa a criação de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, que foi efetivamente elaborada em maio de 2006 (BRASIL, 2006, p. 6).

A Agenda Nacional de Trabalho Decente assume que o trabalho decente “é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável” (BRASIL, 2006, p. 5), ao passo que, na sequência, conceitua o termo trabalho decente:

Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições

---

<sup>1</sup> Destacam-se: Conferência Regional de Agenda Nacional de Trabalho Decente Emprego do Mercosul (Buenos Aires, abril de 2004), a XIII e a XIV Conferências Interamericanas de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (OEA) – Salvador, setembro de 2003, e Cidade do México, setembro de 2005 –, a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) – Nova York, setembro de 2005 – e a IV Cúpula das Américas – Mar del Plata, novembro de 2005 (BRASIL, 2006, p. 5 a 9)

de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social (BRASIL, 2006, p. 5).

Rodrigues (2020, p. 29) menciona que o caráter de direito fundamental e humano do trabalho, infelizmente, não se projeta de maneira tão eficaz no plano factual e, para que o conceito de trabalho decente seja difundido e compreendido em todas as camadas da sociedade, sugere a necessidade de que se promova a reestruturação do sentido do trabalho em todos os âmbitos sociais, ainda mais quando nos referimos às populações marginalizadas da sociedade, como é o caso da comunidade LGBT, que sofre diariamente com o preconceito e a exclusão de seus corpos em todos os campos sociais.

A Convenção n.º 111 da OIT conceitua discriminação como sendo:

[...] toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (ORGANIZAÇÃO, 1958).

Flavia Piovesan afirma que o princípio da isonomia se divide em igualdade formal e material, ao passo que desenvolve uma terceira vertente, onde a igualdade material se relaciona também ao direito de personalidade:

a) Igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” (que, ao seu tempo, foi crucial para a abolição de privilégios); b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça distributiva (igualdade orientada pelos critérios econômicos); e c) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios) (PIOVESAN, 2013, p. 261).

Na observância nos princípios constitucionais da isonomia e da dignidade da pessoa humana, o princípio da não discriminação se faz presente, no que toca ao direito ao trabalho, previsto no rol dos direitos sociais estabelecidos pelo art. 6.º, da CFRB/88 (BRASIL, 1988), também em outros dispositivos constitucionais, como na proibição de diferentes salários, exercício de função e critérios de admissão (art. 7.º, XXX, da CFRB/88) e proibição de diferentes critérios de admissão e salários aos deficientes físicos (art. 7.º, XXXI, da CFRB/88).

Além de outros dispositivos legais, merecendo destaque o art. 1.º, da Lei n.º 9.029/1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, bem como a Lei n.º 7.716/1989, que define os crimes resultantes de discriminação de raça ou cor e que, a partir do julgamento conjunto da ADO n.º 26 e do MI n.º 4766, pelo Supremo Tribunal Federal em 2019, passou a considerar crime equiparado ao racismo as condutas discriminatórias direcionadas à população LGBT em função de orientações sexuais e/ou identidades de gênero.

Em 2011, a Organização das Nações Unidas, por meio da Resolução n.º A/HRC/17.L.9, editada pelo Conselho de Direitos Humanos, considerou que os direitos da população LGBT são direitos humanos, ao passo que os Estados que permitirem as práticas discriminatórias contra esses indivíduos infringirão os Tratados Internacionais de Direitos Humanos.

Tal Resolução está gradativamente sendo aplicada no Brasil, de forma tímida, já que a sua aplicação é impedida fortemente pela base religiosa. De qualquer sorte, está servindo como embasamento para ações da sociedade civil e de norteadores de planos de ação de vários Estados, como os de São Paulo, como o curso à distância (EAD) da Secretaria da Justiça e Cidadania do Governo do Estado de São Paulo, em parceria com a FUNDAP (GORISCH, 2014, p. 43).

Ainda, no que toca à tutela do trabalho decente à população LGBT, um documento se destaca internacionalmente na garantia dos direitos humanos e fundamentais dessa comunidade: Os Princípios de Yogyakarta, documento que trata de um amplo espectro de princípios de direitos humanos e fundamentais e sobre sua aplicação a questões de orientação sexual e/ou identidade de gênero, deixando clara a inclusão de orientação sexual e/ou identidade de gênero como um direito humano e fundamental, vedando práticas discriminatórias, iniciando seu texto com os princípios da igualdade e da não discriminação.

No que toca à tutela do direito fundamental à não discriminação como parte do trabalho decente, os Princípios de Yogyakarta são claros e diretos em seu princípio 12.

Embora os Princípios de Yogyakarta sejam extremamente relevantes na garantia dos direitos humanos e fundamentais da população LGBT, o documento não possui força normativa, ou seja, não vincula os Estados ao seu cumprimento, pois não foram incorporados no conjunto internacional, sob o argumento de que não foram confeccionados e negociados por representantes dos Estados. Apesar disso, muitos países vêm reconhecendo a importância e a expertise contida nesse documento e, mesmo sem força normativa, vem sendo usado como referência para a análise e julgamento de algumas decisões.

No ano de 2015, a OIT, em conjunto com o PNUD e outros parceiros, publicou um manual chamado Promoção de direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho: construindo

igualdade de oportunidades no mundo do trabalho – combatendo a homo-lesbo-transfobia. O objetivo da publicação é analisar o dever de promoção do direito ao trabalho decente a todos os indivíduos da comunidade LGBT, assegurando que, em se tratando de um direito humano e fundamental, não se refere apenas ao acesso ao emprego, mas também ao direito a um ambiente de trabalho decente, com direito à inclusão, como parte do direito à não discriminação nas relações laborais, onde todos os trabalhadores sejam tratados com respeito, em observância aos princípios da isonomia, da liberdade e da dignidade da pessoa humana.

### **3 OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O ASSÉDIO MORAL EM RAZÃO DE ORIENTAÇÃO SEXUAL E/OU IDENTIDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A relação de emprego, por sua natureza eminentemente pessoal, se mostra como solo fértil para a agressão aos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, principalmente dos mais vulneráveis, como é o caso da população LGBT que, além das desigualdades econômicas, é obrigada a lidar com o assédio moral no ambiente de trabalho. O próprio manual (ORGANIZAÇÃO, 2015) reconhece que o ambiente de trabalho hostil para os integrantes da população LGBT por conta do preconceito e da discriminação que enfrentam diariamente em razão de suas orientações sexuais e/ou identidades de gênero.

Maria Aparecida (ALKIMIN, 2007) ensina que o estado de subordinação do empregado não o sujeita a todas as ordens e vontades do empregador, pois, conforme disposto no art. 2.º da CLT, o empregador possui prerrogativas de direção, controle e disciplina apenas sobre as atividades exercidas pelo empregado, não pela pessoa desse como um todo, ao passo que esse poder não é ilimitado, encontrando barreiras nos direitos da personalidade do empregador.

Apesar dos diversos mecanismos jurídicos que visam a cessar a prática discriminatória nas relações de emprego, em todas as suas fases, a discriminação por orientação sexual e/ou identidade de gênero pode ocorrer de forma horizontal ou vertical, ou seja, por ato do empregador ou de seus empregados, com o fim de atingir o trabalhador em particular ou um grupo de trabalhadores (SILVA JUNIOR, 2013, p. 573), sendo certo que a prática discriminatória, caso ocorra no ambiente de trabalho de forma reiterada, configura o denominado assédio moral.

O assédio motivado por discriminações de sexo e gênero é uma das pautas mais recentes no Direito do Trabalho. Rocha (2019, p. 75) afirma que essa preocupação passou a se avolumar após a aprovação da Resolução n.º 17/19, pela ONU, em 2011, responsável por categorizar a discriminação e a violência em razão de orientação sexual e/ou identidade de gênero como um problema de nível mundial, determinando a inclusão da prática discriminatória no ambiente de trabalho como uma das práticas a serem combatidas, no sentido de que os estados-membros têm a obrigação de proteger todo e qualquer indivíduo de qualquer discriminação no acesso e na manutenção do trabalho.

O direito à reparação pela violação dos direitos de personalidade é um direito fundamental previsto no art. 5.º, inciso X, da CFRB/88. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 223-B, dita que “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”, ou seja, a violação dos direitos de personalidade do indivíduo por meio de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho enseja o direito à reparação integral à vítima pelos danos sofridos.

O assédio moral é capaz de ensejar o dano moral passível de indenização, então, pode ser resumido no uso excessivo do poder diretivo do empregador ou, ainda, por sua omissão diante de práticas discriminatórias impetradas por seus empregados contra outrem. Um dos deveres do empregador é o de zelar

por um ambiente de trabalho saudável, livre de qualquer tipo de discriminação, por força da Convenção n.º 111 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 1958).

Além de práticas vexatórias dentro do ambiente de trabalho, é possível a configuração do dano moral no momento da dispensa do empregado, vez que a prática da dispensa discriminatória também é vedada ao empregador, configurando o uso exacerbado de seu poder diretivo, configurando ato ilícito, nos termos do art. 180 do Código Civil (BRASIL, 2002).

A CFRB/88 aborda a configuração da Justiça do Trabalho do art. 111 ao 117, sendo que no art. 114, inciso VI, determinou que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as “ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho” e, sabendo que as desigualdades de gênero são uma forte arma de perpetuação do patriarcado e da inferiorização das minorias sociais que, para além do ambiente de trabalho e das relações interpessoais dos indivíduos, se projetam também nas decisões proferidas pelo Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça, no ano de 2021, através de um grupo de trabalho instituído pela Portaria CNJ n.º 27, elaborou o **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero de 2021**, como um instrumento para que a igualdade de gênero, um dos objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS 5, da Agenda 2030 da ONU, seja alcançada em todas as esferas do Poder Judiciário.

No que toca à Justiça do Trabalho, o Protocolo de 2021 reconhece que é uma das esferas do Judiciário onde a desigualdade mais se mostra atuante, justamente porque é um ramo do direito gestado pela assimetria entre capital e valor social do trabalho. Dessa forma, chama a atenção para que o julgador se atente ao caso concreto com um olhar sob a perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias sociais, analisando quatro segmentos macros, a desigualdade, as discriminações, o assédio e a segurança do trabalho (CONSELHO, 2021).

## **4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DOS ACÓRDÃOS PROFERIDOS PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2.<sup>a</sup> REGIÃO**

A realização da pesquisa jurisprudencial se justifica pela possibilidade de análise e compreensão da aplicação do direito para além do plano abstrato, com ênfase para o campo da eficácia social. A fim de observar como as normas legais e as concepções doutrinárias são aplicadas pelo Poder Judiciário quando se depara com um caso concreto de violação aos direitos humanos e fundamentais decorrente da prática do assédio moral nas relações de emprego.

Para tal, foram extraídos, por meio do mecanismo de busca processual do banco de dados no site do Tribunal Regional do Trabalho da 2.<sup>a</sup> Região<sup>2</sup>, acórdãos de recursos ordinários julgados entre as datas de 01/01/2020 e 01/01/2022, inserindo-se as palavras “LGBT”, “homossexual” e “transexual” na ferramenta de busca, sendo que do recorte foram alcançados 100 resultados, dos quais foram analisados 54 acórdãos em profundidade. Foram desconsiderados os acórdãos em que o dano moral não foi objeto da lide, os recursos que não foram aceitos pelo Tribunal, os dissídios coletivos, bem como os embargos de declaração e Mandados de Segurança.

As ações analisadas foram ajuizadas, em grande maioria, por indivíduos que se autodeclararam nos autos como de orientação sexual homossexual (gay), 34 ao todo, seguidas de 11 ações ajuizadas por mulheres lésbicas, 3 ações ajuizadas por pessoas transexuais masculinas e 5 ajuizamentos feitos por pessoas transexuais femininas.

Outro ponto de análise foi referente às funções exercidas pelo(a) funcionário(a) LGBT vítima de assédio moral no ambiente de trabalho. Observou-se que a maioria dos processos foi ajuizado

---

<sup>2</sup> Vide: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>.

por trabalhadores(as) do setor de serviços, especialmente na área varejista.

Quanto ao reconhecimento, no 1º. Grau de jurisdição, da prática do assédio moral e condenação da empresa ao pagamento de indenização pelo dano moral sofrido em razão da discriminação de orientação sexual e/ou identidade de gênero no ambiente laboral, identificou-se que 39 decisões reconheceram a existência da prática de assédio moral contra o(a) reclamante LGBT na relação de emprego, arbitrando algum valor indenizatório a título de dano moral, ao passo que 15 decisões negaram a ocorrência do assédio moral no caso concreto, julgando improcedente o pedido de indenização da parte autora.

A partir disso, fora analisado se o fato gerador do dano moral foi praticado nas relações horizontais (empregados assediando empregados) ou verticais de emprego (assédio praticado por superior hierárquico). Observou-se que, do total de processos analisados, 46 foram praticados por parte do empregador ou seu preposto. Em apenas quatro deles a prática discriminatória contra o(a) trabalhador(a) LGBT ocorreu em ambos os aspectos dimensionais da relação de emprego (horizontal e hierárquico) e outros quatro processos tiveram como fato gerador supostas práticas de assédio empreendidas por colegas de trabalho contra o(a) trabalhador(a) LGBT.

Quanto às condutas que ensejaram o ajuizamento da ação trabalhista pelo(a) trabalhador(a) LGBT, foram, em esmagadora maioria, impetradas por meio de comentários jocosos e ofensivos a respeito da orientação sexual e/ou identidade de gênero (49 ações no total). Três ações se referiam a dano moral causado pela inobservância do nome social do(a) trabalhador(a) transgênero, bem como uma ação se referia à proibição de uso do banheiro condizente à identidade de gênero de funcionário transgênero e, por fim, uma ação ajuizada por funcionária transgênero que era impedida de usar maquiagem durante o expediente laboral.

Todas as ações, tanto as que foram julgadas procedentes, quanto as julgadas improcedentes pelo Juízo de 1.º grau, tiveram como base probatória de maior peso durante a fundamentação das decisões, os depoimentos pessoais das partes e as oitivas testemunhais. Em três das 39 decisões procedentes houve a incidência do instituto da confissão ficta, previsto no art. 844 da CLT, uma vez que os prepostos das reclamadas demonstraram desconhecimento quanto à matéria de fato.

Ainda sobre a importância e a centralidade da fase probatória nesse tema, 15 sentenças de piso que julgaram improcedente o pedido de reparação tiveram como base a não desincumbência pela parte autora do ônus probatório.

Nas decisões de 1.º grau observou-se que predominou a faixa de valor reparatório de até R\$ 5.000,00 (15 sentenças). Apenas uma decisão condenou a empresa reclamada a pagamento superior a R\$ 50.000,00. Observam-se valores intermediários nos seguintes parâmetros: 9 decisões determinaram um valor entre R\$ 5.001,00 e R\$ 10.000,00, seis entre R\$ 10.001,00 e 20.000,00, e cinco entre R\$ 20.001,00 e 30.000,00.

Dos 54 recursos ordinários analisados, 16 foram interpostos pelo(a) trabalhador(a) LGBT (15 pugnando a reforma da Sentença de piso para o reconhecimento do assédio moral e arbitramento de indenização a título de danos morais e um pugnando pela reforma da Sentença para majorar o *quantum* arbitrado pelo magistrado *a quo*) e 38 interpostos pela empresa reclamada, pugnando pela absolvição ou minoração do valor indenizatório arbitrado, sucessivamente.

É possível observar que o Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região possui uma boa distribuição de processos entre suas 18 Turmas, sendo que a 17.ª Turma foi a responsável por proferir o maior número de decisões dentro do período de análise, sendo seis das 54 decisões, ao passo que as 1.ª, 4.ª, 12.ª e 18.ª Turmas proferiram, cada uma, apenas uma decisão dentre as 54 totais.

Dos 54 acórdãos em sede de recurso ordinário analisados em profundidade, foi possível observar que das 39 decisões que reconheceram a ocorrência do assédio moral e condenaram o empregador ao pagamento de indenização por danos morais em razão da discriminação sofrida pelo(a) trabalhador(a) LGBT no ambiente laboral, 38 foram objeto de recurso ordinário por parte da reclamada, que pugnou pela reforma do julgado para a absolvição quanto ao dever de indenizar ou, sucessivamente, pela minoração do valor arbitrado a título de reparação integral.

Noutro giro, apenas uma das ações julgadas procedentes foi objeto de recurso por parte do trabalhador LGBT. Trata-se do caso de autos n.º 1000857-28.2019.5.02.0472, onde o empregador, em decisão de 1.º grau, foi condenado ao pagamento de R\$ 2.500,00 ao empregado a título de indenização por danos morais sofridos em decorrência de prática de assédio moral no ambiente de trabalho. O autor, irresignado pela insignificância do *quantum* indenizatório arbitrado, interpôs recurso ordinário, pugnando pela majoração do valor. O recurso foi julgado pela 8.ª Turma que, por unanimidade de votos, conheceu e proveu o recurso do autor, majorando o valor da indenização para R\$ 20.000,00. A fundamentação do acórdão foi extremamente sucinta, aduzindo apenas que o autor se desincumbiu do ônus probatório com sucesso, de modo que o valor arbitrado pelo Juízo de piso se mostrou irrisório e insuficiente para reparar o dano causado, dada a conotação sexual e preconceituosa dos xingamentos proferidos pelos prepostos do empregador ao trabalhador LGBT.

No que toca às 15 ações julgadas improcedentes, que não reconheceram a ocorrência do assédio moral praticado contra o(a) trabalhador(a) LGBT no ambiente de trabalho, todas foram objeto de recurso ordinário pela parte autora, sendo que em 11 decisões foi negado provimento ao recurso com fundamento na ausência de provas do assédio moral por parte do(a) trabalhador(a) LGBT, a quem incumbia o *onus probandi*. Ao passo que, dos cinco acórdãos em que foi dado provimento ao recurso, apenas um deles foi pugnando pela majoração do *quantum* indenizatório em

Sentença de procedência do pedido, julgado pela 8.<sup>a</sup> Turma e já mencionado anteriormente.

Noutro giro, dos 38 recursos interpostos pelo empregador foi possível observar que 26 recursos da parte reclamada foram providos. Nesse sentido, é possível observar que é prática comum que as empresas interponham recursos contra as decisões que reconheçam a prática do assédio moral e arbitrem algum valor a título de indenização, seja para absolvê-las ou, sucessivamente, tenham o *quantum* compensatório minorado, ao passo que dificilmente os autores das ações recorrem do valor arbitrado no 1.<sup>o</sup> grau, mesmo que se mostre demasiado irrisório.

A partir dos dados extraídos das 54 decisões analisadas, comparando as Sentenças de 1.<sup>a</sup> grau às decisões proferidas pelo 2.<sup>o</sup> grau de jurisdição, o TRT da 2.<sup>a</sup> Região, foi possível observar que 39 decisões de piso reconheceram a ocorrência do assédio moral praticado contra o(a) trabalhador(a) LGBT no ambiente laboral e arbitraram indenização a título de danos morais em desfavor do(a) empregador(a), sendo que todas foram objeto de recurso ordinário, ao passo que das 38 decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2.<sup>a</sup> Região nos recursos interpostos pela parte reclamada, 31 foram providos, reformando a Sentença *a quo* e absolvendo o empregador do dever de indenizar.

Noutro giro, 15 Sentenças de 1.<sup>o</sup> grau julgaram improcedente o pedido de indenização por danos morais sofridos pelo(a) trabalhador(a) LGBT no ambiente de trabalho, sendo que todas foram objeto de recurso ordinário pela parte autora. Foi possível observar que o TRT 2 julgou pelo improvimento de 11 dos recursos, ao passo que apenas cinco foram providos e condenaram a reclamada ao pagamento de ao trabalhador(a) LGBT por assédio moral sofrido em função de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Desse modo, foi possível concluir que o Tribunal Regional do Trabalho da 2.<sup>a</sup> Região demonstrou possuir uma forte tendência

em reformar as decisões de 1.º grau quando o recurso é interposto pela empresa praticante do assédio moral contra o(a) trabalhador(a) LGBT.

O mesmo não foi observado quando o recurso é interposto pela vítima do assédio moral sofrido em razão de orientação sexual e/ou identidade de gênero, o Tribunal tende a manter a Sentença de piso, sendo comum na maioria dos acórdãos analisados uma carência argumentativa fundamentações, uma vez que prevalecem decisões quase que idênticas em conteúdo (modelo de texto) que não se aprofundam na análise do caso concreto.

Finalmente, conclui-se que as práticas que mais afetam os membros da comunidade LGBT no ambiente de trabalho, vítimas de assédio moral, são condutas julgadas socialmente como “levianas”, onde o preconceito, a exclusão e a aversão aos corpos dissidentes do padrão hétero e cisnormativo se fantasiam de comentários jocosos e frases curtas, muitas vezes explicadas como “brincadeira”, mas que carregam o enorme peso da discriminação, fazendo com que esses indivíduos tenham sua saúde física e mental afetadas drasticamente, promovendo um ambiente de trabalho degradante e insalubre, tolhendo seus direitos e garantias fundamentais tão caros à Constituição Cidadã de 1988, como o direito a um ambiente de trabalho decente e à igualdade de tratamento.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A ausência de um ambiente de trabalho decente gera a prática iminente do assédio moral, sendo a cultura organizacional desfavorável ao respeito à diversidade e a presença de comportamentos discriminatórios contribuem para a perpetração dessa prática ilegal.

Durante a análise jurisprudencial realizada, foi possível observar que a prática discriminatória surge, na esmagadora maioria das vezes, por parte do empregador ou de seus

prepostos, podendo-se concluir que a desigualdade é um dos fatos que mais causam o assédio moral no ambiente de trabalho. O empregador extrapola os limites no uso de seu poder diretivo, seja porque se sente superior ao trabalhador, dada sua posição hierárquica, seja por motivos religiosos, dentre diversos outros. O fato é que a prática do assédio moral contra a população LGBT no ambiente de trabalho se mostra operante, fazendo com que pessoas LGBT, além de sofrerem retaliações em vias públicas, quando inseridas no mercado formal de trabalho, acabem sendo novamente violentadas.

Portanto, a partir do estudo realizado, fica evidente que a luta pela tutela do direito fundamental ao trabalho decente à população LGBT é uma batalha que transcende o ambiente laboral, sendo um desafio coletivo e de toda a sociedade. Somente com a adoção de medidas concretas, embasadas nos princípios da dignidade humana preconizados pela OIT, pela ONU e pela Constituição Federal, poderemos avançar rumo a uma sociedade mais justa, igualitária e verdadeiramente inclusiva, onde cada indivíduo possa prosperar em sua vida profissional com dignidade e respeito, sendo imperativo que as instituições públicas e privadas, os órgãos governamentais, as empresas e a sociedade como um todo estejam engajados na promoção de políticas públicas, práticas e normativas que garantam o respeito à dignidade humana e o direito ao trabalho decente para todos, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **A violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. 2007. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/7736>. Acesso em: 17 maio 2024.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Revista Eletrônica: Acórdãos, Sentenças, Ementas, Artigos e Informações**, Porto Alegre, v. 3, n. 38, p. 56-71, jan. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/80598>. Acesso em: 14 maio 2024.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. 2. ed. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2020. *E-book*.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como direito humano: por uma fundamentação teórica com base no pós-positivismo jurídico**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2014. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4095>. Acesso em: 17 maio 2024.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015. *E-book*.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Juliana Augusta Medeiros. de. **A utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho: a colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_BarrosJA\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_BarrosJA_1.pdf). Acesso em: 14 maio 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília, DF: ENFAM, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/pr-otocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 19.841, de 22 de outubro de 1945**. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Rio de Janeiro: RJ. Palácio da Presidência, [1945]. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=19841&ano=1945&ato=ec80TVq50dJR0Tfe4>. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. **Lei n.º 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm). Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013,trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013,trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias). Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Agenda nacional de trabalho decente**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego/Secretaria Nacional de Juventude, 2006. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf). Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Plano Nacional de Trabalho Decente: gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais**. Brasília, DF: MTE, 2010. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226249.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226249.pdf). Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH). **Anais da conferência nacional de gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais – GLBT**. Brasília, DF: SEDH, 2008. Disponível em: <https://sedh.es.gov.br/Media/sedh/DOCUMENTOS%202019/Anais%20da%201%C2%AA%20Confer%C3%AAncia%20LGBT.pdf>. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Processo n.º 1000857-28.2019.5.02.0472**. Relator: Desembargador Rafael Edson Pugliese Ribeiro. Julgado em 9 de julho de 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10008572820195020472>. Acesso em: 27 maio 2024.

DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 49, p. 66-80, 2006. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/7>. Acesso em: 17 maio 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, São Paulo, n. 2, p. 11-39, 2007. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: maio 2024.

GORISCH, Patrícia. **O reconhecimento dos direitos humanos LGBT**: de Stonewall à ONU. Curitiba: Appris, 2014. 4. ed. *E-book*.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 17 maio 2024.

MELO, Vanessa Siqueira. **Direito humano à desconexão no teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023. *E-book*.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Carta das Nações Unidas**. 1945. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf>. Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 17 maio de 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção americana de direitos humanos (Pacto de San José de Costa Rica)**. Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, 1969. Disponível em: [https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_america.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htm). Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Declaração sobre trabalho para enfrentar a pobreza e fortalecer a governabilidade democrática**. Mar Del Plata,

Argentina: Cúpula das Américas, 2005. Disponível em: [http://www.summit-americas.org/Documents%20for%20Argentina%20Summit%202005/IV%20Summit/Declaracion/Declaracion\\_POR%20IV%20Cumbre-rev.1.pdf](http://www.summit-americas.org/Documents%20for%20Argentina%20Summit%202005/IV%20Summit/Declaracion/Declaracion_POR%20IV%20Cumbre-rev.1.pdf). Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director-General:** trabajo decente. Genebra: Oficina Internacional do Trabalho, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia).** Genebra: 29. Conferência Internacional do Trabalho, 1946. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilgia/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilgia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf). Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 100:** igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Genebra: 34.ª Conferência Internacional do Trabalho, 1951. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%20%C2%BA%20100\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%20%C2%BA%20100).pdf). Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 111:** discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra: 42. Conferência Internacional do Trabalho, 1958. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%20%C2%BA%20100\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%20%C2%BA%20100).pdf). Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

**Convenção n.º 190:** eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Genebra: 108. Conferência Internacional do Trabalho, 2019a. Disponível em: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf). Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

(OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.** Genebra: 87. Conferência Internacional do Trabalho, 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 17 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

**Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho.** Genebra, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_749807.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf). Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

**Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

**Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho:** construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho e combatendo a homo-lesbo-transfobia. 2. ed. Brasília: OIT/UNAIDS/PNUD, 2015. Disponível em: [https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015\\_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho\\_PT\\_V2.pdf](https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf). Acesso em: 17 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

**R206: Violence and harassment recommendation.** Genebra: 108. Conferência Internacional do Trabalho, 2019b. Disponível

em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206). Acesso em: 17 maio 2024.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed., ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em: <https://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/17973/material/FI%C3%A1via%20Piovesan%20DH%20Direito%20Constitucional.pdf>. Acesso em: 17 maio 2024.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. Comissão Internacional de Juristas/Serviço Internacional de Direitos Humanos, 2007. Disponível em: [http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf). Acesso em: 17 maio 2024.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Principios y obligaciones estatales adicionales sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales que complementan los Principios de Yogyakarta**. Comissão Internacional de Juristas/Serviço Internacional de Direitos Humanos, 2017. Disponível em: <http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2022/02/021522-Principios-de-Yogyakarta-mas-10.pdf>. Acesso em: 17 maio 2024.

ROCHA, Larissa Medeiros. **Trabalhadores LGBT e a promoção do ambiente de trabalho equilibrado**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24072020-010235/publico/9421587\\_Dissertacao\\_Corrigida.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24072020-010235/publico/9421587_Dissertacao_Corrigida.pdf). Acesso em: 17 maio 2024.

RODRIGUES, Ana Carolina Mendonça. **Direito fundamental ao trabalho decente no ordenamento jurídico brasileiro**. 2020.

Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Estadual Paulista, Franca, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/202497>. Acesso em: 17 maio 2024.

SILVA JUNIOR, Assis Moreira. Desdobramentos jurídicos da homofobia no trabalho. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJL]**, Chapecó, v. 14, n. 2, p. 555–582, 2013. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/2906>. Acesso em: 17 maio 2024.

ZANTUT, Ana Carolina Rizzo. **O poder diretivo do empregador e a caracterização do assédio moral**. 2010. Dissertação (Bacharel em Direito) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2010. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/7317>. Acesso em: 17 maio 2024.



# ÍNDICE ALFABÉTICO-REMISSIVO – VOLUME 5

(Os números referem-se à respectiva página)

## ASSUNTOS

Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF), 25

Acesso facilitado ao trabalho, 341

Advocacia, 95

Análise jurisprudencial, 365

Apenado, 25

Assédio moral, 365

Benefício da licença-maternidade, 47

CLT, art. 793-D, *ver Testemunhas*

Contrato de associação, 95

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) *ver* CLT, art. 793-D

Direito à igualdade, 73

Direito do Trabalho, 229

Direitos fundamentais sociais, 25

Discriminação algorítmica, 73

Discriminação de gênero, 119, 203, 293

*Dumping* social, 95

Emprego doméstico, 119

Empresas-aplicativo, 229

Entidades familiares, 47

Escravidão Moderna, *ver Trabalho Escravo*

Gênero, 119, 203, 293

*Gig economy*, 229

Homoafetividade, 47

Igualdade de gênero, 265, 293

Igualdade salarial, 203, 265

Indústria 4.0, 229

Insegurança Jurídica, 153, 177

Interpretação constitucional, 47

Lei nº 13.467/2017, *ver Reforma Trabalhista*

LGBT, *usado para LGBTQIAPN+*, 47, 73, 321, 365

Licença-maternidade, 47, 267

Licença-paternidade, 47, 267

Licença parental, 47

Mercado de trabalho, 341

Motorista profissional por aplicativo, 229

Não discriminação, 47, 73, 293

Novas entidades familiares, 47

Pessoas com deficiência, 341

Pessoas LGBTQ+, *ver LGBT*

Pessoas presas, 25

Pessoas trans, 321

Plataformas digitais, 73, 229

Políticas públicas, 265

Proteção do trabalho das mulheres, *ver Trabalho da Mulher*

Raça, 119

Reforma Trabalhista, 153

Relação de emprego, *ver Vínculo de emprego*

Relações trabalhistas, 293

Salário mínimo, 25

Subordinação, 117

Teletrabalho, 341

Testemunhas, 153

Teto de vidro, 203

Trabalhador, 229

Trabalho da mulher, 203

Trabalho decente, 365

Trabalho escravo, 119

Uberização, 229

Vínculo de emprego, 95, 177

Violência, 265, 321

## **AUTORES**

Adriana Wyzykowski, 119

Carolina Spack Kemmelmeier, 365

Caroline Dimuro Bender D'Avila, 47

Cinthia Meneses Maia, 229

Denilson Pereira Sotel, 365

Diógenes Vicente Hassan Ribeiro, 229

Erik Queiroz dos Santos, 341

Fernanda Geórgia Isidoro Corrêa, 265

Gabriel Nunes Marques, 119

Gregório Fogaça Carvalho dos Santos, 229

Hilbert Maximiliano Akihito Obara, 229

Jackeline Ribeiro e Sousa, 229

Juliana Bortoncello Ferreira, 153

Mateus Côrte Vitória, 95

Matheus Gallarreta Zubiaurre Lemos, 177

Miguel Soares Silveira, 321

Nathalia Vogas de Souza, 73

Priscila Freire da Silva Cezario, 203

Renata Cerqueira Nabuco Oliveira, 119

Silvia Danielly do Espírito Santo Cabral, 293

Sophia Bulhões Carvalho, 119

Vanessa Nunes Lopes, 25



# REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT4

## NORMAS PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS

### 1 LINHA EDITORIAL

O periódico tem como **objetivo** a difusão de conhecimentos e reflexões na área humana, mais especificamente de temas relacionados ao mundo do trabalho, além da formação e aperfeiçoamento de magistrados e servidores da Justiça do Trabalho. Nesse contexto, os desafios jurídico-sociais decorrentes da dialética das relações de trabalho na era da globalização, as novas formas do processo produtivo oriundas das alterações tecnológicas e seus desdobramentos sociojurídicos demandam o desenvolvimento de reflexões que contemplem áreas do conhecimento relacionadas ao Direito e ao Processo do Trabalho, aos Direitos Fundamentais, à Filosofia do Direito, à Ética, à Sociologia, à Psicologia, à Saúde Ocupacional, à Economia, à Educação, entre outras afins.

A **missão** precípua do periódico é fomentar o democrático debate acadêmico e a produção de conhecimento inter e transdisciplinar na área das ciências humanas. A publicação tem por **foco** a comunidade jurídica em geral, em especial integrantes da magistratura do trabalho, procuradores do trabalho, advogados, servidores da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, professores e acadêmicos das áreas humanas.

### 2 DIRETRIZES

2.1 Os artigos deverão ser originais e inéditos no Brasil versando sobre o dossiê temático da edição ou, com os mesmos critérios, serão também recebidos artigos que tratem de outros temas que reflitam a linha editorial do periódico (ver item 1).

2.2 Os textos serão avaliados quanto ao conteúdo científico, relevância, interesse, atualidade do tema, adequação às normas

da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e às normas adotadas para respectiva publicação.

2.3 As afirmações, conceitos, opiniões emitidos nos trabalhos são de responsabilidade do(s) autor(es), não expressando posições institucionais do Tribunal, Escola Judicial e/ou Corpo Científico do periódico.

2.4 O envio de materiais implica manifestação tácita de autorização para publicação, sem qualquer espécie de contraprestação a título de direitos autorais.

2.5 No processo de submissão poderão ser aceitos ou vetados quaisquer materiais que estejam em desacordo com as diretrizes do periódico, bem como, bem como propostas eventuais alterações.

2.6 Os materiais deverão ser enviados **exclusivamente** por e-mail, para o endereço eletrônico [ej.editor.revistacientifica@trt4.jus.br](mailto:ej.editor.revistacientifica@trt4.jus.br).

2.7 Com os trabalhos deverá ser encaminhada a **Declaração de Cessão de Direitos Autorais, de Originalidade e Ineditismo** do conteúdo, bem como nome completo do(s) autor(es), endereço, telefone, e-mail, situação acadêmica, títulos e instituições às quais pertença(m).

2.8 Poderá haver convite para publicação, a critério dos Editores.

2.9 A critério dos Editores, trabalho recebido em língua estrangeira poderá não observar diretriz expressa no que tange aos requisitos de submissão.

2.10 O recebimento de trabalhos para submissão permanecerá ativo durante todo o ano, independe de divulgação de edital.

2.11 A condução do processo de submissão dos materiais recebidos é encargo dos Editores, sendo que a avaliação para fins de aprovação dá-se por deliberação do Conselho Editorial da revista.

2.12 Após aprovados, os trabalhos poderão ser disponibilizados no site da revista, primeiramente, na versão “no prelo”. Nesta modalidade é liberado o acesso ao título, à autoria, ao resumo e às palavras-chave, enquanto pendentes as revisões de praxe<sup>1</sup> para posterior disponibilização do inteiro teor.

### 3 ORIENTAÇÕES GERAIS

3.1 Ciente das normas de submissão, **o autor enviará o arquivo do artigo com a identificação do(s) autor(es) e respectiva(s) qualificação(ões)**. No e-mail de encaminhamento do trabalho constarão também os dados dos autores (nome completo, endereço, telefone, e-mail, situação acadêmica, títulos e instituições às quais pertença etc.)

3.2 A data de recebimento do artigo será anotada e, após, o arquivo sem identificação será encaminhado para avaliação pelo sistema do **duplo cego**<sup>2</sup>. Os trabalhos serão avaliados quanto ao conteúdo por pareceristas, consideradas as respectivas áreas temáticas, e quanto aos critérios formais pela Biblioteca do Tribunal.

3.3 Os trabalhos poderão ser eventualmente devolvidos aos autores para ajustes a partir das análises suprarreferidas.

### 4 NORMAS DE SUBMISSÃO DOS ARTIGOS

4.1 Os trabalhos deverão ser inéditos.

#### 4.2 Especificações gerais:

A formatação do artigo deverá seguir as seguintes orientações:

---

1 As verificações de praxe comportam as revisões de texto, de normalização técnica e de tradução dos *titles*, *abstracts* e *keywords*.

2 Sistema em que pareceristas e autores têm a identidade preservada no processo de submissão dos trabalhos.

- a) o tamanho do papel deverá ser A4;
- b) as margens deverão ser: superior de 3 cm, inferior de 2 cm, esquerda de 3 cm, direita de 2 cm;
- c) as margens do texto deverão ser justificadas, exceção para as referências que não são justificadas;
- d) a fonte utilizada será Arial 12 para o texto e Arial 10 para as citações longas, com mais de 3 linhas;
- e) o espaço entre as linhas será simples (de acordo com a NBR 6022:2018, item 6.1);
- f) os parágrafos deverão ser de 1,25 cm;
- g) a extensão do artigo deverá ser de 10 até 15 páginas, incluindo o texto, referências e demais elementos pós-textuais, observada a ortografia oficial;i) os arquivos com os trabalhos deverão observar os formatos **.rtf**, **.doc** ou **.docx** (Microsoft Word).

4.3 De acordo com a NBR 6022:2018, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), a estrutura de um artigo é constituída de elementos pré-textuais, textuais e pós-textuais. Serão considerados aptos para análise os trabalhos que observarem esses elementos obrigatórios.

#### 4.3.1 Elementos pré-textuais (obrigatórios):

- a) título em português;
- b) título em inglês;
- c) autoria: deverá conter a titulação, situação acadêmica, instituição(ões) com que mantenha vínculo e endereço eletrônico; tais informações deverão constar em nota de rodapé não numerada, mas identificada com asterisco “\*”;
- d) resumo em português;
- e) palavras-chave em português;

- f) resumo em inglês (*abstract*);
- g) palavras-chave em inglês (*keywords*);
- h) sumário;
- i) datas de submissão e aprovação do artigo.

#### 4.3.2 Elementos textuais (obrigatórios):

- a) introdução: parte inicial do artigo, que deve conter a delimitação do assunto tratado e/ou outros elementos que situem o tema do artigo. A numeração das seções deve iniciar pela introdução;
- b) desenvolvimento: contém a exposição ordenada do assunto tratado. É dividido em seções e subseções, se for o caso. As notas de rodapé serão exclusivamente destinadas para notas explicativas;
- c) considerações finais.

#### 4.3.3 Elementos pós-textuais:

- a) referências (item obrigatório);
- b) glossário (opcional);
- c) apêndice(s) (opcional);
- d) anexo(s) (opcional);
- e) agradecimento(s) (opcional).

4.4 As orientações para a elaboração dos artigos estão disponíveis no Manual de Redação de Artigos Científicos, que se encontra disponível no link <https://www.trt4.jus.br/portais/media/2830367/2024-ManualRedacaoArtigosCientificos-4.pdf>



## ANEXO

### DECLARAÇÃO DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS, DE ORIGINALIDADE E INEDITISMO

**1) Título do Artigo:**

\_\_\_\_\_

**2) O trabalho tem ( ) Autoria simples ( ) Coautoria**

Caso se trate de trabalho produzido em coautoria, é necessário que cada autor preencha o presente formulário, indicando abaixo os nomes de todos os autores.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**3) Eu,** \_\_\_\_\_

portador do CPF \_\_\_\_\_

autor/coautor do artigo de título acima identificado, declaro que o trabalho é original e inédito, não tendo sido submetido à publicação em qualquer meio de divulgação, especialmente em outro periódico, quer seja em parte ou na íntegra. Declaro ainda que, se aprovado para publicação na *Revista da Escola Judicial do TRT4*, o referido texto não será submetido a outro periódico sem prévia autorização do Conselho Editorial. Caso aprovado e selecionado, autorizo a respectiva publicação da produção no periódico suprarreferido, responsabilizando-me pelo seu teor, ciente de que a publicação implica transferência gratuita dos direitos autorais à Revista, nas versões eletrônica e impressa, conforme permissivo constante do artigo 49 da Lei de Proteção de Direitos Autorais (Lei 9.610, de 19/02/98), e que a não observância desse compromisso submeterá o infrator a sanções previstas no mesmo diploma legal.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
**Assinatura do autor/coautor**



# REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT4

## (TRT4 JUDICIAL SCHOOL JOURNAL)

### RULES FOR SUBMISSION OF ARTICLES

#### 1 EDITORIAL LINE

The **purpose** of the journal is to disseminate knowledge and reflections on human sciences specifically about issues related to the world of labor, as well as to train and improve Labor Court judges' and civil servants' job. About this, the socio-juridical challenges arising from labor relations dialectics in the era of globalization, the new forms of productive process stemming from technological changes and their socio-juridical developments demand the growth of thoughts that contemplate areas of knowledge related to Labor Law and Labor Lawsuits, Fundamental Rights, Philosophy of Law, Ethics, Sociology, Psychology, Occupational Health, Economics, Education, among others.

The publishing of this biannual scientific periodical is under the responsibility of the Judicial School Regional Labor Court of the 4th Region (RS – Brazil).

The journal's first **mission** is to foster democratic academic debate and written production of interdisciplinary and transdisciplinary knowledge on human sciences. The publishing **focuses** on the legal community in general, especially of the labor justice, labor attorneys, lawyers, Labor Courts, Labor Prosecution Office and human field academics.

It primarily seeks to disclose unpublished scientific articles produced by national and foreign authors who are mainly connected to *stricto sensu* post-graduation programs, teachers and students as well. Other topics such as reviews, research results, interviews, etc., may integrate the content of the journal, at the discretion of the Editorial Board.

## 2 GUIDELINES

2.1 The articles must be original and unpublished in Brazil, dealing with the thematic dossier of the issue or, with the same criteria, articles dealing with other themes that reflect the editorial line of the journal (see item 1) will also be received.

2.2 The texts will be evaluated for scientific content, relevance, interest, theme currentness, adequacy to the norms of the Brazilian Association of Technical Norms (ABNT) and to the norms adopted for their publication.

2.3 The statements, concepts and opinions expressed in the articles are absolute responsibility of the author(s) himself/themselves and do not represent institutional positions of the Court, the Judicial School and/or the journal scientific staff.

2.4 The submission of manuscripts implies a tacit expression of license to publish, without any kind of consideration under copyright.

2.5 During the submission process papers will be accepted or rejected according to its agreement or disagreement with the guidelines of the journal. And also some amendments to the article may be proposed as well.

2.6 The materials must be sent **exclusively** by e-mail, to the e-mail address [ej.editor.revistacientifica@trt4.jus.br](mailto:ej.editor.revistacientifica@trt4.jus.br).

2.7 It must be included the **copyrights renunciation, originality and unpublished content declaration** attached here, as well as the full name of the author(s), address, telephone, e-mail address, academic situation, titles and names of the institutions which he/they belong to.

2.8 There may be an invitation for publication at the discretion of the Editors.

2.9 At the discretion of the Editors, only papers received in foreign languages may not observe the expressed rules regarding submission requirements.

2.10 The acceptance of papers for submission will remain active throughout the year, regardless of the public notice announcement.

2.11 The Editors are in charge of the submission process of the materials received, and the evaluation for approval is done by the Editorial Board of the journal.

2.12 Once approved, papers may be made available on the journal's website, first in the "in press" version. In this modality, access to the title, authorship, abstract and keywords is allowed, while the usual revisions<sup>1</sup> are pending for later availability of the full text.

### 3 GENERAL GUIDELINES

3.1 Aware of the submission rules, **the author shall send to the Editor two files: one with the following identification** - full name, address, telephone number, e-mail address, academic position, titles and names of institutions which the author is affiliated to, **and another file without any identification.**

3.2 The Editor will note the date of receipt of the article and forward it for evaluation by the **double blind file system**<sup>2</sup> without identification. Papers will be evaluated for content by referees, considering their respective subject areas, and for formal criteria by the Court Library.

3.3 The papers may eventually be returned to the authors for adjustments based on the aforementioned analyses.

### 4 SUBMISSION RULES

4.1 The papers must be unpublished.

---

<sup>1</sup> The usual checks include revisions to the text, technical standardization and translation of the *titles, abstracts and keywords*.

<sup>2</sup> System in which referees and authors have their identity preserved in the submission process.

## 4.2 General specifications:

- a) paper size: A4;
- b) margins: upper 3 cm, lower 2 cm, left 3 cm, right 2 cm;
- c) Justified-aligned text, except for references;
- d) font: arial 12 for the text and arial 10 for the long quotations (with more than 3 lines);
- e) space between lines: single (according to NBR 6022: 2018, item 6.1);
- f) paragraphs: 1,25 cm;
- g) number of pages per article: minimum of 10 up to 15 pages, including text, references and other post-textual elements, observing the official spelling;
- h) the article files must observe the formats **.rtf**, **.doc** or **.docx** (Microsoft Word).

4.3 According to NBR 6022: 2018 of the Brazilian Association of Technical Standards (ABNT), the structure of an article comprises pre-text, text and post-text elements. The articles that observes the **mandatory elements** below will be considered fit for analysis:

### 4.3.1 Pre-text elements:

- a) title in Portuguese;
- b) title in English;
- c) authorship: all authors' names and highest academics degrees as well as all authors' affiliations and e-mail addresses must be included in a footnote identified with an asterisk "\*\*";
- d) abstract in Portuguese;
- e) keywords in Portuguese;
- f) abstract in English;

g) keywords in English;

h) submission date.

#### 4.3.2 Text elements:

a) Introduction: this first part of the article should contain the delimitation of the subject and/or other elements that describe it. Introduction should be part of the sections numbering:

b) Development: exposition of the subject, which may be divided into sections and subsections, if necessary. Footnotes will be used exclusively for explanatory notes;

c) Final considerations.

#### 4.3.3 Post-text elements:

a) References (obligatory item);

b) Glossary (optional);

c) Appendix (optional);

d) Annex (optional);

e) Acknowledgments: (optional).

4.4 In addition to the above general guidelines, the Manual for the Drafting of Scientific Papers is available at <https://www.trt4.jus.br/portais/media/2830367/2024-ManualRedacaoArtigosCientificos-4.pdf>.



## ATTACHMENT

### COPYRIGHTS RENUNCIATION, ORIGINALITY AND UNPUBLISHED CONTENT DECLARATION

**1) Article Title:**

---

---

**2) The work has ( ) Single authorship ( ) Co-authorship**

In case of co-authorship, it is necessary for each author to complete this form, indicating below the names of all authors.

---

---

---

---

---

---

3) I, \_\_\_\_\_

author/co-author of the above-identified article, declare that the paper is original and unpublished, and has not been submitted for publication in any media, especially any other journal, neither in part or in full. I further state that, if approved for publication in the TRT4 Judicial School Journal (Revista da Escola Judicial do TRT4), this article will not be submitted to another journal without prior authorization from the Editorial Board. If approved and selected, I authorize its publication in the above-mentioned periodical. I declare myself fully responsible for its content and aware that publication implies free transfer of copyrights to the Journal, both in electronic and print versions, as stated in the article 49 of the Law (Law No. 9610, dated 02/19/98). Besides, failing to accomplish with this commitment will subject the offender to penalties provided according to the same law.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_.

---

**Signature of author/co-author**



A dialética das relações de trabalho na era da globalização, as novas formas do processo produtivo oriundas das alterações tecnológicas e seus desdobramentos são desafios jurídico-sociais da atualidade.

Impõe-se, pois, o desenvolvimento de reflexões que contemplem áreas do conhecimento relacionadas ao Direito e ao Processo do Trabalho, aos Direitos Fundamentais, à Filosofia do Direito, à Ética, à Sociologia, à Psicologia, à Saúde Ocupacional, à Economia, à Educação, entre outras afins.

O objetivo deste periódico é oferecer qualificado espaço de debate acadêmico-científico, visando a estimular a produção de conhecimento interdisciplinar que contribua ao aprimoramento da atividade jurisdicional, somando-se às ações já desenvolvidas pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (EJud4).

Atenta ao movimento crescente de aperfeiçoamento técnico dos servidores e magistrados, a EJud4 criou este espaço de expressão acadêmica, incentivando estudos indispensáveis ao enfrentamento das demandas trazidas ao Poder Judiciário.